



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

Facultad de
Psicología

**REVISIÓN CRÍTICA DE LA LITERATURA SOBRE EL CLIMA
LABORAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE
LATINOAMÉRICA**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORAS:

JANELY JULIETTE DOMINGUEZ TANTARUNA

JAZMIN AZUCENA JUAREZ PESCORAN

ASESOR:

MG. SUSANA ELIZABETH MAMANI GUERRA

LIMA – PERÚ

2026

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Los egresados:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES
1.	DOMINGUEZ TANTARUNA, JANELY JULIETTE
2.	JUAREZ PESCORAN, JAZMIN AZUCENA

Pertenecientes al programa de la **carrera profesional de Psicología**, autores del trabajo titulado: **REVISIÓN CRÍTICA DE LITERATURA SOBRE EL CLIMA LABORAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LATINOAMÉRICA**, el cual ha sido elaborado, sustentado y aprobado, según corresponda, para optar por el **Título profesional** bajo la modalidad de **Trabajo de investigación**.

En calidad de docentes asesores de la Universidad Peruana Cayetano Heredia:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE	FACULTAD	NIVEL DE ASESORÍA
1.	MAMANI GUERRA, SUSANA ELIZABETH	PSICOLOGÍA	ASESOR

Declaramos que el contenido del presente documento es original y que las citas y referencias a otros autores cumplen con las normas académicas establecidas. En ese sentido, hacemos constar que:

- El documento presenta un porcentaje de similitud de **19%**, según el reporte emitido por el software **Turnitin®** (identificador de entrega: **3633516829**; fecha de entrega: **25-08-2026**).
- Tras una revisión detallada del reporte y del contenido del trabajo en cuestión, no se han identificado indicios de plagio.
- Se certifica que el documento respeta los principios de integridad académica y cumple con los requisitos institucionales de originalidad.

Lugar y fecha: **Lima, 1 de Septiembre de 2026**



Firma del asesor
N° DNI: 72209956
ORCID: 0000-0002-5433-858X

MIEMBROS DEL JURADO

Dr. Henry Santa Cruz Espinoza
Presidente

Mg. Julio Alberto Dominguez Vergara
Vocal

Mg. Danitsa Alarcon Parco
Secretaria

DEDICATORIA

A mi familia por cada gesto de apoyo y por acompañarme en cada paso de este camino. Esta tesis es el resultado de su amor y confianza en mí.

A mi madre que desde siempre guía mis pasos, su ejemplo de dedicación y perseverancia me ha inspirado a continuar adelante. Este logro es en su memoria y con todo mi amor.

Janely

A mis padres, por estar siempre a mi lado, por su amor incondicional y por cada palabra de aliento que me sostuvo en los momentos más difíciles de mi vida, siendo mi mayor motivación para seguir adelante.

A mi hermano, a quien adoro profundamente, y es una de mis razones más importantes para crecer y esforzarme cada día.

Jazmin

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer, en primer lugar, a Dios por darnos la fortaleza, la paciencia y la guía para poder terminar este trabajo.

A nuestras familias, por acompañarnos en todo este proceso, por su apoyo constante y por creer en nosotras incluso en los momentos más difíciles. Su apoyo ha sido fundamental para lograr esta meta.

A nuestras amistades, por estar siempre presentes con palabras de ánimo y celebrar cada pequeño avance con entusiasmo. Su compañía fue invaluable.

Agradecemos a nuestra asesora de tesis, por su valiosa orientación y apoyo durante este proceso. Sus consejos fueron fundamentales para llevar a cabo nuestro proyecto.

Finalmente, queremos reconocer nuestro propio esfuerzo y la dedicación que le hemos dado a nuestro estudio. Este logro representa nuestro compromiso y constancia en este viaje académico, que nos abre mayores puertas hacia nuestro futuro profesional.

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	1
METODOLOGÍA	8
1. Tipo y diseño de estudio	8
2. Búsqueda bibliográfica	8
3. Criterios de Selección	11
4. Selección de estudios	12
5. Extracción y análisis de datos	13
6. Consideraciones éticas	14
RESULTADOS	16
DISCUSIÓN	22
CONCLUSIONES	33
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

RESUMEN

La presente revisión crítica de literatura tuvo como propósito analizar la evidencia científica sobre la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en trabajadores latinoamericanos, entre los años 2020 y 2025. Se realizó la búsqueda de artículos científicos en bases de datos como Scopus, ProQuest, Scientific Electronic Library Online y Directory of Open Access Journals, empleando términos en inglés y español. Se seleccionaron y analizaron 15 artículos mediante una síntesis narrativa de la evidencia, lo que permitió integrar críticamente los hallazgos e identificar patrones consistentes y discrepancias en la literatura. Los resultados a partir de la literatura revisada evidencian que existe una relación positiva entre el clima laboral y la satisfacción laboral en trabajadores latinoamericanos, se identificó que la magnitud de la relación varía entre alta, moderada y baja. La variabilidad en los resultados se explica en base al contexto organizacional, el sector laboral y las dimensiones analizadas. Finalmente, se concluye que existe una relación entre las variables, asimismo se destaca la necesidad de fortalecer las condiciones laborales y que se desarrollen estudios que permitan comprender esta relación en distintos contextos.

Palabras clave: *Clima laboral, Satisfacción laboral, Latinoamérica*

ABSTRACT

The purpose of this critical literature review analyzed the scientific evidence regarding the relationship between work climate and job satisfaction among Latin American workers between 2020 and 2025. A search for scientific articles was conducted in databases such as Scopus, ProQuest, Scientific Electronic Library Online and Directory of Open Access Journals, using terms in both English and Spanish. Fifteen articles were collected and analyzed in order to consolidate and compare the findings, identifying consistent patterns and discrepancies within the literature. The results of the reviewed studies indicate that there is a positive relationship between work climate and job satisfaction among Latin American workers, with the magnitude of this relationship ranging from high to moderate and low. The variability in the findings can be explained by the organizational context, labor sector, and the dimensions analyzed. Finally, the relationship between the variables is concluded, likewise the findings highlight the need to strengthen working conditions and to develop studies to understand this relationship across different contexts.

Keywords: *Work climate, Job satisfaction, Latin American*

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, el ámbito laboral está experimentando importantes transformaciones derivadas de la globalización económica, incorporación de nuevas tecnologías y la automatización de actividades, lo que ha redefinido las dinámicas organizacionales tradicionales y las circunstancias en que los trabajadores desempeñan sus labores (Cárdenas et al., 2021). En este contexto, aspectos como la calidad de trabajo, la seguridad laboral, las condiciones dignas y la percepción del entorno organizacional adquieren un papel central en la experiencia laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2025).

En Latinoamérica, el 48% de los trabajadores experimenta estrés como resultado de altas exigencias laborales, ambientes laborales negativos, liderazgo ineficaz y procesos de adaptación a nuevas tecnologías (McLennan, 2023, como se citó en Arce, 2025). Asimismo, alrededor del 50% de los trabajadores refiere sentirse abrumado en su centro de trabajo (León & Auccacusi, 2025), mientras que el 76% de quienes ocupan puestos de menor jerarquía no se siente incluido, respetado ni valorado dentro de la organización (ONU, 2022). Estas cifras reflejan que un porcentaje relevante de empleados percibe deficiencias frente a las condiciones de trabajo, lo que genera una valoración negativa del entorno organizacional.

Estas transformaciones no solo modifican procesos productivos, sino también las dinámicas interpersonales y las percepciones del entorno laboral, configurando el clima laboral. Este se comprende como la apreciación conjunta que los empleados formulan acerca de su lugar de trabajo, a partir de sus experiencias dentro de la organización (Pedraza, 2020; Ponce et al., 2022).

A nivel internacional predomina una percepción favorable del clima laboral, con valoraciones positivas de 77.9% y 87.84% (Reyes & Larzabal, 2023; Rosero et al., 2025); no obstante, un 56% aún requiere mejoras (Ángel et al., 2020). Esto evidencia que las percepciones están asociadas a condiciones específicas como el trabajo colaborativo, los vínculos entre los miembros de la institución y la estabilidad laboral, probando que el clima laboral no es un fenómeno homogéneo, sino dependiente de factores contextuales. En contraste, a nivel nacional, los estudios muestran resultados más heterogéneos, con solo un 38.5% de percepciones positivas y un 33% de valoraciones negativas, además de limitaciones en dimensiones como la realización personal, la comunicación, las condiciones de trabajo, el involucramiento laboral y la supervisión (Amasifuen et al., 2022; Carhuavilca & Silva, 2021). En este sentido, esta diferencia evidencia la variabilidad en la percepción del clima laboral y sus dimensiones asociadas, situación que exige examinar detalladamente su análisis.

Al respecto un clima laboral desfavorable genera desmotivación, inconformidad y disminuye de la conexión del trabajo (Pardo et al., 2023), asimismo, desencadena estrés laboral, malestar psicológico y disminuye de la satisfacción laboral, siendo esta última la más afectada (Angulo et al., 2025; Ortega & Campos, 2024). Desde una perspectiva teórica, Litwin y Stringer (1968, como se citó en Peralta, 2023), refieren que el clima laboral se fundamenta en las interpretaciones compartidas que los trabajadores desarrollan respecto a su entorno y diversos aspectos organizacionales, como las creencias, actitudes, valores y motivaciones del personal.

Es así que de la interacción entre las exigencias del trabajador y las condiciones que brinda la organización para su evolución, surge una respuesta afectiva individual que tiene como resultado la satisfacción laboral (Sikula, 1992), por lo que, desde esta perspectiva, constituye una de las principales implicancias del clima laboral (González et al., 2022). A partir del enfoque motivacional, encontramos a la teoría bifactorial propuesta por Herzberg (1959) la cual precisa que la satisfacción está determinada por componentes intrínsecos relacionados al contenido del trabajo y crecimiento personal, como por componentes extrínsecos asociados al contexto laboral (Peralta, 2023).

A nivel internacional se notifican niveles elevados de satisfacción laboral 83.6%, asimismo, valoraciones positivas en dimensiones como supervisión y ambiente físico de trabajo (43% y 46.8%) (Ángel et al., 2020; Rosero et al., 2025). Lo que denota que la satisfacción laboral responde a dinámicas propias de la organización, como el bienestar emocional, la estabilidad mental y la actitud del empleado frente su desempeño (Pedraza, 2020). En cambio, a nivel nacional, se observan mayores disparidades, se evidencia 25.6% de satisfacción positiva y 32% de valoraciones negativas en dimensiones como reconocimiento personal o social, condiciones de trabajo y beneficios económicos (Amasifuen et al., 2022; Carhuavilca & Silva, 2021). Esta volatilidad refleja que la satisfacción laboral no se presenta de forma uniforme, sino que responde a diversos componentes organizacionales y contextuales, lo que genera la necesidad de realizar un análisis integrativo.

En este sentido, una alta satisfacción laboral beneficia a las organizaciones, ya que logra fortalecer el compromiso de los trabajadores, reducir la rotación y

costos asociados, además de mejorar el desempeño y productividad de los mismos (Guzman, 2018). Asimismo, genera que los trabajadores busquen oportunidades que le permitan evolucionar y ascender profesionalmente en la organización (Ferraz, 2020).

La satisfacción laboral está caracterizada por las actitudes del empleado y se relaciona con sus expectativas hacia sus metas y resultados organizacionales. Entre las consecuencias psicológicas de la satisfacción laboral, están el incremento del bienestar subjetivo y un mejor ejercicio profesional; sin embargo, bajos niveles de satisfacción laboral generan consecuencias psicológicas negativas, como inseguridad, dificultad para adaptarse, estrés, desmotivación y abandono de sus responsabilidades laborales (Arévalo et al., 2021; Cortez, 2024).

La relación teórica entre ambas variables surge desde el contexto psicosocial en donde el colaborador lleva a cabo sus funciones e influye en la respuesta actitudinal hacia el entorno laboral (Bustamante et al., 2023). Herzberg sostiene que condiciones favorables dentro del ambiente laboral generan bienestar, lo que se manifiesta en valoraciones cognitivas y emocionales positivas, las cuales incrementan la satisfacción (Reyes & Salgado, 2021), es decir el clima actúa como un antecedente mediante el cual mecanismos como el apoyo percibido, regulación emocional y evaluación cognitiva, influyen en la actitud del trabajador (Peralta, 2023).

Angulo et al. (2025), Carhuavilca y Silva (2021), Ortega y Campos (2024), Tueros y Salazar (2025), entre otros autores, han constatado que existe una relación significativa entre las variables. El clima laboral muestra la percepción de los trabajadores frente a su ambiente laboral, incluyendo factores como la motivación,

el liderazgo, las relaciones interpersonales, la comunicación y la toma de decisiones (Likert, 2011, como se citó en Peralta, 2023), que impactan directamente en la satisfacción laboral (Pardo et al., 2023). En este sentido, los estudios coinciden que un clima laboral favorable tiende a incrementar la satisfacción laboral, mientras que entornos laborales negativos, tienden a disminuirla (Ortega y Campos, 2024). Por ello, resulta importante analizar la evidencia científica disponible sobre la relación entre las variables, ya que contribuye a comprender la influencia de las condiciones del ambiente organizacional en la satisfacción de los colaboradores.

La evidencia empírica reciente sugiere que el clima laboral se relaciona positivamente con la satisfacción laboral en trabajadores de empresas latinoamericanas, al influir en el bienestar, la estabilidad mental y la actitud general de los trabajadores (Pedraza, 2020). Diferentes estudios recientes evaluaron la relación entre el clima laboral y los elementos como condiciones de trabajo, reconocimiento personal y social, valoración, beneficios económicos, estabilidad laboral, calidad de supervisión, los cuales constituyen dimensiones conocidas del constructo de la satisfacción laboral (Azabache et al., 2025; Carhuavilca & Silva, 2021; Tueros & Salazar, 2025). A pesar de los estudios encontrados, persisten vacíos importantes; la literatura presenta limitaciones para su síntesis crítica, ausencia de comparaciones sistemáticas a nivel regional, limitada conceptualización y análisis de los mecanismos psicológicos subyacentes, así como las variaciones metodológicas identificadas, hecho que restringe la consistencia y generalización de los hallazgos.

La revisión crítica de literatura acerca de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de Latinoamérica resulta pertinente, por su

importancia social y la necesidad de reforzar la fundamentación teórica en este ámbito. Las organizaciones se encuentran expuestas a cambios sociales, tecnológicos, económicos, lo que exige que los trabajadores se adapten a estas transformaciones (Cárdenas et al., 2021). En este contexto, los trabajadores pueden enfrentarse a climas organizacionales desfavorables que generan cansancio laboral (León & Auccacusi, 2025). Estas condiciones generan insatisfacción laboral debido al ambiente percibido y la remuneración recibida, ocasionando malestar psicológico (Tueros & Salazar, 2025).

Desde el plano teórico, resulta oportuno abordar el estudio, debido a la fragmentación y limitada sistematización de la evidencia en la población de trabajadores latinoamericanos, lo que obstaculiza determinar conclusiones específicas sobre la magnitud y características de esta relación en dicho contexto. Asimismo, la variabilidad en los diseños de investigación, instrumentos de medición y modelos teóricos evidencia la necesidad de una revisión crítica que permita integrar, contrastar y evaluar la consistencia de los hallazgos disponibles. En ese sentido, la línea de investigación del estudio es Desarrollo humano e innovación del talento, por lo que aporta evidencia sobre procesos psicológicos relacionados al crecimiento personal, productividad y adaptación hacia contextos laborales, los hallazgos servirán como base para futuras investigaciones en esta línea.

La presente revisión de literatura permite conocer el estado actual sobre la relación entre las variables, identificar vacíos teóricos y metodológicos, fortalecer su consistencia conceptual y contribuir al desarrollo del conocimiento científico mediante la integración y evaluación crítica de la evidencia disponible. Del mismo

modo, sirve de base para futuras investigaciones y promueve el interés del tema debido a su importancia en el contexto laboral actual.

En ese sentido, este estudio busca responder: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en trabajadores latinoamericanos, según la literatura científica entre los años 2020 y 2025? Con este propósito se ha formulado como objetivo general analizar la evidencia científica sobre la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en trabajadores latinoamericanos, entre los años 2020 al 2025. Entre los objetivos específicos, se buscó comparar los resultados encontrados sobre la relación entre las variables en distintos sectores laborales (salud, educación, administrativo e industrial); así como analizar las características metodológicas de los estudios incluidos.

METODOLOGÍA

1. Tipo y diseño de estudio

Según Montero y León (2007), la investigación se encuentra dentro de los lineamientos de carácter teórico, debido a que analiza e integra la evidencia científica previamente publicada, es decir, no presenta datos empíricos originales. En este marco se desarrolla una revisión crítica de la literatura, lo que conlleva una búsqueda y selección de estudios.

2. Búsqueda bibliográfica

La búsqueda de literatura se realizó a través de las bases de datos Scopus, ProQuest, SciELO y DOAJ, debido a que indexan revistas científicas relevantes en disciplinas vinculadas con la psicología y las ciencias sociales.

En este proceso se emplearon términos en inglés y español, incluyendo sus variantes terminológicas, con el propósito de lograr una adecuada recuperación de estudios relevantes. Para la variable clima laboral, se utilizaron los términos “clima laboral”, “clima organizacional” y “organizational climate”. Se incluyó el término “clima organizacional” debido a que, si bien presenta diferencias conceptuales respecto al clima laboral, en la literatura científica ambos suelen emplearse de manera cercana, lo que permitió ampliar la búsqueda.

Para la variable satisfacción laboral, se consideraron “satisfacción laboral”, “job satisfaction” y “work satisfaction”. El término “job satisfaction” fue corroborado en el tesoro MeSH como apoyo para la selección de los descriptores en la ecuación de búsqueda.

La estrategia de búsqueda se centró principalmente en los campos de título, resumen y palabras clave, para una mayor precisión en la recuperación de los artículos. A partir de ello, se emplearon los operadores booleanos AND y OR en conjunto con los descriptores.

En Scopus se utilizaron ecuaciones de búsqueda en español e inglés. La estrategia en español fue la siguiente: (TITLE-ABS-KEY("clima laboral" OR "clima organizacional")) AND (TITLE-ABS-KEY("satisfacción laboral")) AND (PUBYEAR > 2019 AND PUBYEAR < 2026) AND (LIMIT-TO(AFFILCOUNTRY, "Peru") OR LIMIT-TO(AFFILCOUNTRY, "Brazil") OR LIMIT-TO(AFFILCOUNTRY, "Colombia") OR LIMIT-TO(AFFILCOUNTRY, "Mexico") OR LIMIT-TO(AFFILCOUNTRY, "Chile") OR LIMIT-TO(AFFILCOUNTRY, "Venezuela") OR LIMIT-TO(AFFILCOUNTRY, "Ecuador")) AND (LIMIT-TO(DOCTYPE, "ar")) AND (LIMIT-TO(PUBSTAGE, "final")) AND (LIMIT-TO(LANGUAGE, "Spanish") OR LIMIT-TO(LANGUAGE, "English")), asimismo, se empleó su equivalente de búsqueda utilizando los términos en inglés, (TITLE-ABS-KEY("organizational climate")) AND (TITLE-ABS-KEY("job satisfaction" OR "work satisfaction")) AND (LIMIT-TO(DOCTYPE, "ar")) AND (LIMIT-TO(LANGUAGE, "English") OR LIMIT-TO(LANGUAGE, "Spanish")) AND (LIMIT-TO(AFFILCOUNTRY, "Brazil") OR LIMIT-TO(AFFILCOUNTRY, "Peru") OR LIMIT-TO(AFFILCOUNTRY, "Mexico") OR LIMIT-TO(AFFILCOUNTRY, "Ecuador") OR LIMIT-TO(AFFILCOUNTRY, "Colombia") OR LIMIT-TO(AFFILCOUNTRY, "Chile") OR LIMIT-TO(AFFILCOUNTRY, "Venezuela") OR LIMIT-

TO(AFFILCOUNTRY, "Uruguay") OR LIMIT-TO(AFFILCOUNTRY, "Cuba") OR LIMIT-TO(AFFILCOUNTRY, "Argentina")) AND (PUBYEAR > 2019 AND PUBYEAR < 2026).

Para Proquest se realizó mediante la siguiente estrategia de búsqueda: (title("clima laboral") OR title("clima organizacional")) AND title("satisfacción laboral") AND at.exact("Article") AND (la.exact("SPA") OR la.exact("ENG")) AND pd(20200101-20251231).

En SCIELO se empleó la siguiente ecuación: (ti("clima laboral") OR ti("clima organizacional")) AND (ti("satisfacción laboral")) con los siguientes filtros aplicados: (Colección: Venezuela) (Colección: Bolivia) (Colección: México) (Colección: Cuba) (Colección: Ecuador) (Colección: Perú) (Idioma: Español) (Idioma: Inglés) (Año de publicación: 2020) (Año de publicación: 2024) (Año de publicación: 2023) (Año de publicación: 2025) (Año de publicación: 2022) (Año de publicación: 2021) (Tipo de literatura: Artículo)".

Finalmente, en DOAJ se utilizó la siguiente estrategia de búsqueda: ("clima organizacional" OR "clima laboral") AND ("satisfacción laboral") AND ("Perú" OR "Argentina" OR "Bolivia" OR "Brasil" OR "Chile" OR "Colombia" OR "Ecuador" OR "Paraguay" OR "Uruguay" OR "Venezuela" OR "México" OR "Haití" OR "Cuba" OR "República Dominicana" OR "Costa Rica" OR "El Salvador" OR "Guatemala" OR "Honduras" OR "Nicaragua" OR "Panamá"), en la plataforma se ajustaron los filtros manualmente para limitar el rango de publicación entre los años 2020 y 2025, se seleccionaron los

idiomas español e inglés y que considerara únicamente artículos de investigación.

3. Criterios de Selección

Para delimitar la información y seleccionar las investigaciones que se emplearon en el análisis se determinaron criterios de inclusión y exclusión previo al proceso.

Como criterios de inclusión, se consideraron:

- Estudios publicados entre 2020 y 2025.
- Estudios con una muestra conformada por adultos trabajadores.
- Artículos científicos originales publicados en revistas científicas arbitradas e indexadas.
- Investigaciones redactadas en idioma inglés o español.
- Investigaciones procedentes de países latinoamericanos.
- Estudios que evalúan empíricamente la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral mediante análisis de correlación (coeficientes de Pearson o Spearman).

Como criterios de exclusión, se descartaron:

- Estudios teóricos, revisiones de literatura, sistemáticas o meta-análisis.
- Capítulos de libro, tesis o documentos no publicados en revistas científicas.
- Estudios que no evalúan empíricamente la relación entre las variables de interés.
- Investigaciones que estén redactadas en idiomas diferentes al español o inglés.

- Publicaciones de años anteriores al 2020.
- Estudios que usaron coeficiente chi cuadrado y t de student para evaluar asociación entre variables.
- Estudios que emplearon ecuaciones estructurales.

En este proceso se eliminaron los registros duplicados.

4. Selección de estudios

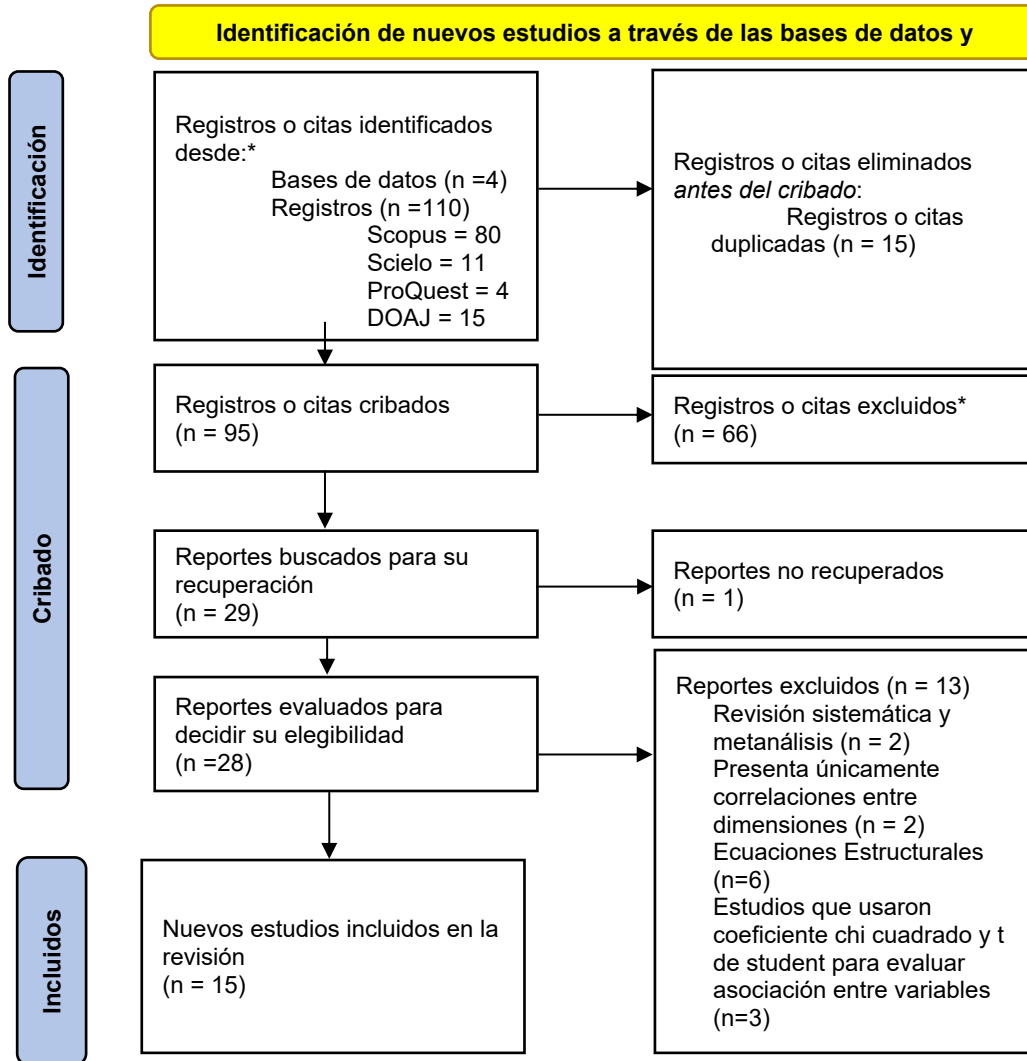
La selección de los estudios se presenta en la figura 1 mediante el diagrama de flujo adaptado del modelo PRISMA 2020 (Page et al., 2021). Este procedimiento se dividió de la siguiente manera, en la fase de identificación, se registraron un total de 110 estudios de acuerdo con las bases de datos consultadas, de las cuales 80 corresponden a Scopus, 11 a Scielo, 4 a ProQuest y 15 a DOAJ. Posteriormente, se eliminaron 15 registros duplicados, por lo que quedaron 95 artículos para el proceso de cribado.

En la fase de cribado, tras la revisión de títulos y resúmenes se depuraron 66 registros. En consecuencia, se evaluaron 29 reportes para su recuperación, de los cuales 1 no pudo ser obtenido en texto completo. Finalmente, 28 estudios fueron evaluados para determinar su elegibilidad, excluyendo 13 por no reunir los criterios establecidos, principalmente por corresponder al modelo estadístico de ecuaciones estructurales.

Como resultado del proceso de selección, se consideraron un total de 15 artículos en la revisión.

Figura 1

Diagrama de flujo de la selección de estudios



Nota. Diagrama de flujo adaptado del modelo PRISMA 2020 (Page et al., 2021)

5. Extracción y análisis de datos

La información fue recolectada y organizada a través de una matriz de análisis creada en Excel. En esta matriz se registró la información relevante, como autores, año de publicación, país, objetivos, sector, metodología, resultados, interpretación psicológica y las referencias en APA. Asimismo, se

utilizó el gestor bibliográfico Mendeley para organizar las referencias, facilitar las citas y eliminar registros duplicados. Posterior a ello, se realizó una síntesis crítica de la evidencia mediante un análisis comparativo y temático de los estudios incluidos. Los resultados fueron agrupados según la magnitud de correlación reportada entre clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores latinoamericanos. Asimismo, se examinaron las características metodológicas de los estudios, considerando aspectos como el diseño de investigación, el tamaño muestral y los instrumentos de medición utilizados. Además, se realizó una comparación de los hallazgos obtenidos de la relación entre las variables según el sector laboral y tipo de relación, como alta, moderada, baja, ausencia de correlación, con la finalidad de identificar patrones, similitudes y diferencias en cada contexto. En los casos en que se identificaron resultados contradictorios, estos fueron analizados considerando posibles diferencias en el diseño metodológico, tamaño muestral, instrumentos utilizados y contexto del estudio, lo que permitió una interpretación crítica de las discrepancias. Finalmente, este proceso de análisis permitió identificar tendencias, vacíos en la literatura y variaciones según el sector laboral, lo que facilitó responder de manera fundamentada la pregunta de investigación.

6. Consideraciones éticas

La revisión crítica de la literatura se fundamenta exclusivamente en el análisis de artículos científicos procedentes de revistas indexadas en bases de datos académicas. Por ello, el estudio fue exonerado de la evaluación ética plena.

El estudio se desarrolló acorde a los principios de la conducta responsable en ética en Investigación (F3), relacionado con el respeto a la

propiedad intelectual, honestidad académica, la transparencia en el manejo de información y la autoría. En este sentido, se citaron correctamente las fuentes consultadas, y se reportaron de manera fiel los resultados presentados por los autores originales, asimismo, se tomaron en cuenta los hallazgos tanto positivos como resultados contradictorios, evitando cualquier tipo de manipulación o sesgo en la interpretación de información.

Para evitar el plagio, se tomó en cuenta el uso de las normas APA (7ma edición) para referenciar las ideas reportadas en las fuentes originales que se presentaron en la investigación. De igual manera se hizo el uso de una página web (Turnitin), que ayudó a verificar la originalidad del contenido y asegurar que la redacción y uso de citas, se estuvieran realizando de forma adecuada (Conducta Responsable en Ética en Investigación, F3).

RESULTADOS

Relación entre Clima Laboral y Satisfacción Laboral

Las investigaciones analizadas evidencian una asociación predominantemente positiva entre el clima laboral y la satisfacción laboral en trabajadores latinoamericanos. En líneas generales, se entiende que un clima laboral saludable se relaciona con mayores niveles de satisfacción en los distintos contextos evaluados. No obstante, la magnitud de esta relación presenta variabilidad entre los estudios; ante ello se identificaron correlaciones débiles ($\rho = 0.205$; $\rho = 0.354$; $\rho = 0.299$) (Ángel et al., 2020; Calonge et al., 2024; Fuster et al., 2024) e incluso resultados no significativos ($r = 0.097$, $p=0.765$) (Gutiérrez et al., 2023).

Por otro lado, al comparar los resultados según sector laboral, se observa que la relación entre las variables está presente en cada uno de los sectores analizados, aunque con variaciones en su tamaño. En el sector educativo (Carrillo & Bolívar, 2022; Zambrano & Zambrano, 2022, Zeta et al., 2020) e industrial (Dávila et al., 2021; Tinoco, 2023) predominan relaciones de mayor intensidad. Mientras que en los sectores administrativo (Calonge et al., 2024; Checalla et al., 2024; Fuster et al., 2024; Moreno et al., 2025) y salud (Ángel et al., 2020; Bustamante et al., 2023; Caipo & Hernandez, 2025; Gutiérrez et al., 2023; Rosero et al., 2025; Toshio et al., 2021), se evidencian mayores variaciones en los resultados, observándose desde relaciones bajas hasta altas e incluso ausencia de correlación.

Respecto a la proporción de cada sector en este estudio, se encuentra que el mayor porcentaje de hallazgos de la relación entre las variables están concentradas en el sector salud, representando el 40%, seguido del sector administrativo que

abarca un 27%, mientras que el sector educativo un 20%, por último, el sector menos representado dentro de los parámetros del estudio es el industrial con un 13%. (Tabla 1).

Tabla 1

Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores latinoamericanos

Autor y año	Resultado principal	Sector
Caipo y Hernández (2025)	Relación: Moderada Rho de Spearman = 0.436 p = 0.005	Salud
Bustamante et al. (2023)	Relación: Alta R de Pearson: 0.760 p=0.01	Salud
Rosero et al. (2025)	Relación: Alta Rho de Spearman: 0.772 p < 0.01	Salud
Toshio et al. (2021)	Relación: Moderada R de Pearson r: 0.424 p < 0.001	Salud
Ángel et al. (2020)	Relación: Baja Rho de Spearman: 0.205 p=0.05	Salud
Gutiérrez et al. (2023)	R de Pearson: 0.097 p=0.765 (Ausencia de correlación)	Salud
Moreno et al. (2025)	Relación: Alta Rho de Spearman: 0.627 p < 0.001	Administrativo
Calonge et al. (2024)	Relación: Baja Rho de Spearman: 0.354 p=0.001	Administrativo

Checalla et al. (2024)	Relación: Alta Rho de Spearman: 0.777 p=0.01	Administrativo
Fuster et al. (2024)	Relación: Baja Rho de Spearman: 0.299 p=0.000	Administrativo
Tinoco (2023)	Relación: Alta Rho de Spearman: 0.755 p=0.000	Industrial
Dávila et al. (2021)	Relación: Moderada Rho de Spearman: 0.559 p=0.000	Industrial
Zeta et al. (2020)	Relación: Alta R de Pearson: 0.759, p < 0.01	Educativo
Carrillo y Bolívar (2022)	Relación: Alta Rho de Spearman: 0.749 p < 0.01	Educativo
Zambrano y Zambrano (2022)	Relación: Alta Rho de Spearman: 0.768 p < 0.001	Educativo

Características metodológicas de los estudios incluidos

Los artículos incluidos fueron publicados entre 2020 y 2025, con una mayor concentración en los años 2020, 2023 y 2024. Asimismo, al analizar la procedencia de los estudios, se encontró que la mayor parte de las investigaciones fueron realizadas en Perú (Bustamante et al., 2023; Caipo & Hernández, 2025; Calonge et al., 2024; Dávila et al., 2021; Fuster et al., 2024; Moreno et al., 2025), seguido de Colombia (Carrillo & Bolívar, 2022; Rosero et al., 2025).

En relación con el diseño metodológico, en su mayoría los estudios revisados son de corte transversal, con muestras que incluyen desde 21 a 316 participantes. En cuanto a los instrumentos empleados, el clima laboral se abordó mediante cuestionarios estandarizados, siendo los más utilizados, la Escala de Clima Organizacional (EDCO/ECDO) y la Work Environment Scale (WES). Mientras que la satisfacción laboral fue medida con mayor frecuencia mediante el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Palma, el Cuestionario de Satisfacción de Minnesota (MSQ) y el Cuestionario S20/23. No obstante, algunos estudios optaron por utilizar cuestionarios adaptados o diseñados por los propios autores y en ciertos casos sin una especificación detallada del instrumento empleado (Tabla 2).

Tabla 2

Características metodológicas de los estudios incluidos

Autores y año	País	Diseño del estudio	Muestra y muestreo	Medición
Caipo y Hernández (2025)	Perú	Cuantitativa, Transversal y correlacional	40 Censal	Cuestionario de Clima Organizacional del MINSA (2008), modificado por Ojeda Escala de Satisfacción Laboral de Palma (2004), adaptada por Delgado (2018)
Bustamante et al. (2023)	Perú	Cuantitativa, Transversal y correlacional	51 No probabilístico/ por conveniencia	Cuestionario de Clima organizacional y satisfacción laboral basado en Litwin y Stringer, adaptado por Contreras y Matheson (1984)

Dávila et al. (2021)	Perú	Cuantitativa y correlacional	316 Censal	Cuestionario de Clima Organizacional y Cuestionario de Satisfacción Laboral basados en Palma (2004)
Moreno et al. (2025)	Perú	Cuantitativa, Transversal y correlacional	35 No probabilístico	Cuestionario de Clima Organizacional adaptado de Matheis (2024) y Cuestionario de Satisfacción Laboral
Fuster et al. (2024)	Perú	Cuantitativa, Transversal y correlacional	157 Probabilístico/Aleatorio simple	Cuestionario de Clima Organizacional y Cuestionario de Satisfacción Laboral
Calonge et al. (2024)	Perú	Cuantitativa y Correlacional	82 No probabilístico	Cuestionario de Clima Organizacional y Satisfacción laboral
Checalla et al. (2024)	Perú	Cuantitativa y Correlacional	166 Censal	El artículo original no especifica, solo menciona que es tipo Likert y validado mediante juicio de expertos
Zeta et al. (2020)	Perú	Cuantitativa Transversal y correlacional -Explicativo	54 Censal	Versión corta de la Escala Mexicana de Clima Organizacional y Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota
Tinoco (2023)	Perú	Cuantitativa y Correlacional	40 Censal	Cuestionario de Clima Organizacional y Cuestionario de Satisfacción Laboral

Rosero et al. (2025)	Colombia	Cuantitativa, Transversal y correlacional	70 Censal	Escala de Clima Organizacional (ECDO) y Cuestionario de Satisfacción Laboral adaptado
Carrillo y Bolívar (2022)	Colombia	Cuantitativa, Transversal y correlacional	70 Censal	Work Environment Scale (WES) y Cuestionario S20/23
Toshio et al. (2021)	Brasil	Cuantitativa, Transversal y correlacional	226 No probabilístico	Organizational Climate Scale for Health Organizations (ECOOS) y Work Satisfaction Questionnaire (S20/23)
Zambrano y Zambrano (2022)	Ecuador	Cuantitativa y correlacional	156 No probabilístico	Cuestionario de Clima Organizacional de Ortega Santos y Cuestionario de Satisfacción de Minnesota (MSQ)-Versión corta
Ángel et al. (2020)	México	Cuantitativa, Transversal y correlacional	182 No probabilístico/ Intencional	Escala de Clima Organizacional (EDCO) y Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23
Gutiérrez et al. (2023)	Colombia	Cuantitativa y correlacional	21 No probabilístico/ Intencional	Cuestionario de Clima Laboral diseñado por Wilches y Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 de Meliá y Peiró

DISCUSIÓN

A partir del análisis de la literatura publicada entre los años 2020 y 2025, la evidencia analizada sugiere predominantemente una relación positiva y significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral en trabajadores latinoamericanos, aunque con variabilidad en la magnitud de los coeficientes reportados e incluso un resultado no significativo.

Los resultados muestran que los trabajadores reportan una mayor satisfacción laboral cuando perciben un ambiente de trabajo favorable, que se distingue por una adecuada comunicación, apoyo entre los miembros de la organización, reconocimiento del personal y óptimas condiciones laborales que permiten desempeñar cada una de sus funciones (Peralta, 2023; Zeta et al., 2020). Asimismo, se identificó que ciertas dimensiones del clima laboral presentan mayor nivel de asociación con la satisfacción laboral, destacando la motivación y esfuerzo, el sistema organizacional y el sistema individual (Zeta et al., 2020). Así como, la autorrealización, comunicación organizacional, supervisión y relaciones interpersonales (Bustamante et al., 2023; Moreno et al., 2025).

Estos hallazgos se sustentan en el modelo teórico de Litwin y Stringer (1968, como se citó en Peralta, 2023), el cual explica que las percepciones del entorno organizacional influyen en las actitudes de los trabajadores. Asimismo, Herzberg (1959, como se citó en Peralta, 2023) sostiene que la satisfacción laboral depende de factores extrínsecos e intrínsecos. Bajo esta perspectiva, resulta comprensible que organizaciones con ambiente laboral favorable reporten niveles positivos de bienestar y satisfacción en sus trabajadores.

La gran parte de estudios revisados, muestran correlaciones altas y estadísticamente significativas entre el clima laboral y la satisfacción laboral. Bustamante et al. (2023), Carrillo y Bolívar (2022), Checalla et al. (2024), Moreno et al. (2025), Rosero et al. (2025), Tinoco (2023), Zambrano y Zambrano (2022), Zeta et al. (2020) encontraron coeficientes de correlación comprendidos entre $\rho = 0.749$ y $\rho = 0.777$.

La predominancia de asociaciones fuertes sugiere que el clima laboral representa un elemento relevante en la satisfacción laboral de los trabajadores latinoamericanos (Arévalo et al., 2021), debido a que ambientes organizacionales caracterizados por liderazgo efectivo, adecuada comunicación, reconocimiento laboral y cohesión de los equipos tienden a generar mayores niveles de bienestar y motivación en los colaboradores (Dávila et al., 2021; Moreno et al. 2025; Peralta, 2023). Como señalan, Rosero et al. (2025), se presenta una alta valoración de los trabajadores frente a su contexto laboral, por lo que reportan un alto porcentaje de clima y satisfacción laboral. Asimismo, Bustamante et al. (2023), señalan que favorables condiciones en el clima contribuyen a una adecuada satisfacción laboral en el personal. Debido a que la realidad psicosocial funciona como variable moderadora entre los procedimientos de la organización y las actitudes individuales del empleado (Carhuavilca & Silva, 2021), como sugiere Moreno et al. (2025), los aspectos intrínsecos del trabajo constituyen una fuente central de satisfacción entre los trabajadores. Por lo que, reforzar las oportunidades de desarrollo y los protocolos de reconocimiento tendría un efecto significativo y sustancial en la forma en que los trabajadores evalúan su trabajo (Cortez, 2023; Carhuavilca & Silva, 2021; Reyes & Salgado, 2021). Frente a ello, las organizaciones se verían

favorecidas mediante estrategias orientadas a potenciar la experiencia laboral, el reconocimiento y la apreciación positiva.

Por otro lado, estudios como el de Caipo y Hernández (2025), Dávila et al. (2021) y Toshio et al. (2021) reportaron correlaciones moderadas entre ambas variables. En estos casos, podrían intervenir otros elementos organizacionales y personales, como las características del contrato, la jornada de trabajo, los rasgos de personalidad, los valores individuales y la percepción de la justicia (Judge et al., 2017, como se citó en Azabache et al., 2025). Esto evidencia que la satisfacción laboral posee un carácter multidimensional y que el clima laboral, aunque es relevante, no constituye el único factor explicativo de dicha variable (Ponce et al., 2022). Sin embargo, en una menor proporción, no sucede lo mismo ya que se reportan relaciones débiles o de baja intensidad (Ángel et al., 2020; Calonge et al., 2024; Fuster et al., 2024), mientras que Gutiérrez et al. (2023) encontraron que la relación es muy débil y estadísticamente no significativa, debido a que reporta un p-valor mayor a 0.05, lo que se interpreta según Fisher (1925) como no significativo y por ende ausencia de correlación.

La variabilidad de las correlaciones sugiere diferencias en la intensidad de la relación, registrándose estudios con asociaciones altas, moderadas, bajas e incluso sin asociación significativa. Esto se puede deber a las diferencias metodológicas propias de cada estudio, como el tamaño muestral, las particularidades propias de los participantes y los instrumentos utilizados, factores que podrían influir en la magnitud de las relaciones. Asimismo, la influencia del entorno organizacional, donde intervienen aspectos como los estilos de liderazgo, condiciones laborales, las políticas institucionales y la cultura organizacional,

también podría influir en el clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores. Por otro lado, en el estudio donde no se encontró una relación significativa, este resultado podría estar asociado a las particularidades metodológicas y contextuales.

Respecto al objetivo específico encaminado a comparar los resultados encontrados sobre la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en distintos sectores laborales en trabajadores latinoamericanos, la evidencia revisada sugiere que la intensidad de dicha relación varía según las características organizacionales, exigencias laborales y dinámicas propias de cada contexto (Dávila et al., 2021; Ponce et al., 2022). En líneas generales, los sectores salud, educativo, administrativo e industrial evidenciaron asociaciones predominantemente positivas entre las variables; no obstante, el tamaño de las correlaciones presentó diferencias importantes entre los estudios analizados.

Dentro de la literatura revisada, el sector salud fue el más investigado, representando aproximadamente el 40% de los estudios analizados. Este predominio puede explicarse por las elevadas demandas físicas, emocionales y organizacionales que caracterizan al personal sanitario, así como por la necesidad de promover la motivación, el bienestar y la satisfacción laboral en contextos de elevada presión y responsabilidad profesional (Azabache et al., 2025; Cortez, 2023). En este sentido, las instituciones de salud suelen desenvolverse en ambientes de alta presión, sobrecarga laboral, exigencias del sistema sanitario y constante interacción interpersonal, factores que convierten al clima laboral en un elemento relevante para el bienestar psicológico y satisfacción de los colaboradores (Angulo et al., 2025). Asimismo, las funciones desempeñadas por el personal sanitario

requieren altos niveles de coordinación, comunicación y trabajo en equipo, por lo que las percepciones relacionadas con liderazgo, apoyo organizacional y relaciones interpersonales adquieren especial importancia dentro de este sector (Bustamante et al., 2023; Caipo & Hernández, 2025). No obstante, los hallazgos muestran resultados heterogéneos, evidenciándose correlaciones altas, moderadas, bajas e incluso ausencia de relación significativa entre las variables. Esto sugiere que, además del clima laboral, podrían intervenir otros factores propios del contexto sanitario, como desgaste emocional, agotamiento profesional, jornadas extensas, presión asistencial, escasez de recursos e inestabilidad laboral (Angulo et al., 2025).

Asimismo, en el sector administrativo, el 27 % de los artículos analizados en la revisión, reportó hallazgos variables entre alta y baja correlación, lo cual podría explicarse por las diferencias en las estructuras organizacionales, estilos de liderazgo y dinámicas jerárquicas (León & Auccacusi, 2024; Rosero et al., 2023; Tueros & Salazar, 2025). En este contexto, diversos estudios coinciden en que la comunicación, el trabajo en equipo, la motivación y el grado de pertenencia influyen positivamente en el rendimiento laboral, la productividad y la disposición para alcanzar metas comunes (Checalla et al., 2024; Fuster et al., 2024). Moreno et al. (2025), reporta que dimensiones del clima laboral como la comunicación y realización personal, se encuentran fuertemente asociadas con la satisfacción laboral. Calonge et al. (2024), aunque identificó una baja correlación entre las variables, encontró que en la dimensión comunicación existe una correlación significativa, lo que implica que las relaciones sociales entre compañeros impactan en la satisfacción laboral. En los contextos administrativos, la valoración laboral, la percepción de justicia organizacional, la comunicación institucional y las

oportunidades profesionales afectan de manera significativa en la satisfacción laboral, lo cual lo protege de manifestaciones de malestar y que repercuta en el agotamiento y desgaste emocional del personal.

Por otro lado, el sector educativo representó aproximadamente el 20% de las investigaciones revisadas y evidenció predominantemente correlaciones altas entre clima laboral y satisfacción laboral. Esto podría relacionarse con la naturaleza social y colaborativa del trabajo educativo, donde aspectos como reconocimiento profesional, liderazgo institucional y comunicación organizacional impactan directamente en la experiencia profesional de los docentes (Carrillo & Bolívar, 2023; Ponce et al., 2022). Para Zeta et al. (2020), un líder en entornos educativos debe contar con valores que abarcan ser colaborativo, con sentido de servicio y aprendizaje, ya que esta característica promueve climas positivos y garantiza satisfacción en los colaboradores. Además, las actividades académicas requieren interacción constante y trabajo coordinado, por lo que factores como la motivación, el trato y las actividades que se realizan entre compañeros, impulsan un clima laboral favorable tendería a repercutir de manera más significativa en la satisfacción laboral (Carhuavilca & Silva, 2021).

Respecto al sector industrial, este fue el menos investigado, representando únicamente el 13% de los estudios revisados. La limitada producción científica en este sector podría explicarse debido a que las investigaciones organizacionales latinoamericanas han priorizado históricamente sectores relacionados con salud y educación, debido a su impacto social y humano (Cardozo & Kwan, 2019, como se citó en Cortez, 2023). Azabache et al. (2025) indican que, por las características de las empresas o sectores industriales, los trabajadores se enfocan y priorizan

elementos tangibles como, la estabilidad laboral y las remuneraciones, relegando a un segundo plano aspectos psicosociales vinculados con el clima laboral. A pesar de ello, la evidencia disponible muestra que el clima laboral también constituye un factor relevante dentro del sector industrial, especialmente en aspectos relacionados con condiciones laborales, supervisión, reconocimiento y estabilidad laboral (Tinoco, 2023). Esto podría explicarse debido a que los trabajadores industriales suelen desempeñarse en contextos caracterizados por presión organizacional, cumplimiento de metas y exigencias productivas, donde las condiciones del entorno laboral adquieren gran relevancia en cuanto al bienestar y satisfacción de los trabajadores (Azabache et al., 2025).

En cuanto al objetivo específico encaminado a analizar las características metodológicas de los estudios incluidos sobre clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores latinoamericanos, al revisar las investigaciones, se evidenció que la mayoría fueron realizados desde un enfoque cuantitativo, los cuales emplearon principalmente diseños no experimentales, transversales y correlacionales. Aunque la mayoría parte de los estudios analizados muestran una relación positiva entre las variables, los diseños metodológicos resultan insuficientes para concluir que una variable intervenga directamente en la otra, es probable que esta asociación esté condicionada también por otros factores organizacionales, personales y contextuales (Gutiérrez et al., 2023; Pedraza, 2020; Ponce et al., 2022). Lo que concuerda con lo planteado por Herzberg, quién sostiene que la satisfacción laboral está determinada por componentes extrínsecos e intrínsecos (Dávila et al., 2021).

Asimismo, se evidencian diferencias considerables entre los tamaños de muestra, en investigaciones como Gutiérrez et al. (2023), Moreno et al. (2025) y

Tinoco (2023) predominan muestras con 21, 35 y 40 participantes. Mientras que otros estudios incluyeron muestras hasta de 316 personas (Dávila et al., 2021). Desde una perspectiva crítica, la heterogeneidad observada en la metodología podría repercutir en la estabilidad y generalización de los hallazgos reportados (Creswell & Creswell, 2018 como se citó en Angulo et al., 2025), ya que estudios realizados con muestras pequeñas podrían presentar mayores limitaciones para representar adecuadamente a la población evaluada (Gutiérrez et al., 2023; Moreno et al., 2025). En contraste, investigaciones con muestras más amplias permiten obtener estimaciones más estables de la relación entre las variables, aunque no necesariamente evidenciaron correlaciones más elevadas (Ángel et al., 2020; Dávila et al., 2021; Toshio et al., 2021).

Además, se identifica que gran parte de los estudios optaron por un censo de la población (Caipo & Hernandez, 2025; Carrillo et al., 2023; Dávila et al., 2021; Rosero et al., 2025; Tinoco, 2023; Zeta et al., 2020). En este caso, el uso de censos en grupos ocupacionales homogéneos puede limitar la variabilidad de las respuestas e influir en la magnitud de las correlaciones entre variables o dimensiones. En contraste, otras investigaciones emplearon principalmente métodos de selección no probabilísticos, especialmente muestreo por conveniencia (Ángel et al., 2020; Bustamante et al., 2023; Calonge et al., 2024; Gutierrez et al., 2023; Moreno et al., 2025; Toshio et al., 2021; Zambrano & Zambrano, 2022). Este abordaje, aunque permite la recolección de datos en entornos específicos, conlleva riesgo de sesgo de selección que afecta la representatividad y la generalización de los resultados. En el caso de Zambrano y Zambrano (2022), quienes, al trabajar con docentes pertenecientes a instituciones educativas con dinámicas laborales similares,

reportaron asociaciones generales positivas entre ambas variables; sin embargo, las correlaciones entre dimensiones específicas presentaron baja intensidad; aunque este hallazgo no demuestra una relación directa con la homogeneidad de la muestra, nos sugiere la importancia de considerar las particularidades de la población estudiada y la posibilidad de que pueda influir en la dispersión de las respuestas y los coeficientes de asociación.

En relación con los instrumentos de medición, una parte de la literatura revisada empleo escalas ampliamente utilizadas y validadas, como la Escala de Clima Organizacional (EDCO/ECDO), la Work Environment Scale (WES), el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Palma, el Cuestionario de Minnesota (MSQ) y el Cuestionario S20/23 (Ángel et al., 2020; Caipo y Hernández, 2025; Carrillo y Bolívar, 2022; Dávila et al., 2021; Rosero et al., 2025; Toshio et al., 2021; Zambrano y Zambrano, 2022; Zeta et al., 2020). El uso de estos instrumentos aporta robustez a las mediciones, facilitando la comparabilidad de los hallazgos. Por otro lado, otros estudios emplearon instrumentos adaptados o elaborados específicamente para el contexto y las características de sus participantes (Calonge et al., 2024; Fuster et al., 2024; Tinoco, 2023), se aseguró la validez de contenido a través de juicio de expertos y la confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, garantizando así el rigor psicométrico. Finalmente, se identificaron inconsistencias metodológicas en el estudio de Gutiérrez et al. (2023) donde no se describieron con suficiente claridad las características de los instrumentos utilizados, si bien los autores señalaron que la información sobre el clima laboral se obtuvo a través de entrevistas, para establecer determinadas dimensiones, no se especificó el proceso de elaboración del instrumento ni se reportaron evidencias de

validez o confiabilidad para la población estudiadas, lo que genera cuestionamientos respecto a la solidez de los resultados y las conclusiones. Además, el estudio de Checalla et al. (2024), reporta el uso de encuestas con escala tipo Likert, con una adecuada consistencia interna, sin embargo, no se reporta la base teórica que tiene el instrumento, ni sus dimensiones.

Respecto a las limitaciones metodológicas, diferentes estudios reportan barreras relacionadas al carácter transversal de los diseños, al uso frecuente de autorreportes y representatividad de las muestras. Asimismo, algunos estudios proporcionaron información insuficiente sobre determinados aspectos metodológicos, especialmente en los criterios que de utilizaron para seleccionar los participantes y las propiedades psicométricas de los instrumentos empleados (Calonge et al., 2024; Checalla et al., 2024; Fuster et al., 2024; Tinoco, 2023), lo que podría limitar la evaluación de la rigurosidad y dificultar la comparación de sus hallazgos.

Las diferencias observadas en la metodología podrían estar relacionadas con la variabilidad de las correlaciones reportadas, ya que cada instrumento evalúa aspectos distintos del clima laboral y satisfacción laboral. Mientras que algunos cuestionarios centran su evaluación en factores como el liderazgo, la comunicación y las relaciones interpersonales (Angulo et al., 2025; Carrillo & Bolívar, 2023; Moreno et al., 2025; Toshio et al., 2021), otros otorgan mayor importancia al reconocimiento, la motivación, las condiciones de trabajo o la supervisión (Calonge et al., 2024; Dávila et al., 2021; Fuster et al., 2024).

Finalmente, una limitación de la presente revisión fue que la síntesis de la magnitud de las correlaciones se realizó considerando la clasificación propuesta por

cada estudio, en lugar de reclasificar los coeficientes utilizando un criterio uniforme. Si bien esta decisión permitió respetar la interpretación original de cada estudio, pudo introducir ligeras diferencias en la comparación de la fuerza de las correlaciones reportadas.

CONCLUSIONES

En la literatura revisada se observa una relación positiva entre el clima laboral y la satisfacción laboral en trabajadores latinoamericanos entre los años 2020 y 2025. Aunque los estudios fueron desarrollados en distintos contextos organizacionales, la mayoría reportó que una valoración positiva del entorno de trabajo se relacionaba con mayor grado de satisfacción laboral. Estos resultados guardan relación con los planteamientos teóricos que muestran la importancia de las experiencias y las percepciones de los colaboradores sobre su contexto laboral, las cuales influyen en su bienestar y satisfacción laboral

Con respecto al primer objetivo específico, se determinó que la relación entre ambas variables tiene lugar en cada uno de los sectores analizados, sin embargo, su magnitud varía según las características y dinámicas del contexto organizacional. Se encontró que, en los sectores educativo e industrial, existen relaciones con mayor intensidad, mientras que en los sectores salud y administrativo se obtuvieron resultados más discordantes. Las diferencias encontradas sugieren que además del clima laboral, intervienen otros factores organizacionales y personales, como pueden ser las condiciones laborales, la carga de trabajo, el reconocimiento dentro de su entorno, las oportunidades para su desarrollo profesional y las características propias de cada ocupación.

En cuanto al segundo objetivo específico, se evidenció que los estudios disponibles se caracterizaron en su mayoría por ser investigaciones cuantitativas, de corte transversal y de tipo correlacional, asimismo se observó diversidad entre los procedimientos metodológicos empleados. Si bien los estudios evidenciaron una relación sólida entre las variables, las características en los diseños utilizados no

permitieron establecer relaciones de causalidad. De igual manera, se identificaron diferencias en los instrumentos de medición, el tamaño de las muestras y los métodos de selección para los participantes, lo que pudo influir en la variabilidad de los hallazgos reportados.

En conjunto, la evidencia permite afirmar que el clima laboral constituye un elemento crucial para entender la satisfacción laboral en trabajadores latinoamericanos; no obstante, esta relación se encuentra condicionada por múltiples factores que van más allá del ambiente de trabajo, entre ellos aspectos organizacionales, personales y contextuales. Asimismo, los estudios analizados presentaron limitaciones en la metodología, entre ellas la prevalencia de diseños transversales, la desigualdad de instrumentos empleados y las variaciones en las técnicas de muestreo, aspectos que dificultan obtener resultados consistentes y comparables. Además, se detectaron vacíos importantes en la literatura, sobre todo en el sector industrial, lo que demuestra que se deben expandir investigaciones hacia entornos organizacionales poco explorados.

A partir de los hallazgos analizados, resulta conveniente que las empresas incorporen en sus estrategias elementos que favorezcan la comunicación, el liderazgo, el reconocimiento laboral y las relaciones entre pares, con el fin de contar con entornos organizacionales más saludables y promover el bienestar de los trabajadores. Además, sería relevante que futuras investigaciones puedan incorporar diseños longitudinales, metodologías más rigurosas, así como instrumentos estandarizados que permitan comparar con mayor precisión los resultados obtenidos en distintos contextos y poblaciones.

Para finalizar, esta revisión crítica de literatura proporciona una síntesis integradora y actual sobre la relación entre clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores latinoamericanos. Esta revisión contribuye a entender el comportamiento de ambas variables dentro de distintos sectores laborales (salud, administrativo, educativo e industrial). De igual manera, se ha podido constatar la importancia del clima laboral como un elemento influyente en el bienestar organizacional y psicológico del personal. Asimismo, se reconoce la necesidad de seguir fortaleciendo la investigación en este ámbito mediante una perspectiva contextualizada y multidisciplinaria.

REFERENCIAS

- Ángel, E., Fernández, C., Santes, M., Fernández, H., & Zepeta, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería Universitaria*, 17(3), 273–283. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Angulo, G., Martinez, L., & Monsalve, Y. (2025). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Profesionales de la Salud: Evidencia Cuantitativa de una Organización Sanitaria Colombiana. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(6), 16513-16532. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5.21057
- Amasifuen, L., Cárdenas, J., & Troya, D. (2022). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: Revista de empresa y gobierno*, 3(1), 89-102. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Arce, N. (2025). *Estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Carquín 2023*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión]. Repositorio de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/10993/TE SIS.pdf>
- Arévalo, J. C., Quiroz, S. J., & Delgado, J.M. (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
- Azabache, B. G., Sevillano, C., Castillo, G., & Silva, I. (2025). Clima

- organizacional y satisfacción laboral entre trabajadores de una empresa industrial en Trujillo, 2025. *Journal of Neuroscience and Public Health*, 5(2), 36-55. <https://doi.org/10.46363/jnph.v5i2.3>
- Bustamante, L., Galvez, N., & Arrunategui, P. (2023). Organizational climate and job satisfaction of nursing staff in the public health system in Peru. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(9), 150–161. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.10>
- Caipo Chu, L., & Hernández Fernández, C. (2025). Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en emergencia de un hospital público. *Horizonte De Enfermería*, 36(3), 965–976. https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.36.3.965-976
- Calonge, E., Villoslada, O., Valiente, Y., & Diaz, F. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral en una unidad de gestión educativa local. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 9(17), 39-54. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i17.3145>
- Cárdenas, A., Díaz, G., & Julián, D. (2021). Problemas y temas emergentes en el estudio del trabajo en América Latina. *CUHSO*, 31(1), 10–25. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S2452-610X2021000100010&script=sci_arttext
- Carrillo, K., & Bolívar, R. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Vicerrectoría de Investigación y Extensión (VIE) de una universidad pública en Colombia. *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 11(1), 8–19. https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/clima_organizacional_y_satisf

accion laboral en la vicerrectoria

- Carhuavilca, I. E., & Silva, F. Y. (2021). Clima organizacional y Satisfacción de los colaboradores de la UGEL -Chiclayo. *Revista Horizonte Empresarial*, 8(2), 526-538. <https://doi.org/10.26495/rce.v8i2.2006>
- Checalla, Y. M., Rodríguez, R., Alva, M. A., & Carbonell, Z. M. (2024). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal administrativo universitario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 9(1), 141-151. <https://doi.org/10.35381/r.k.v9i1.3679>
- Cortez, N. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(27). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668>
- Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J., & 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>
- Ferraz, M. D. L. Á. (2020). *Factores laborales que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del área quirúrgica hospitalaria*. [Tesis de grado, Universidad de Murcia]. <https://hdl.handle.net/10201/85870>
- Fisher, R. A. (1925). *Statistical methods for research workers*. Oliver and Boyd.
- Fuster, J., Hermoza, A., Romero, L., & Fuster, N. (2024). Clima organizacional, satisfacción laboral y burnout en el personal administrativo en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. *Investigación y Desarrollo*, 32(2), 157–183. <https://doi.org/10.14482/indes.32.02.005.224>
- González, J., Yanci, J., Cayero, R., & Martinez, I. (2022). Análisis de la satisfacción

- laboral percibida por los trabajadores pertenecientes al sector deportivo: Una revisión sistemática. *Revista Iberoamericana de Ciencias de La Actividad Física y el Deporte*, 11(2), 134–154.
<https://revistas.uma.es/index.php/riccafd/es/article/view/14311/15322>
- Gutiérrez, M., Paternina, Y., González, D., Mercado, X., & Acosta, L. (2023). Clima y Satisfacción Laboral En Funcionarios Del Sector Salud. *Búsqueda*, 10(2). <https://doi.org/10.21892/01239813.690>
- Guzmán, A. D. 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*. [Tesis de grado, Universidad Ricardo Palma].
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1658>
- León, R., & Auccacusi, M. (2025). La cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el área de atención al cliente en un call center en Independencia, 2024. *AiBi Revista De Investigación, Administración E Ingeniería*, 13(3), 01–12. <https://doi.org/10.15649/2346030X.5001>
- Montero, I., & León, O. (2007). A guide for naming studies in psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847–862.
https://www.aepc.es/ijchp/GNEIP07_es.pdf
- Moreno, F. M., Tapia, R. D., Sanchez, C. R., Silva, M., Sanchez, W. A., Polo, F., Diaz, R. V., & Gonzalez, V. (2025). Leadership-Proximal Climate and Job Satisfaction in local government: An HR-Oriented Diagnostic. *Administrative Sciences*, 15(12), 465.
<https://doi.org/10.3390/admsci15120465>
- Organización de las Naciones Unidas (2022, 6 de abril). *El 25% de los empleados*

no se sienten valorados en sus trabajos.

<https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792>

Organización Internacional del Trabajo. (2025). *Panorama laboral 2025: América Latina y el Caribe*. <https://doi.org/10.54394/SCJS5838>

Ortega, D. I., & Campos, A. J. (2024). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de una Municipalidad, 2024. *Journal of Neuroscience and Public Health*, 4(2), 13-22. <https://doi.org/10.46363/jnph.v4i2.4>

Page M J, McKenzie J E, Bossuyt P M, Boutron I, Hoffmann T C, Mulrow C D et al. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews *BMJ* 2021; 372: n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>

Pardo, V., Colon, L., & Jimenez, V. (2024). *Relación entre la calidad del ambiente de trabajo y el desempeño de los empleados*. [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional, Universidad Cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/54063>

Pedraza, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9–24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>

Peralta, J. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del área de logística de la empresa PETROPERÚ S.A. Talara - 2022*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2bb92f9b-c533-462f-9834-36d31cebe181/content>

- Ponce, L., Ruelas, M., & Flores, L. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. *Revista Innova Educación*, 4(4), 20–30. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.04.002>
- Reyes, A., & Salgado, J. D. (2021). Factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa para la prevención de accidentes desde la perspectiva de Herzberg. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8, 1–12. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2782>
- Reyes, S., & Larzabal, A. (2023). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en el área administrativa de la empresa Alquimiasoft S.A. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 10(1), 41–53. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/2833/2349>
- Rodriguez, M. (2023). *Motivación y satisfacción laboral: 10 claves para potenciar la productividad y el bienestar en el trabajo*. [Tesis de fin de grado, Universidad de Valladolid]. Repositorio Documental de la Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/62915>
- Rosero, D. A., Chaucanes, J., & Chávez J.L. (2025). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el Centro Hospital Guaitarilla (Nariño-Colombia), 2023. *Hacia la Promoción de la Salud*, 30(2), 85–94. <https://doi.org/10.17151/hpsal.2025.30.2.8>
- Sikula, A. F. (1992). *Administración de Personal*. Trillas.
- Tinoco, C. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Industrial Data*, 26(2), 217–237. <https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407>

- Toshio, R., Pavan, P. C., Anselmo, V., & Dobbins, C. (2021). Job satisfaction vs. organizational climate: a cross-sectional study of Brazilian nursing personnel. *UERJ Nursing Journal / Revista Enfermagem UERJ*, 29, 1–7. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-601567/v2>
- Tueros, R., & Salazar, A. (2025). Impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de una empresa de mensajería en Lima. *Bastcorp International Journal*, 4(2), 5-23. <https://doi.org/10.62943/bij.v4n2.2025.304>
- Zeta, A., Benites, C. D., Jimenez, R., & Abanto, L. (2020). Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural. *Conrado*, 76(16), 113-122. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1462>
- Zambrano Álvarez, G. P., & Zambrano Montesdeoca, L. D. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. *Podium*, (42), 151-168. <https://doi.org/10.31095/podium.2022.42.9>

ANEXOS

Anexo 1. CARTA DE ACEPTACIÓN



VICERECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

CAR-DUARI-O-174-26
Lima, 24 de Abril del 2026

Señor(a) investigador(es)
DOMINGUEZ TANTARUNA JANELY JULIETTE
JUAREZ PESCORAN JAZMIN AZUCENA
Presente. -

Es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo y a la vez informarle que hemos recibido el proyecto de investigación titulado: “**REVISIÓN CRÍTICA DE LA LITERATURA SOBRE EL CLIMA LABORAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LATINOAMÉRICA**” **SIDISI 221703**, el cual ha sido revisado y registrado en la Dirección Universitaria de Asuntos Regulatorios de la Investigación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia debido a que por sus características no requiere evaluación por el Comité Institucional de Ética en Investigación en Humanos ni por el Comité Institucional de Ética para Uso de Animales.

Este proyecto puede iniciar su ejecución. Los cambios o enmiendas al protocolo presentado solo deben ejecutarse luego de una nueva evaluación y autorización por esta dirección. Adicionalmente, agradecemos tenga a bien presentar el informe de cierre del proyecto al concluir la ejecución de este.

Atentamente,



Dra. Cinthia Hurtado Esquén
Directora
Dirección Universitaria de Asuntos
Regulatorios de la Investigación

www.cayetano.edu.pe
vriuve@oficinas-upch.pe
319 0000 Anexo 201355
Apartado postal 4314
San Martín de Porres
Av. Honorio Delgado 430

Anexo 2. MATRIZ DE EXTRACCIÓN DE OBSERVACIÓN

	Autor	Año	País	Objetivo	Sector	Metodología	Tipo de muestreo	Resultados	Interpretación psicológica	Referencia APA	Link
1	Caipo Chu, L Hernández Fernández, C.	2025	Perú	Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público.	Salud	Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, de corte transversal, descriptivo correlacional Instrumento: Cuestionario Clima Organizacional, elaborado por el Ministerio de Salud de Perú en el 2008 y posteriormente modificado y validado por Ojeda, consta de 34 ítems, sus dimensiones son: liderazgo, motivación, reciprocidad, participación, comunicación y condiciones laborales, su coeficiente de alfa de Cronbach es 0.859 Escala de Satisfacción Laboral, elaborado por Palma en el 2004 y posteriormente adaptado por Delgado en 2018 para una población de enfermería, consta de 36 ítems, 6	No aplica/ muestra censal	Correlación positiva moderada Rho de Spearman: 0.436 Significancia bilateral $p=0.005$	Condiciones laborales favorables, se asocian con mayores niveles de satisfacción laboral en el personal de enfermería	Caipo, L., & Hernández, C. (2025). Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en emergencia de un hospital público. <i>Horizonte De Enfermería</i> , 36(3), 965–976.	https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.36.3.965-976

						dimensiones: condiciones físicas y materiales, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal y desempeño de tareas. Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0,959 Muestra: 40 profesionales de enfermería que laboraban en el servicio de emergencia de un hospital.					
2	Bustamante Vidaurre, L. Gálvez Díaz, N. Arrunátegui Huamán, P.	2023	Perú	Determinar el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema público de salud en el Perú en el año 2022	Salud	Enfoque: Cuantitativa Diseño: Correlacional, no experimental y transversal Instrumento: Cuestionario basado en las teorías de Litwin y Stringer, modificado y validado por Contreras y Matheson (1984), consta de 42 ítems para medir ambas variables (26 ítems para el clima organizacional y 16 ítems para la satisfacción laboral, validado por juicio de 3 expertos Dimensiones del clima organizacional: estructura, autonomía, relaciones interpersonales, identidad y	No probabilístico/ por conveniencia	Relación positiva alta Pearson: 0.760 Significancia p=0.01 Correlación positiva moderada entre la dimensión relaciones interpersonales y Satisfacción Laboral, Pearson: 0.610 Correlación positiva baja entre la dimensión	Las óptimas condiciones de clima laboral contribuyen a una adecuada satisfacción laboral. La principal problemática es la escasez de recursos y la falta de reconocimiento, no se crean lazos interpersonales lo que genera estrés en el trabajo en equipo.	Bustamante, L., Galvez, N., & Arrunategui, P. (2023). Organizational climate and job satisfaction of nursing staff in the public health system in Peru. <i>Revista Venezolana de Gerencia</i>, 28(9), 150-161.	https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.10

						recompensa. Dimensiones de la satisfacción laboral: factores intrínsecos y extrínsecos Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0,95 Muestra: 51 enfermeras del servicio de neonatología en el norte de Perú		autonomía y Satisfacción Laboral, Rho de Spearman: 0.380	* Relaciones Interpersonales y la autonomía repercuten en la productividad y satisfacción laboral, no se reportan resultados del resto de dimensiones.		
3	Dávila Morán, R. C. Agüero Corzo, E. C. Ruiz Nizama, J. L. Guanilo Paredes, C. E.	2021	Perú	Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa industrial peruana durante el año 2020.	Industrial	Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, correlacional Instrumento: Clima Organizacional, consta de 20 ítems, sus dimensiones son: autorrealización, involucramiento, monitoreo, comunicación, motivación Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.894 Satisfacción laboral, consta de 16 ítems, sus dimensiones son: significación de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y social, beneficio económico. Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.897	No aplica/ muestra censal	Relación positiva moderada Rho de Spearman: 0.559 Significancia $p=0.000 < 0,05$	Un porcentaje adecuado de clima organizacional se puede asociar a una oportuna satisfacción laboral. En las dimensiones involucramiento y autorrealización predominan porcentajes más elevados en los colaboradores En la dimensión significación de tareas existe una mala percepción por parte de los	Dávila, R. C., Agüero, E. del C., Ruiz, J. L., & Guanilo, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. <i>Revista Venezolana de Gerencia</i>, 26(5), 663-677.	https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42

						Ambos son cuestionarios ajustados al propuesto por Palma (2004), asimismo la validez de ambos instrumentos se dio por medio de juicio de expertos, cuatro expertos. Muestra: 316 colaboradores de una empresa industrial ubicada en Lima, entre ellos directores, subdirectores, personal administrativo, colaboradores, ayudantes, obreros y personal de servicio.			trabajadores, mientras en las demás dimensiones es regular		
4	Moreno Menéndez, F. M. Tapia Silguera, R. D. Sánchez Guzmán, C. R. Silva Infantes, M. Sánchez	2025	Perú	Examinar si el clima organizacional general y sus cinco dimensiones están asociados positivamente con la satisfacción laboral en una administración municipal.	Administrativo	Enfoque: Cuantitativo Diseño: Transversal, no experimental y correlacional Instrumento: Clima organizacional, adaptado de Matheis (2024), cuestionario tipo Likert, consta de 26 ítems, validado por juicio de expertos, sus dimensiones son: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones de trabajo. Confiabilidad: Alfa de	No probabilístico	Correlación positiva alta y estadísticamente significativa Rho de Spearman: 0.627 Significancia $p < 001$ Correlación alta entre autorrealización y satisfacción laboral, Rho de Spearman: 0,647,	La correlación fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables sugiere que los factores intrínsecos del trabajo constituyen una fuente central de satisfacción entre los empleados. Por lo que, fortalecer las oportunidades de desarrollo y los	Moreno, F. M., Tapia, R. D., Sanchez, C. R., Silva, M., Sanchez, W. A., Polo, F., Diaz, R. V., & Gonzalez, V. (2025). Leadership-Proximal Climate and Job Satisfaction in local government: An HR-Oriented Diagnostic. <i>Administrative Sciences</i>, 15(12),	https://doi.org/10.3390/admsci15120465

	Mattos, W. A.				Cronbach de 0.816. Satisfacción laboral, cuestionario tipo Likert, consta de 14 ítems, sus dimensiones son, intrínseca y extrínseca, validado por juicio de expertos y confiabilidad, alfa de Cronbach de 0.814. Muestra: 143 empleados de la municipalidad provincial de Cerro de Pasco, se seleccionó una muestra de 35 colaboradores de la Oficina general de administración y finanzas.		$p < 0,001$ Correlación baja entre implicación laboral y satisfacción laboral, Rho de Spearman: 0,396, $p = 0,018$ Correlación moderada entre supervisión y satisfacción laboral, Rho de Spearman: 0,527, $p < 0,001$ Correlación alta entre comunicación y satisfacción laboral, Rho de Spearman: 0,624, $p < 0,001$ Correlación moderada entre condiciones laborales y satisfacción laboral, Rho de Spearman: 0,469, $p < 0,01$	mecanismos de reconocimiento tendrá un impacto directo y sustancial en la forma en que evalúan su trabajo.	465.	
--	------------------	--	--	--	--	--	---	---	------	--

5	Fuster Gómez, J. K.; Hermoza Caldas, A. F. Romero Echevarría, L. M. Fuster Zuñiga, N. L.	2024	Perú	Determinar la relación entre el Clima organizacional , satisfacción laboral y burnout en el personal administrativo de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión	Administrativo	Enfoque: Cuantitativo Diseño: Transversal, correlacional y no experimental Instrumento: Cuestionario (Validado por 5 jueces expertos, con V de Aiken: 0.98) / Clima Organizacional y Satisfacción Laboral Alfa de Cronbach de Clima Organizacional: 0.97, (15 ítems) escala tipo Likert, Dimensiones: Reconocimiento/Trabajo en equipo/ Innovación. Alfa de Cronbach de SL 0.95 (15 ítems) Satisfacción Laboral, Dimensiones: Satisfacción con el trabajo/ Satisfacción con la remuneración/ Satisfacción con el ambiente físico. Población: 430 trabajadores de la universidad nacional Daniel Alcides Carrión, se seleccionó una muestra aleatoria simple de 157 empleados.	Probabilístico/aleatorio simple	Correlación positiva baja Rho de Spearman: 0.299 Significancia p = 0.000	Existen otros factores, además del clima laboral que están influyendo en la percepción de satisfacción del personal administrativo universitario. El clima organizacional y la satisfacción laboral está asociado con bajos niveles de Burnout, por lo que mientras exista un adecuado agrado del colaborador y las condiciones sean favorables, no tendrá una repercusión en el agotamiento y desgaste emocional en el personal. Existen oportunidades de mejora sobre todo en el ámbito del	Fuster, J., Hermoza, A., Romero, L., & Fuster, N. (2024). Clima organizacional, satisfacción laboral y burnout en el personal administrativo en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. <i>Investigación y Desarrollo</i>, 32(2), 157–183.	https://doi.org/10.14482/indices.32.02.005.224
---	--	------	------	--	----------------	--	---------------------------------	---	--	---	---

									reconocimiento e innovación, el trabajo en equipo es una característica que contribuye favorablemente al clima. Además, la percepción de satisfacción es media mientras un porcentaje está satisfecho hay otro que es indiferente, sin embargo, se sugiere que existen factores que influyen en su satisfacción frente a la remuneración y una baja valoración con respecto a su ambiente físico de trabajo		
6	Calonge Angulo, E. Y. Villoslada Aguirre, O. A.	2024	Perú	Determinar la relación entre la variable clima organizacional y la variable satisfacción laboral de los	Administrativo	Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, Correlacional Instrumentos: Clima Organizacional, consta de 50 ítems y 5	No probabilístico	Correlación positiva y baja Rho de Spearman: 0,354 Significancia: p = 0,001	Se describe una correlación significativa entre ambas variables, aunque es de magnitud baja. La percepción hacia al ambiente	Calonge, E., Villoslada, O., Valiente, Y., & Diaz, F. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral en una	https://doi.org/10.35381/r.k.v8i17.3145

	Valiente Saldaña, Y. M. Diaz Valiente, F. A.			trabajadores administrativos en una UGEL de Nuevo Chimbote, 2023.	dimensiones, que son; autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales. Satisfacción Laboral, consta de 36 ítems y 7 dimensiones, que son; relación con autoridades, desempeño de tareas, desempeño personal, relaciones sociales, política administrativa, condiciones físicas, beneficios laborales. Muestra: 82 trabajadores de la UGEL		Correlación entre Autorrealización y satisfacción laboral con Satisfacción Laboral, rho de Spearman: 0.69, p: 0.015 Correlación entre Involucramiento laboral con Satisfacción Laboral, rho de Spearman: 0.323, p: 0.003 Correlación entre Supervisión con Satisfacción Laboral, rho de Spearman: 0.287, p: 0.009 Correlación entre Comunicación con Satisfacción Laboral, rho de Spearman: 0.245, p: 0.026 Correlación entre Condiciones laborales con	laboral es neutra, debido a que los resultados reportan un nivel medio de clima organizacional. En la satisfacción laboral, se observa que la mayoría está en un nivel medio, pero existe un porcentaje significativo que expresa un nivel regular, lo que indica áreas de mejora.	unidad de gestión educativa local. <i>Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía</i> , 9(17), 39-54.	
--	---	--	--	---	---	--	---	--	--	--

								Satisfacción Laboral, rho de Spearman: 0.383, p: 0.000			
7	Checalla Anticona, Y. M. Rodríguez Román, R. Alva Olivos, M. A. Carbonell García, Z. M.	2024	Perú	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en una Universidad privada de Ancash - Perú.	Administrativo	Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental y correlacional Instrumento: Cuestionarios (escala Likert, consta de 19 ítems, no específica) Confiabilidad: alfa de Cronbach de 0.79 Muestra: 166 trabajadores administrativos	No aplica	Correlación Positiva y alta Rho de Spearman: 0.777 Significancia: p = 0,01	Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de una Universidad en Ancash	Checalla, Y. M., Rodríguez, R., Alva, M. A., & Carbonell, Z. M. (2024). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal administrativo universitario. <i>Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía</i>, 9(1), 141-151.	https://doi.org/10.35381/r.k.v9i1.3679
8	Zeta Vite, A. Benites Guerrero, C. D. Jiménez Chinga, R. Abanto Cerna, L.	2020	Perú	Determinar la relación del clima organizacional y el liderazgo de servicio con la satisfacción laboral en una institución educativa rural	Educativo	Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, transversal Instrumentos: Versión corta de la escala Mexicana del Clima Organizacional, consta de 8 dimensiones, integrado en tres subsistemas, 29 ítems Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.957	No aplica/muestra censal	Correlación positiva alta y significativa Rho de Spearman: 0,759 Significancia: p < 0,0 Correlación entre Sistema individual con Satisfacción Laboral, rho de	Los hallazgos, evidencian que, la satisfacción individual con su puesto de trabajo y con la autonomía que se le otorga para trabajar, está relacionado con la satisfacción laboral en la escuela. Se encuentra que el	Zeta, A., Benites, C. D., Jimenez, R., & Abanto, L. (2020). Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural. <i>Conrado</i>, 76(16), 113-122.	https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1462

						Cuestionario de Satisfacción Laboral de la Universidad de Minnesota, en su versión corta, que mide 2 factores de satisfacción: intrínsecos y extrínsecos, Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.932 Muestra: 54 trabajadores de una institución educativa rural		Spearman: 0.703, P: 0.000 Correlación entre Satisfacción en el trabajo con Satisfacción Laboral, rho de Spearman: 0.647, P: 0.000 Correlación entre Autonomía en el trabajo con Satisfacción Laboral, rho de Spearman: 0.579, P: 0.000 Correlación entre Sistema interpersonal con Satisfacción Laboral, rho de Spearman: 0.572, P: 0.000 Correlación entre Relaciones sociales con Satisfacción Laboral, rho de Spearman: 0.474, P: 0.000	clima laboral se relaciona con la satisfacción laboral, tanto intrínseca como extrínsecamente.		
--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--

								Correlación entre Unión y trabajo entre los compañeros de trabajo con Satisfacción Laboral, rho de Spearman: 0.560, P: 0.000 Correlación entre Sistema Organizacional con Satisfacción Laboral, rho de Spearman: 0.741, P: 0.000 Correlación entre Consideración de directivos con Satisfacción Laboral, rho de Spearman: 0.620, P: 0.000 Correlación entre Beneficios y recompensas con Satisfacción Laboral, rho de Spearman: 0.570, P: 0.000 Correlación entre			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

								Motivación y esfuerzo con Satisfacción Laboral, rho de Spearman: 0.802, P: 0.000 Correlación entre Liderazgo de directivos con Satisfacción Laboral, rho de Spearman: 0.630, P: 0.000"			
9	Tinoco Plasencia, C. J.	2023	Perú	Describir los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral percibidos por los trabajadores de una empresa peruana y precisar la relación que existe entre ambas variables.	Industrial	Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, Correlacional Instrumentos: Clima Laboral, consta de 28 ítems, sus dimensiones son; cultura organizacional, diseño organizacional, potencial humano. Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.865 Satisfacción Laboral, consta de 25 ítems, sus dimensiones son; significación de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficio	No aplica/ muestra censal	Correlación positiva alta Rho de Spearman: 0.755 Significancia: p = 0.000 Correlación positiva y moderada entre Clima Organizacional y significación de tareas, rho de Spearman: 0.653 Correlación positiva y	La correlación entre las variables indica que cuando el nivel de clima organizacional aumente, se incrementará el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores, es decir la cultura, el diseño organizacional y el potencial humano influirá en la significación de tareas, condiciones de trabajo,	Tinoco, C. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. <i>Industrial Data</i>, 26(2), 217–237.	https://doi.org/10.15381/indata.v26i2.25407

						económico. Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.910 Validado por Juicio de expertos (Tres expertos en el área metodológica y de conocimiento precisaron la validez verificando criterios de relevancia, pertinencia y claridad en la construcción de los cuestionarios) Muestra: 40 trabajadores obreros de construcción civil que trabajan en una empresa ubicada en Santiago de Surco, en Lima.		moderada entre Clima Organizacional y condiciones de trabajo rho de Spearman: 0.590 Correlación positiva y moderada entre Clima Organizacional y reconocimiento personal y/o social rho de Spearman: 0.658 Correlación positiva y moderada entre Clima Organizacional y beneficio económico rho de Spearman: 0.539	reconocimiento personal y/o social y beneficio económico de los trabajadores.		
10	Rosero Lasso, D. A. Chaucanes Figueroa, J. J.	2025	Colombia	Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados del Centro	Salud	Enfoque: Cuantitativo Diseño: Correlacional, Transversal Instrumentos: Escala de Clima organizacional ECDO, consta de 40 ítems	No aplica / muestra censal	Correlación positiva alta y significativa entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral Rho de Spearman:	A medida que mejora el clima organizacional, también aumenta la satisfacción laboral de los empleados, y viceversa	Rosero, D. A., Chaucanes, J., & Chávez J.L. (2025). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el Centro Hospital	https://doi.org/10.17151/hpsal.2025.30.2.8

	Chavez Martinez, J. L.			Hospitalario Guaitarilla ESE, Colombia, en el año 2023.		agrupados en 8 dimensiones; relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección, valores colectivos. Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.8539 Satisfacción Laboral, adaptado de 16 preguntas, no se mencionan sus dimensiones. Confiabilidad: Alfa de Cronbach entre 0.70 y 0.80 en diferentes estudios		0.772 Significancia $p < 0,01$		Guaitarilla (Nariño-Colombia), 2023. <i>Hacia la Promoción de la Salud</i> , 30(2), 85–94.	
11	Carrillo Carreño, K. S. Bolívar León, R.	2022	Colombia	Proponer un plan de gerencia estratégica para incrementar el clima organizacional y la satisfacción laboral, además establecer la relación entre las dos variables en	Educativo	Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, Correlacional, Transversal Instrumentos: Clima Organizacional-Work Environment Scale (WES), comprende dimensiones como; motivación, reciprocidad, liderazgo, comunicación, participación. Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, comprende las dimensiones; afectivo,	No aplica / muestra censal	Correlación positiva alta entre las variables Rho de Spearman: 0.749 Significancia $p < 0,01$	Ambos constructos se encuentran significativamente relacionados, de modo que niveles más altos en el clima organizacional se asocian con niveles más altos en la satisfacción laboral, evidenciando una relación consistente entre	Carrillo, K., & Bolívar, R. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Vicerrectoría de Investigación y Extensión (VIE) de una universidad pública en Colombia. <i>AiBi Revista de Investigación, Administración e</i>	https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_en_la_vicerrectoria

				los colaboradores de la vicerrectoría de investigación y extensión de una universidad pública de Colombia.		cognitivos, comportamiento. Muestra: 70 colaboradores de la vicerrectoría de investigación y extensión de una universidad pública de Colombia.			los procesos o características psicológicas evaluadas.	<i>Ingeniería, 11(1), 8–19.</i>	
12	Toshio Yamassake, R. Pavan Baptista, P. C. Anselmo Albuquerque, V. Dobbins Abi Rached, C.	2021	Basil	Relating the job satisfaction of the nursing team and the organizational climate in a University Hospital	Salud	Enfoque: Cuantitativo Diseño: Transversal, correlacional Instrumentos: Clima Organizacional ECOOS, consta de 64 ítem, sus dimensiones son; liderazgo, desarrollo profesional, relaciones y espíritu de equipo, relaciones con la comunidad, seguridad en el trabajo, estrategia y remuneración Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.95 Satisfacción Laboral S20/S23, consta de 20 ítem, sus dimensiones son; satisfacción intrínseca, ambiente físico de trabajo y	No probabilístico	Correlación positiva, moderada y significativa R de Pearson: 0.424 Significancia: $p < 0.001$	Cuando el clima organizacional (relaciones interpersonales, colaboración, interés y motivaciones) sean positivos, se espera alcanzar la satisfacción personal y profesional. Si la percepción del clima es negativa, el ambiente se sobrecarga y se tiene el riesgo de que los trabajadores se frustren con respecto a sus propias necesidades,	Toshio, R., Pavan, P. C., Anselmo, V., & Dobbins, C. (2021). Job satisfaction vs. Organizational climate: a cross-sectional study of Brazilian nursing personnel. <i>UERJ Nursing Journal / Revista Enfermagem UERJ</i> , 29, 1–7.	https://doi.org/10.21203/rs-601567/v2

						relaciones jerárquicas Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.97 Muestra: 226 trabajadores de enfermería que trabajan en un hospital público en Brasil			causando descontento y desinterés, asimismo, inconformidad, apatía e incluso enfermedades, como el síndrome de Burnout.		
13	Zambrano o Alvarez, G. P. Zambrano o Montesdeoca, L. D.	2022	Ecuador	Determinar los elementos de satisfacción laboral de mayor incidencia en el clima organizacional del personal docente.	Educativo	Enfoque: Cuantitativa Diseño: Correlacional Instrumento: Cuestionario del Clima Organizacional, propuesto por Ortega Santos, consta de 38 ítems, sus dimensiones son; propósitos y objetivos, relaciones entre miembros, estructura y soporte de gestión, mecanismos de apoyo, recompensas, liderazgo. Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.971 Cuestionario de Satisfacción laboral de Minnesota (MSQ) - versión corta, consta de 20 ítems, sus dimensiones son; intrínseca y extrínseca. Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.961	No probabilístico	Correlación Alta y positiva Rho de Spearman: 0,768 Significancia $p < .001$ Rho de Spearman de propósito y objetivos con satisfacción Extrínseca: 0.077 e Intrínseca: 0.176 Rho de Spearman de relaciones entre miembros con satisfacción Extrínseca: 0.075 e Intrínseca: 0.132 Rho de Spearman de estructura y	Presentan relación, sin embargo, la magnitud débil de las correlaciones indica que la influencia de estas dimensiones sobre la satisfacción laboral es limitada, lo que sugiere que, aunque estos factores organizacionales pueden contribuir al bienestar y a la percepción positiva del trabajo, no constituyen los únicos determinantes de la satisfacción laboral.	Zambrano Álvarez, G. P., & Zambrano Montesdeoca, L. D. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. <i>Podium</i>, (42), 151-168.	https://doi.org/10.31095/podium.2022.42.9

						Muestra: 156 docentes de Unidades educativas particulares de la zona urbana del cantón Bolívar, conformadas por un total de 5 instituciones.		soporte de gestión con satisfacción Extrínseca: 0.046 e Intrínseca: 0.148 Rho de Spearman de mecanismos de apoyo con satisfacción Extrínseca: 0.140 e Intrínseca: 0.168 Rho de Spearman de recompensas con satisfacción Extrínseca: 0.065 e Intrínseca: 0.099 Rho de Spearman de liderazgo con satisfacción Extrínseca: 0.027 e Intrínseca: 0.132			
14	Ángel Salazar, E. M. Fernández Acosta, C. A. Santes Bastián, M. C.	2020	México	Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en una institución de salud.	Salud	Enfoque: Cuantitativo Diseño: Correlacional, transversal Instrumentos: Escala del Clima Organizacional EDCO, consta de 40 ítems y 8 dimensiones; relaciones interpersonales, estilo de	No probabilístico / Intencional	Correlación positiva baja entre el clima organizacional y la satisfacción laboral Rho Spearman: 0.205 Significancia	El nivel de relación entre las variables se debe a que el clima organizacional influye en la satisfacción laboral, pero esta última también depende de otros factores	Ángel, E., Fernández, C., Santes, M., Fernández, H., & Zepeta, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. <i>Enfermería</i>	https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789

	Fernández Sánchez, H. Zepeta Hernández, D.					dirección, sentido de pertinencia, disponibilidad de recursos, retribución, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección, valores colectivos. Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/S23, consta de 20 ítems y 5 factores; Satisfacción con la supervisión, Satisfacción con el ambiente físico de trabajo, Satisfacción con las prestaciones recibidas, Satisfacción laboral intrínseca, Satisfacción con la participación. Muestra: 182 trabajadores de una Institución de Salud		p = 0.05	personales, laborales e institucionales. Por ello, la relación encontrada en los resultados puede ser moderada o limitada y no necesariamente fuerte.	Universitaria, 17(3), 273–283.	
15	Gutiérrez Calderón, M. Paternina Avilez, Y. González Payares, D. Mercado	2023	Colombia	Establecer la relación entre el clima y la satisfacción laboral de los empleados de una ESE proveedora de servicios de salud en el periodo post pandemia.	Salud	Enfoque: Cuantitativo Diseño: Correlacional Instrumentos: Clima laboral, diseñada y validada en un estudio realizado por Wilches, sus dimensiones son; liderazgo, trabajo en equipo, resolución de conflictos, participación. Cuestionario de Satisfacción	No probabilístico / Intencional	Ausencia de Correlación Pearson: 0.097 Significancia p = 0.765	El valor de significancia (p > 0.05) evidencia que no es estadísticamente significativa, por lo que no se puede afirmar que exista una influencia directa entre ambas variables. En este sentido, es	Gutiérrez, M., Paternina, Y., González, D., Mercado, X., & Acosta, L. (2023). Clima y Satisfacción Laboral En Funcionarios Del Sector Salud. <i>Búsqueda</i> , 10(2).	https://doi.org/10.21892/01239813.690

	Martínez, X. Acosta Guerra, L.					Laboral S21/26, desarrollado y validado por Meliá y Peiró, sus dimensiones son; satisfacción con la supervisión y participación en la organización, satisfacción con la remuneración y prestaciones, satisfacción intrínseca del trabajo, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con el ritmo de trabajo, satisfacción con la calidad de producción. Muestra: 21 trabajadores de la ESE del sector salud.			posible que la satisfacción laboral está influenciada por otros factores psicológicos u organizacionales		
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--