



La percepción de las enfermeras sobre su clima organizacional: una revisión integrativa

Nurses' perception of their organizational climate: an integrative review

Percepção dos enfermeiros sobre seu clima organizacional: uma revisão integrativa

Nidia Narcisca Álava Rengifo ^I
nidia.alavar@ug.edu.ec
<http://orcid.org/0000-0001-5388-2447>

Betzaida Salomet Cerezo Leal ^{II}
betzaida.cerezol@ug.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-4235-6625>

Germania Elizabeth Yugcha Andino ^{III}
germania.yugchaa@ug.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-9286-0814>

Wilson Rolando Martínez Vizúete ^{IV}
wilson.martinezv@ug.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-1644-0548>

Correspondencia: nidia.alavar@ug.edu.ec

Ciencias Técnica y Aplicadas
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 23 de julio de 2023 * **Aceptado:** 30 de agosto de 2023 * **Publicado:** 09 de septiembre de 2023

- I. Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- II. Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- III. Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- IV. Universidad de Guayaquil, Ecuador.

Resumen

Métodos: Estudio descriptivo exploratorio de tipo revisión integrativa de artículos publicados en la base de datos PUBMED durante los años 2013-2023 con las palabras clave “nurses” “organizational climate” “perception”, encontrando un total de 19 artículos, de los cuales 7 fueron seleccionados por criterios de elegibilidad.

Resultados: El clima organizacional se percibe como positivo cuando existen factores tales como el apoyo de las autoridades, líderes que cuidan a sus colaboradores, acceso a oportunidades de ascenso, a beneficios y a mejores salarios. El ambiente constructivo en cuanto a la resolución de problemas laborales, la comodidad física, y las relaciones humanas positivas que fomenten la cohesión grupal. La Percepción de clima organizacional está directamente relacionado con el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras.

Conclusiones: Las tareas de la dirección incluyen el seguimiento del clima laboral y su mejora mediante, entre otros, la aplicación de los principios de trato justo, buena comunicación, centrándose en la integración y cooperación del equipo y la mejora de las condiciones laborales.

Palabras Clave: Enfermera; Percepción; Cultura organizacional.

Abstract

Methods: Exploratory descriptive study of an integrative review of articles published in the PUBMED database during the years 2013-2023 with the keywords “nurses” “organizational climate” “perception”, finding a total of 19 articles, of which 7 were selected by eligibility criteria.

Results: The organizational climate is perceived as positive when there are factors such as support from authorities, leaders who take care of their employees, access to advancement opportunities, benefits and better salaries. The constructive environment regarding the resolution of labor problems, physical comfort, and positive human relationships that foster group cohesion. The perception of organizational climate is directly related to the level of job satisfaction of nurses.

Conclusions: Management tasks include monitoring the working climate and improving it through, among others, applying the principles of fair dealing, good communication, focusing on team integration and cooperation and improving working conditions.

Keywords: Nurse; Perception; Organizational culture.

Resumo

Métodos: Estudio descriptivo exploratório de tipo de revisão integrativa de artigos publicados na base de dados PUBMED durante os anos 2013-2023 com as palavras-chave “enfermeiros” “clima organizacional” “percepção”, encontrando um total de 19 artigos, dos quais 7 poder selecionado por critérios de elegibilidade.

Resultados: O clima organizacional se percebe como positivo quando existem fatores como o apoio das autoridades, líderes que cuidam de seus colaboradores, acesso a oportunidades de ascensão, benefícios e melhores salários. O ambiente construtivo no que diz respeito à resolução de problemas laborais, à comodidade física e às relações humanas positivas que fomentam a coesão grupal. A percepção do clima organizacional está diretamente relacionada ao nível de satisfação laboral das enfermeiras.

Conclusões: As tarefas da direção incluem o acompanhamento do clima laboral e sua melhoria por meio, entre outros, da aplicação dos princípios de trato justo, da boa comunicação, da centralização na integração e cooperação do equipamento e da melhoria das condições laborais.

Palavras-chave: Enfermera; Percepção; Cultura organizacional.

Introducción

El Informe publicado por la Organización mundial de la salud (2020) sobre el estado de la enfermería en el mundo año 2020, destacó que las enfermeras corresponden al 59% de las profesiones sanitarias, por ello se las considera como el corazón de la atención en salud del mundo. Algo interesante es que más del 80% de los profesionales de la enfermería se encuentran en países que suman la mitad de la población mundial, y se proyecta para el año 2030, una escasez de profesionales de enfermería en 5,9 millones, en gran porcentaje concentrada en los países tercermundistas.

Ahora, si este personal tan necesario y a la vez tan escaso para las necesidades de salud de la población, desertan o abandonan su profesión, u optan por la migración, motivados por la falta de oportunidades de desarrollo profesional, clima organizacional inadecuado, insatisfacción laboral, y limitadas posibilidades de ascensos, la situación se torna compleja y es una amenaza a la seguridad de la salud de estos países. Complementado esta idea Buchan et al (2022) menciona que un ambiente de trabajo que sea seguro, cargas de trabajo justas, y buenas condicionales que apoyen a sus trabajadores, es esencial para retener a sus enfermeros.

Al Clima organizacional (CO) Erhart et al (2013) lo define como la acción compartida que los miembros de una organización atribuyen a los eventos, condiciones estructurales, políticas, practicas y procedimientos que se dan en una institución, así como las recompensas percibidas a su desempeño, apoyo por parte de los directivos entre otras. En otras palabras, el clima organizacional contribuye al ambiente psicosocial de trabajo como una suma de cómo los empleados perciben el ambiente de trabajo y su impacto. Clima organizacional y satisfacción laboral son, por definición, conceptos estrechamente vinculados (Thumin y Thumin, 2010)

Sin lugar a dudas, los empleados mantienen su ambiente de trabajo con el respeto mutuo, trato equitativo y las oportunidades de ascenso, por ello los trabajadores y la gerencia deben apoyar a los empleados creando estrategias para fomentar estas actividades. Todo el personal sanitario, incluidas las enfermeras, debe poder expresar su descontento con las condiciones laborales. Además, los administradores y médicos deben considerar las aportaciones de las enfermeras al tomar decisiones relacionadas con las operaciones de cada área de la institución. Un tema importante es la satisfacción laboral, que afecta significativamente la intención de trabajar, el agotamiento y el ambiente laboral (Kosidar et al, 2023)

Las enfermeras desempeñan un papel importante en el buen funcionamiento de los hospitales públicos y privados, donde el clima organizacional es parte de las políticas de recursos humanos. Estas políticas surgen de una creciente conciencia de las necesidades psicológicas, físicas y emocionales de los trabajadores. Por esta razón, un clima organizacional saludable tiene un impacto positivo en la motivación del personal de enfermería ya que refuerza la calidad y excelencia de los servicios de salud brindados a los pacientes y sus familias. Ante este contexto es que la presente revisión integrativa tuvo como objetivo determinar la percepción del enfermero en relación al clima organización de sus instituciones laborales durante los años 2013-2023.

Metodología

Se trató de un estudio descriptivo exploratorio realizado por medio de búsqueda integrativa de literatura científica, principalmente en el levantamiento de información para el análisis crítico de los principales trabajos publicados sobre la percepción del clima organizacional por parte de las enfermeras. La principal ventaja de la búsqueda bibliográfica consiste en la posibilidad que tiene el investigador para realizar la cobertura de una gran cantidad de fenómenos que aquella que podría hacerse en uno solo directamente.

Esta investigación fue desenvuelta a lo largo de una serie de fases que incluyeron: elección del tema, levantamiento de la información preliminar, identificación, localización de las fuentes, lectura crítica del material en primera instancia por las palabras claves, resumen y aquellas que encajaban con el objetivo de esta revisión, eran leídos de forma crítica en su totalidad. Luego la fase de interpretación, análisis de resultados y redacción del texto.

La recolección de los datos fue realizada en Agosto del 2023 en las bases de datos Pubmed y los criterios de elegibilidad fueron los siguientes:

- Haber sido publicado dentro del rango de años del 2013-2023
- Encajar en la búsqueda de las palabras clave: "nurses" "organizational climate" "perception".
- Investigaciones originales y revisiones sistemáticas
- Cualquier enfoque era válido: cualitativo, cuantitativo o mixto.

No fueron considerados

- Cartas al editor y ensayos
- Estudios realizados en otros trabajadores de la salud.

Como resultados la base de datos arrojó 19 resultados, de este total, se eligieron 7 al leer los resúmenes de los mismos para poder analizar si cumplían los criterios de elegibilidad. Luego de ello, fueron sometidos a lectura completa y fueron registrados en una matriz de análisis del texto el cual contenía como parámetros: el año de publicación, los autores, metodología, resultados presentados. Posterior a esa organización se realizó el análisis de los resultados para su discusión.

Resultados

Tabla 1

Matriz de revisión integrativa de los artículos seleccionados

Año	Autores	Título	Metodología	Resultados
2021	Sein Myint, Wi pada Kunavikti kul, Thitin	Nurses' Qualitative Descriptions of the Organizationa	Estudio descriptivo cualitativo, realizado con muestra intencional en todos los niveles de enfermeras registradas en	Cuatro categorías obtenidas: singularidad organizacional, alineación organizacional, sentido

	<p>ut Akkadechanunt, Or n-Anong Wichaikhum, Sue Turale</p>	<p>I Climate of Hospitals</p>	<p>ocho hospitales generales de Myanmar (Birmania) durante agosto a octubre de 2019. Se realizaron y analizaron diecisiete entrevistas individuales en profundidad y ocho discusiones de grupos focales con 65 enfermeras. Utilizando el análisis de contenido cualitativo de Graneheim y Lundman.</p>	<p>de empoderamiento y organización de refuerzo. Elementos que resaltaron fueron: el apoyo de los directivos Familiaridad de los empleados Igualdad de oportunidades Ambiente constructivo de resolución de problemas Líder que cuida a sus empleados. Mayores salarios, beneficios y seguridad.</p>
<p>2022</p>	<p>Carolina Feliciano Bracarens e, Nara Dos Santos Costa, Maria Beatriz Guimarães Raponi, Bethania Ferreira Goulart, Lucieli Dias Pedreschi Chaves, A</p>	<p>Organizational climate and nurses' turnover intention: a mixed method study</p>	<p>Estudio mixto, tipo triangulación concomitante. Los datos cualitativos fueron analizados según el discurso del sujeto colectivo, además de análisis de datos cuantitativos, análisis descriptivo, correlación de Pearson y regresión lineal múltiple. La recolección de datos se realizó mediante entrevista</p>	<p>Obtuvieron 5 categorías: Liderazgo y apoyo a la organización; Premio; Comodidad física; Control/presión; y Cohesión entre compañeros. Demostró que, al aumentar el factor de Recompensa, hay una disminución en la intención de rotación; y, con una menor comodidad física, hay un aumento en la intención de rotación.</p>

	<p>na Lúcia de Assis Simões</p>		<p>semiestructurada con 116 enfermeros.</p>	
<p>2022 Anna Bry, Helen a Wigert</p>	<p>Organizational climate and interpersonal interactions among registered nurses in a neonatal intensive care unit: A qualitative study</p>	<p>Estudio cualitativo. Se analizaron mediante análisis temático entrevistas semiestructuradas con 13 enfermeras, que cubrían numerosos aspectos de su entorno de trabajo psicosocial.</p>		<p>La alta rotación de personal y la preponderancia de enfermeras sin experiencia se describieron como estresantes y perjudiciales para la cohesión del grupo. El trabajo en la unidad se consideró demasiado exigente para las enfermeras recién calificadas, mientras que las enfermeras con experiencia expresaron su frustración por el trabajo de capacitación de nuevas enfermeras que tal vez no se quedarán. Si bien algunos estaban muy satisfechos con el clima del grupo, otros se quejaron del clima negativo y de la incivildad de algunas enfermeras</p>

			experimentadas hacia las novatas.
2023	Na Li, Yan Li, Jin Fang Wang, Chang Kong, Yuting Qin, Jin Feng Liu	<ul style="list-style-type: none"> The Mediating Role of Job Stress Between Organizational Climate and Work Alienation Among Nurses in Emergency Departments: A Cross-sectional Study 	<p>Este fue un estudio transversal realizado de junio a agosto de 2022. Se adoptó un método de muestreo por conveniencia para invitar a 342 enfermeras de departamentos de emergencia en 12 hospitales públicos terciarios en 4 ciudades de China. Los datos se recopilaron mediante cuestionarios autoinformados sobre el clima organizacional, el estrés laboral y la alienación laboral. Se utilizó el análisis de ruta implementado por IBM AMOS 21.0 para explorar las asociaciones entre el clima organizacional, el estrés laboral y la alienación laboral.</p> <p>El estrés laboral puede afectar positivamente la alienación laboral entre las enfermeras en los departamentos de emergencia ($\beta = 0,44, P < 0,01$). El clima organizacional puede afectar directa y negativamente la alienación laboral ($\beta = -0,33, P < 0,01$); también puede afectar negativa e indirectamente la alienación laboral a través del estrés laboral ($\beta = -0,20$, intervalo de confianza del 95%: $-0,252$ a $-0,146$).</p>

2023	<p>Kosydar-Bochenek, Sabina Krupa, Tomasz Seman, Wioletta Mędrzycka-Dąbrowska³</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Work climate from the perspective of nurses: qualitative research 	<p>En esta investigación cualitativa, se utilizó una entrevista semiestructurada para comprender las percepciones de las enfermeras sobre su entorno laboral. Entre noviembre y diciembre de 2021 participaron del estudio 22 enfermeras. Se utilizó un muestreo intencional para elegir enfermeras para la investigación, y se realizaron entrevistas con estas enfermeras utilizando un formulario de entrevista semiestructurada. Las entrevistas fueron analizadas mediante un análisis temático.</p>	<p>Cuatro elementos dominantes que juntos dieron forma al clima laboral predominante: participación en la toma de decisiones, compañerismo, satisfacción laboral y cambios esperados.</p>
2013	<p>I. García García, R. F. Castillo, E. S. Santa-Bárbara</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nursing organizational climate 	<p>Estudio correlacional para medir el clima organizacional de un hospital público y dos hospitales privados de Granada. Para la recolección de datos se</p>	<p>En los hospitales públicos hay una mayor especialización y el clima organizacional es más destacado que en los hospitales privados. Además, en los</p>

	<p>public and private hospitals</p> <p>utilizó la Escala de Clima Laboral que incluye 10 escalas, que van de 0 a 9, las cuales se utilizaron para evaluar variables sociales, demográficas y de clima organizacional. En este estudio, se encuestó a 386 sujetos en tres hospitales.</p>	<p>hospitales públicos, las características de los recursos humanos y su gestión pueden tener un impacto significativo en la percepción del clima, lo que da mayor importancia al clima organizacional como determinante del clima ético.</p>
<p>2022 Terje Slåtten, Gavamen de Gudbrand, Barbara Rebeca Mutonyi</p>	<p>Precur sors and outcomes of work engagement among nursing professionals-a cross-section al study</p> <p>Estudio que utilizó encuesta transversal mediante un muestreo por conveniencia de un total de N = 164 enfermeras, de cuatro hospitales públicos noruegos. Se empleó el modelado de ecuaciones estructurales para probar la hipótesis en el modelo conceptual, utilizando el software Stata. Además, los análisis de mediación se lograron mediante el uso del paquete "medsem" en el software Stata, para probar si los efectos directos e indirectos propuestos eran estadísticamente</p>	<p>El compromiso de los profesionales de enfermería está altamente correlacionado con su satisfacción laboral, así como también con las intenciones de rotación (totalmente) mediados por la satisfacción laboral. Por tanto, los empleadores deberían centrarse en mejorar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. El compromiso de los profesionales de enfermería es un factor</p>

significativos y el tipo de clave común para dicha
mediación encontrada. mejora.

Fuente: Búsquedas realizadas en base de datos Pubmed, agosto 2023

Discusión

En la mayoría de estudios aquí analizados, se ha observado que se utilizan ambos enfoques investigativos, tanto el cuantitativo como el cualitativo, así como el mixto. La tónica principal de los resultados encontrados es la satisfacción laboral y su relación con el entorno o clima organizacional, distribución de carga de trabajo como los horarios asignados a las enfermeras.

Por ejemplo, Bry & Wigert,(2022) mencionaban que la alta rotación del personal mermaba mucho al enfermero, puesto que al tener que trabajar en áreas desconocidas, les creaba tensión, poca familiaridad con los procedimientos y protocolos del área, la falta de cohesión de grupo, y que todo esto hacia el trabajo más difícil, ya que creaba inseguridad. Según Von Treuer et al (2014) por otra parte afirma que una mayor cohesión y participación en el lugar de trabajo y una menor presión laboral pueden mitigar los resultados negativos para la salud de los trabajadores por turnos. Hablando un poco sobre la cohesión de grupo para fomentar un buen clima organizacional, Bracarense et al (2022), encontró que la cohesión de compañeros es beneficiosa para el trabajo, Kosydar et al (2023), resaltó el compañerismo y la comunicación entre enfermeros, además, Wang et al (2006) afirma que esto inclusive aporta a conseguir los objetivos de gestión de la empresa o institución.

En cuanto a la satisfacción laboral, Terje et al (2022) mencionaba que el compromiso de los profesionales de enfermería está altamente correlacionado con su satisfacción laboral, así como también con las intenciones de rotación están (totalmente) mediados por la satisfacción laboral, esta aseveración pudiese resultar obvia que la persona que le guste su trabajo debería estar satisfecha, cuando realmente no es así. Existen otros factores que pueden modificar esta satisfacción tales como salarios, turnos de trabajo, recompensas, comodidad física, igualdad de oportunidades (Bracarense et al, 2022).

García et al (2013) va un poco más allá, y detecta que existen diferencias en cuanto la percepción del clima organizacional, dependiendo del tipo de hospital, sea este público o privado. Refiere que en los hospitales públicos hay una mayor especialización y el clima organizacional es más destacado que en los hospitales privados y que además, en los hospitales públicos, las

características de los recursos humanos y su gestión pueden tener un impacto significativo en la percepción del clima. Muy similares resultados los obtuvieron Fernández y Paravic (2003) en Chile, donde encontraron que tenían mayor satisfacción laboral las enfermeras de los hospitales privados. Mientras que las enfermeras de hospitales públicos destacaban a las condiciones físicas del trabajo como un factor de insatisfacción.

La satisfacción laboral también se encuentra muy relacionada con la sensación de comodidad física tal como lo refiere el párrafo anterior, un ambiente seguro para el enfermero es importante, tales como contar con los recursos materiales necesarios para ejecutar su cuidado al paciente, que la infraestructura del hospital le dé garantías para su desempeño laboral tanto en áreas climatizadas, como la limpieza estricta que debe de tener.

En relación a los salarios, beneficios sociales y acceso a recompensas u oportunidades de ascenso, son factores que realmente impactan en la percepción de clima organizacional y satisfacción laboral. Sein et al (2021) destaca que además de los beneficios económicos, el empleado lo que necesita es sentirse valorizado y que su papel en la institución o empresa es de importancia.

Conclusiones

Se debe hacer un esfuerzo a nivel organizacional por parte de las instituciones de salud para fomentar los factores de satisfacción laboral tales como apoyo de los directivos, familiaridad entre los colaboradores, igualdad de oportunidades, ambientes resolutivos, y mayores salarios y beneficios para sus trabajadores. Esto sin duda impacta de forma positiva en la cohesión de grupo en aras de la satisfacción laboral de las enfermeras y de la calidad de la atención.

Cada sistema de salud del país debe realizar evaluaciones periódicas del impacto en la fuerza laboral de enfermería, estas evaluaciones son útiles para proporcionar alertas sobre los daños relacionados con la pandemia que se han producido a nivel de

Enfermeras como también en los sistemas de atención de salud, más que nada a nivel público.

Mejorar el clima organizacional es posible gracias a la cooperación de la dirección del hospital con los empleados de cada departamento. Es necesario crear un buen clima laboral en el que las enfermeras se sientan seguras, saludables y apreciadas por la dirección, los médicos, el resto del personal y los pacientes. Las tareas de la dirección incluyen el seguimiento del clima laboral y su mejora mediante, entre otros, la aplicación de los principios de trato justo, buena comunicación, centrándose en la integración y cooperación del equipo y la mejora de las condiciones laborales.

Referencias

- Bracarense, C. F., Costa, N. D. S., Raponi, M. B. G., Goulart, B. F., Chaves, L. D. P., & Simões, A. L. de A. (2022). Organizational climate and nurses' turnover intention: A mixed method study. *Revista Brasileira De Enfermagem*, 75(4), e20210792. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0792>
- Bry, A., & Wigert, H. (2022). Organizational climate and interpersonal interactions among registered nurses in a neonatal intensive care unit: A qualitative study. *Journal of Nursing Management*, 30(6), 2031-2038. <https://doi.org/10.1111/jonm.13650>
- Buchan, J., Catton, H., & Shaffer, F. (2022). ICN - CGFNS International Centre on Nurse Migration.
- Ehrhart, M. G., Schneider, B., & Macey, W. H. (2013). *Organizational Climate and Culture: An Introduction to Theory, Research, and Practice*. Routledge.
- Fernández Larraguibel, B., & Paravic Klijn, T. (2003). NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE HOSPITALES PÚBLICOS Y PRIVADOS DE LA PROVINCIA DE CONCEPCIÓN, CHILE. *Ciencia y enfermería*, 9(2), 57-66. <https://doi.org/10.4067/S0717-95532003000200006>
- García, I. G., Castillo, R. F., & Santa-Bárbara, E. S. (2014). Nursing organizational climates in public and private hospitals. *Nursing Ethics*, 21(4), 437-446. <https://doi.org/10.1177/0969733013503680>
- Kosydar-Bochenek, J., Krupa, S., Semań, T., & Mędrzycka-Dąbrowska, W. (2023). Work climate from the perspective of nurses: Qualitative research. *Frontiers in Medicine*, 10, 1199674. <https://doi.org/10.3389/fmed.2023.1199674>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Situación de la enfermería en el mundo 2020: Resumen de orientación. Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/331675>
- Sein Myint, N. N., Kunaviktikul, W., Akkadechanunt, T., Wichaikhum, O.-A., & Turale, S. (2021). Nurses' Qualitative Descriptions of the Organizational Climate of Hospitals. *Journal of Nursing Scholarship: An Official Publication of Sigma Theta Tau International Honor Society of Nursing*, 53(4), 490-499. <https://doi.org/10.1111/jnu.12645>

- Slåtten, T., Lien, G., & Mutonyi, B. R. (2022). Precursors and outcomes of work engagement among nursing professionals-a cross-sectional study. *BMC health services research*, 22(1), 21. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07405-0>
- Thumin, F. J., & Thumin, L. J. (2011). The Measurement and Interpretation of Organizational Climate. *The Journal of Psychology*, 145(2), 93-109. <https://doi.org/10.1080/00223980.2010.538754>
- von Treuer, K., Fuller-Tyszkiewicz, M., & Little, G. (2014). The impact of shift work and organizational work climate on health outcomes in nurses. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 453-461. <https://doi.org/10.1037/a0037680>
- Wang, E. T. G., Ying, T.-C., Jiang, J. J., & Klein, G. (2006). Group cohesion in organizational innovation: An empirical examination of ERP implementation. *Information and Software Technology*, 48(4), 235-244. <https://doi.org/10.1016/j.infsof.2005.04.006>.

© 2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).