



Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en instituciones de salud del Perú

Organizational climate and its relationship with job satisfaction in health institutions in Peru
Clima organizacional e sua relação com a satisfação no trabalho em instituições de saúde no Peru

ARTÍCULO GENERAL

Bertha Carrión Córdova

bertha.carri@unmsm.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0001-9408-3772>
Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú

Rudy Amalia Loli Ponce

<https://orcid.org/0000-0002-3843-5451>
Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú

Tula Margarita Espinoza Moreno

<https://orcid.org/0000-0002-8836-8971>
Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú

Recibido 022 de Febrero 2022 | Arbitrado y aceptado 22 de Febrero 2022 | Publicado el 30 de Marzo 2022

RESUMEN

Introducción: Una de las preocupaciones de las instituciones de salud está relacionado con el logro de objetivos y metas, el incremento de la productividad y con la mejora de la calidad del servicio, el desempeño laboral y profesional. En estas condiciones, el clima organizacional y la satisfacción laboral forman parte de un fenómeno social en donde se valora la necesidad de comprender la influencia en el rendimiento y satisfacción de los trabajadores, como condición ineludible de la excelencia para el cambio y mayor eficiencia organizativa.

Objetivo: Analizar características de investigaciones sobre las variables clima organizacional y satisfacción laboral en artículos científicos originales y confirmar el tipo de relación que existe entre ambas variables.

Métodos: Revisión sistemática de la literatura, siendo los criterios de selección: artículos originales de investigación que aborden "clima organizacional" en combinación con "satisfacción laboral", publicados en español e inglés en bases de datos: Scopus, Web of Science, EBSCO y Wiley, no mayor a cinco años de antigüedad (entre 2016 y 2020).

Resultados: se encontraron un total de 63 artículos escritos en español e inglés. Finalmente, se seleccionaron 17 que cumplían con los requisitos.

Conclusión: La mayor parte de los autores concluyen que el clima organizacional es considerado como regular y la satisfacción laboral de tendencia media a alta.

Palabras clave: Clima organizacional; satisfacción laboral; enfermería.

ABSTRACT

Introduction: One of the concerns of health institutions is related to the achievement of objectives and goals, the increase in productivity and the improvement of the quality of service, work and professional performance. Under these conditions, the organizational climate and job satisfaction are part of a social phenomenon where the need to understand the influence on the performance and satisfaction of workers is valued, as an inescapable condition of excellence for change and greater organizational efficiency.

Objective: To analyze the characteristics of research on the variables organizational climate and job satisfaction in original scientific articles and confirm the type of relationship that exists between both variables.

Methods: Systematic review of the literature, being the selection criteria: original research articles that address "organizational climate" in combination with "job satisfaction", published in Spanish and English in databases: Scopus, Web of Science, EBSCO and Wiley, no more than five years old (between 2016 and 2020).

Results: a total of 63 articles written in Spanish and English were found. Finally, 17 that met the requirements were selected.

Conclusion: Most of the authors conclude that the organizational climate is considered regular and job satisfaction has a medium to high trend.

Keywords: Organizational climate; work satisfaction; Nursing.

RESUMO

Introdução: Uma das preocupações das instituições de saúde está relacionada com o alcance de objetivos e metas, o aumento da produtividade e a melhoria da qualidade do serviço, do trabalho e do desempenho profissional. Nestas condições, o clima organizacional e a satisfação no trabalho fazem parte de um fenômeno social onde se valoriza a necessidade de compreender a influência no desempenho e satisfação dos trabalhadores, como condição incontornável de excelência para a mudança e maior eficiência organizacional.

Objetivo: Analisar as características das pesquisas sobre as variáveis clima organizacional e satisfação no trabalho em artigos científicos originais e confirmar o tipo de relação existente entre ambas as variáveis.

Métodos: Revisão sistemática da literatura, sendo os critérios de seleção: artigos de pesquisa originais que abordem "clima organizacional" em combinação com "satisfação no trabalho", publicados em espanhol e inglês nas bases de dados: Scopus, Web of Science, EBSCO e Wiley, não mais de cinco anos (entre 2016 e 2020).

Resultados: foram encontrados 63 artigos escritos em espanhol e inglês. Por fim, foram selecionados 17 que atendiam aos requisitos.

Conclusão: A maioria dos autores conclui que o clima organizacional é considerado regular e a satisfação no trabalho tem uma tendência de média a alta.

Palavras-chave: Clima organizacional; satisfação no trabalho; Enfermagem.

INTRODUCCIÓN

El continuo avance y desarrollo de la ciencia y tecnología a nivel mundial está ocasionando constantes cambios en los sectores económico, administrativo, social, entre otros, lo cual exige que los encargados de administrar al potencial humano, como responsables de proveer a los colaboradores, la provisión de herramientas necesarias para enfrentar los cambios sociales y tecnológicos para ubicarse a la altura de la competencia que exige la demanda de los servicios de salud.

Es necesario contar con un clima organizacional positivo y constructivo, siendo un pilar fundamental de apoyo a todas aquellas instituciones que requieren hacerse competitivas, además, contribuye a una reducción del estrés profesional, tasa de agotamiento y mejora la satisfacción laboral y lealtad de la fuerza laboral de enfermería(1).

La importancia de conocer el clima organizacional de una institución reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de determinados factores existentes, sino que depende de las percepciones que tengan sobre estos. De allí que el ambiente laboral refleje la interacción entre las características personales y organizacionales.(2) La satisfacción laboral tiene un impacto directo en la vida, autoestima y realización de la persona, la cual posee una estrecha relación con determinados aspectos del desempeño, puesto que no es factible conseguir que una persona realice su trabajo con calidad y eficiencia si no se encuentra satisfecho laboralmente.(3)

El clima organizacional y satisfacción laboral son variables que se relacionan con el bienestar de las personas en su trabajo, su calidad de vida laboral, motivación y, en consecuencia, intervienen en el rendimiento del personal.(4)

En el Perú, el ambiente de trabajo de las enfermeras(os) pareciera no ser el más propicio debido al complejo sistema de turnos, el agotamiento físico que provocan las largas jornadas de trabajo, la necesidad de incorporar más personal para atender la creciente demanda de pacientes, por los escasos recursos, políticas administrativas, entre otros, cuya consecuencia es la fatiga, pocas oportunidades y pocas posibilidades de capacitación, así como por el estrés laboral y la desmoralización entre otros

problemas.(5) Por ello, en los servicios de Enfermería se amerita de profesionales que asuman el rol de atención al paciente con un alto nivel de responsabilidad y ética, con un amplio liderazgo que motive cambios significativos según el área de competencia, para la obtención del máximo compromiso de las actividades que realicen.

Por lo tanto, mantener un clima laboral cálido y una satisfacción laboral optima es algo importante y es un tema que cada vez más captará la atención en las instituciones de salud. Conocer su estado permitirá evitar problemas a corto y largo plazo, ya que un ambiente positivo propiciara una mayor motivación y por ende una mejor productividad, incrementando el compromiso y la lealtad.(6)

El presente estudio tuvo como objetivo analizar las características de investigaciones sobre las variables clima organizacional y satisfacción laboral en artículos científicos originales y analizar el tipo de relación que existe entre ambas variables.

MÉTODOS

Estrategia de búsqueda En el presente trabajo se realizó una revisión sistemática de literatura con el propósito de establecer la relación, diferencia o estado actual de lo investigado en relación con el “Clima organizacional” y “Satisfacción laboral”.

Criterios de selección

- **Criterios de inclusión:** Investigaciones no experimentales, en inglés y español realizadas en profesionales de enfermería de instituciones de salud, que se encuentren dentro del rango de publicación 2016 a 2020, ubicadas en las bases de datos Scopus, EBSCO, Web of Science y Wiley.

- **Criterios de Exclusión:** Investigaciones experimentales, cuasi experimentales o revisiones sistemáticas, de acceso restringido, que incluyan en su población a otros profesionales de la salud distintos a enfermería.

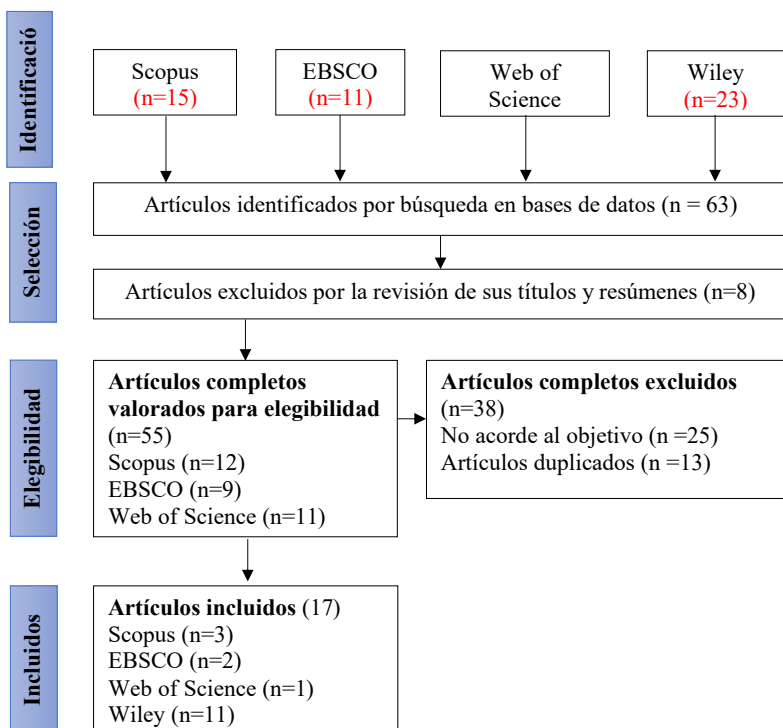
Cuadro 1. Estrategia de búsqueda

Base de datos	Palabras clave	Estrategia de búsqueda
Scopus		
EBSCO		
Web of Science		
Wiley		

Se encontraron un total de 63 artículos escritos en español e inglés. Una revisión previa de los títulos y resúmenes artículos permitió descartar 8 estudios no pertinentes. Luego, en una segunda selección, 25 artículos se excluyeron por su tema (tipo de organización, percepción de usuarios, población, etc.) y 13 artículos se encontraban repetidos. Finalmente, se incluyeron 17 documentos (ver tabla 1) que cumplían los criterios de selección.

Se utilizó el diagrama de flujo para elegir los documentos relevantes.

Diagrama de flujo



Comentado [L1]: Este es un diagrama PRISMA y no ha sido declarado en el texto
Se omite el título y fuente del diagrama

Extracción de datos

Para la extracción de datos se diseñó una tabla que consistía en diferentes apartados o áreas. En primer lugar, se obtenían los datos del estudio: autor, año de publicación institución, población de estudio, sexo y edad (ver tabla 1).

Análisis de datos

Se procedió a comparar la información y a clasificarla según las variables: clima organizacional y satisfacción laboral. Para esto se elaboraron dos tablas la primera para obtener la información

necesaria sobre el clima organizacional y la segunda tabla para la satisfacción laboral, en ambos casos se tomó en cuenta las conclusiones observadas en los artículos de investigación (ver tabla 2 y 3).

RESULTADOS

Tabla 1. Datos generales, año de publicación e institución.

Autor	Año de publicación	Título de la investigación	Institución	Población de estudio	Donde se ubica la publicación	Lugar	% Sexo		Edad promedio
							Masculino	Femenino	
Polat, S., Terzi, B. (7)	2020	Relationships between perceived support types and the job satisfaction levels of nurses.	Hospital de la Facultad de Medicina de Estambul	655 enfermeras	https://doi.org/10.1111/ppc.12675	Turquía	-	100.0%	36 años
Ren Y., Song H., Li S., Xiao F.	2020	Mediating effects of nursing organizational climate on the relationships between empathy and burnout among clinical nurses	Hospitales de la Provincia de Guangdong en el sur de China	786 enfermeras	https://doi.org/10.1111/jan.14525	China	2.04%	97.96%	Menores de 25 años
Siket, A., Gal, M., Harcsa, E., Sárváry, A., Zrinyu, M., Fullér, N., Oláh, A. (9)	2020	Staying with nursing: the impact of conflictual communication, stress and organizational problem-solving	Hospital universitario y 2 hospitales regionales de Hungría	367 enfermera	https://doi.org/10.1111/inr.12619	Hungría	13.3%	86.7%	39 años
Kalinowska, P., Marciniak, L. (3)	2020	Job satisfaction among family nurses in Poland: A questionnaire-based study	5 Cámaras de enfermeras y parteras del condado en Polonia	220 enfermeras	https://doi.org/10.1002/nop.2.550	Polonia	0.5%	99.5%	35 años
Dong-Min, S., Ok-Kyun, H.	2020	Influence of group resilience on job satisfaction among Korean	1 Hospital y 4 terciarios en una provincia y área	438 enfermeras	https://doi.org/10.1111/jocn.15385	Corea del Sur	-	100%	33 años

Comentado [L2]: Este no se encuentra en las referencias y no tiene la cita

Comentado [L3]: Recuerde que las citas deben estar en orden consecutivo

(19)		nurses: A cross-sectional study	metropolitana							
Albahayreh, A., Al, S., Al-Rawajfah, O., Al-Awaisi, H. (11)	2019	Healthy work environments are critical for nurse job satisfaction: implications for Oman	2 Hospitales terciarios de Omán	454 enfermeras	https://doi.org/10.1111/inr.12529	Omán	17.4%	82.6%	35 años	
Kilic, E., Altuntas, S. (20)	2019	The effect of collegial solidarity among nurses on the organizational climate	Hospital Universitario de Turquía	333 enfermeras	https://doi.org/10.1111/inr.12509	Turquía	5.7%	94.3%	3 años	
Aloisio L., Gifford W., McGilton K., Lalonde M., Estabrooks C., Squires J. (18)	2019	Factors Associated With Nurses' Job Satisfaction In Residential Long-term Care: The Importance of Organizational Context	92 Hospitales de cuidado a largo plazo	756 enfermeras	https://doi.org/10.1016/j.jamda.2019.06.020	Canadá	11.8%	87.6%	40 a 49 años	
Hwang, E. (16)	2018	Effects of the organizational culture type, job satisfaction, and job stress on nurses' happiness: A cross-sectional study of the long-term care hospitals of South Korea	17 Hospitales de Cuidados a largo plazo	226 enfermeras	https://doi.org/10.1111/jins.12235	Corea del Sur	4.9%	95.1%	43 años	
Labrague, L., McEnroe, D., Leocadio, M.,	2018	Perceptions of organizational support and its impact on nurses' job outcomes	9 Hospitales en la Isla de Samar	180 enfermeras	https://doi.org/10.1111/nuf.12260	Filipinas	21.1%	78.9%	20 a 29 años	

Comentado [L4]: Recuerde que las citas deben estar en orden consecutivo

Comentado [L5]: Recuerde que las citas deben estar en orden consecutivo

Van, P., Tsaras, K. (8)									
Wang K., Chou C., Lai J.	2018	A structural model of total quality management, work, values, job satisfaction and patient-safety-culture attitude among nurses	5 Hospitales regionales de enseñanza	492 enfermeras	https://doi.org/10.1111/jonm.12669	Taiwán	-	100%	31 a 40 años
Cosentino, C., Bettuzzi, M., Campioli, G., Di Marco, V., Giacomuzzi, G., et al. (13)	2017	Individual and social variables and their effect on case/care manager job satisfaction: An exploratory study	89 Entornos residenciales de Columbia Británica, Alberta y Manitoba	103 enfermeros	https://doi.org/10.23750/abm.v8i3%20-S.6615	Italia	20.4%	79.6%	-
Pahlevan, S., Sadat, A., Sharif, H. (12)	2017	Mediating role of psychological well-being in the relationship between organizational support and nurses' outcomes: A cross-sectional study	2 Hospitales públicos de Irán	345 enfermeras	https://doi.org/10.1111/jan.13501	Malasia	14.5%	85.5%	38 años
Bilinska, P., Weggel, J., Kliegel, M. (14)	2016	Caring for the elderly but not for one's own old employees? Organizational age climate, age stereotypes, and turnover intentions in young and old nurses	45 Casas de reposo	397 enfermeras	https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000144	Alemania	-	100%	40 años

Comentado [L6]: Este no se encuentra en las referencias y no tiene la cita

Svein sdottir, H., Ragnarsdot- tir, E., Blondal, K. (17)	2016	Praise matters: the influence of nurse unit managers' praise on nurses' practice, work environment and job satisfaction: a questionnaire study	Hospital Universitario Landspítali (LUH) – Islandia.	189 enfermeras	https://doi.org/10.1111/jan.12849	Islandia	-	100%	Mayores de 40 años
Labrague, L., McEnroe-Pettitt, D., Gloe, D., Tsaras, K., et al. (10)	2016	Organizational politics, nurses' stress, burnout levels, turnover intention, and job satisfaction	9 Hospitales del Centro Filipinas	166 enfermeras	https://doi.org/10.1111/inr.12347	Filipinas	21.1%	78.9%	26 años
Goh, Y., Lopez, V. (15)	2016	Job satisfaction, work environment and intention to leave among migrant nurses working in a publicly founded tertiary hospital	Hospital terciario con fondos públicos de Singapur	429 enfermeras	https://doi.org/10.1111/jonm.12395	Singapur	-	100%	Menor de 30 años

En la tabla N° 1. De los 17 trabajos seleccionados se obtuvo que el mayor número de participantes son del sexo femenino, el promedio de edad fluctúa entre una mínima de 25 y una máxima de 52 años, el estudio con el mayor número de participantes es de Ren, Y., Song, H., Li, S., Xiao, F. con 786 participantes y el menor número fue de Cosentino, C., Bettuzzi, M., Campioli, G., Di Marco, V., Giacomuzzi, G., et al. estudio realizado en el 2017 con 103 colaboradores (89 Entornos residenciales de Columbia Británica, Alberta y Manitoba-Canadá).

Tabla 2. Hallazgos del clima organizacional en los diferentes estudios.

Autor	Año	Clima organizacional
Polat S., Terzi B. (7)	2020	Los niveles de clima organizacional percibido mediante el apoyo organizacional fueron bajos.
Ren Y., Song H., Li S., Xiao F. (1)	2020	El clima organizacional de enfermería informado por los participantes era relativamente bueno.
Siket A., Gal M., Harcsa	2020	Las enfermeras calificaron el clima organizacional del hospital

Comentado [L7]: Citarlo

E., Sárvary A., Zrinyi M., et al. ⁽⁹⁾		por debajo del promedio. Las enfermeras gestoras apreciaron el clima organizacional de manera más positiva que el personal.
Kilic E., Altuntas S. ⁽³⁾	2019	Las percepciones de las enfermeras sobre el clima organizacional eran moderados, es decir, no eran muy positivos ni muy negativos.
Aloisio L, Gifford W, McGilton K, Lalonde M, Estabrooks C, Squires J. ⁽¹⁸⁾	2019	Factores del contexto organizacional como el apoyo adecuado y acceso a los recursos se asociaban con la satisfacción laboral de las enfermeras.
Hwang E. ⁽¹⁶⁾	2018	Las enfermeras evidenciaron clima organizacional alto, obteniéndose puntajes más altos a la cultura orientada a las relaciones y en la jerarquía, además se obtuvieron puntajes bajos en la cultura orientada a la tarea.
Labrague L., McEnroe D., Leocadio M., Van P., Tsaras K. ⁽⁸⁾	2018	Enfermeras que laboran en hospitales públicos percibieron bajos niveles de clima organizacional a través del apoyo organizacional en comparación con enfermeras que laboran en hospitales privados. No existe correlación entre apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral.
Cosentino C., Bettuzzi M., Campioli G., Di Marco V., Giacomuzzi G., et al. ⁽¹³⁾	2017	Se identificó que variables como el clima organizacional y la salud influyen significativamente en la percepción de la satisfacción laboral.
Pahlevan S., Sadat A., Sharif H. ⁽¹²⁾	2017	La percepción de las enfermeras sobre el clima organizacional a través del apoyo organizacional se correlaciona con la satisfacción laboral.
Bilinska P., Wegge J., Kliegel M. ⁽¹⁴⁾	2016	El clima de edad organizacional posee una relación positiva con la satisfacción laboral, evidenciándose que con niveles altos de clima de edad organizacional se presenta mayores niveles de satisfacción laboral.
Sveinsdottir H., Ragnarsdottir E., Blondal K. ⁽¹⁷⁾	2016	Las enfermeras calificaron al clima laboral con puntuaciones altas en todas las medidas. Enfermeras que recibían elogios a menudo por los jefes de enfermería calificaron su clima laboral como más motivador, relajante, cómodo y flexible.
Labrague L., McEnroe-Petite D., Gloe D., Tsaras K., et al. ⁽¹⁰⁾	2016	Las enfermeras percibieron niveles moderados de política organizativa, además, se encontró correlaciones negativas entre política organizacional percibida y satisfacción laboral.
Goh Y., Lopez V. ⁽¹⁵⁾	2016	Se evidenció que menores niveles de satisfacción laboral se asociaron con percepciones más bajas del clima laboral entre enfermeras migrantes que trabajan en Singapur.

En la tabla N° 2. En los 17 trabajos seleccionados, 11 de ellos encontraron que el clima organizacional en las sedes de estudios en su gran mayoría es regular o medianamente favorable; sin embargo, solo en 3 estudios realizados encontraron que el nivel de clima organización en un gran porcentaje es bajo(7-9).

Tabla 3. Hallazgos de la satisfacción laboral en los diferentes estudios.

Autor	Año	Satisfacción laboral
Polat S., Terzi B. ⁽⁷⁾	2020	Los niveles de satisfacción laboral de las enfermeras eran altos. La satisfacción laboral de las enfermeras tuvo una relación débil y positiva con el apoyo organizacional.
Kalinowska P., Marcinowicz L.	2020	Las enfermeras que poseían mayor tiempo de antigüedad eran las más satisfechas laboralmente, mientras las que tenían menor años de antigüedad eran las menos satisfechas.
Dong-Min S., Ok-Kyung H. ⁽¹⁹⁾	2020	El nivel de satisfacción laboral en las enfermeras es valorado como medio. Las enfermeras que tenían entre 41 a 62 años, con 16 a 25 años de experiencia y las que trabajaban en unidades médico-quirúrgicas se encontraban más satisfechas.
Albashayreh A., Al S., Al-Rawajfah O., Al-Awaisi H. ⁽¹¹⁾	2019	Los niveles de satisfacción laboral en las enfermeras fueron puntuados de medio a alto. La mayor variación en la satisfacción laboral de las enfermeras se explica por el entorno laboral.
Kilic E., Altuntas S. ⁽²⁰⁾	2019	Los niveles de satisfacción laboral de las enfermeras eran medios.
Aloisio L, Gifford W, McGilton K, Lalonde M, Estabrooks C, Squires J. ⁽¹⁸⁾	2019	Factores del contexto organizacional como el apoyo adecuado y acceso a los recursos se asociaban con la satisfacción laboral de las enfermeras.
Hwang, E. ⁽¹⁶⁾	2018	Las enfermeras evidenciaron un nivel de satisfacción laboral medio.
Labrague L., McEnroe D., Leocadio M., Van P., Tsaras K. ⁽⁸⁾	2018	No existe correlación entre apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral.
Wang K., Chou C., Lai J.	2018	El nivel de satisfacción en enfermeras fue de medio a alto.
Cosentino C., Bettuzzi M., Campioli G., Di Marco V., Giacomuzzi G., et al. ⁽¹³⁾	2017	La puntuación del nivel de satisfacción laborales media. Se identificó que variables como el clima organizacional y la salud influyen significativamente en la percepción de la satisfacción laboral.
Pahlevan S., Sadat A., Sharif H. ⁽¹²⁾	2017	La percepción de las enfermeras sobre el clima organizacional a través del apoyo organizacional se correlaciona con la satisfacción laboral.
Bilinska P., Wegge J., Kliegel M. ⁽¹⁴⁾	2016	El clima de edad organizacional posee una relación positiva con la satisfacción laboral, evidenciándose que con niveles altos de clima de edad organizacional se presenta mayores niveles de satisfacción laboral.
Sveinsdottir H., Ragnarsdottir E., Blondal K. ⁽¹⁷⁾	2016	Enfermeras que reciben a menudo y muy a menudo elogios por parte de los jefes de enfermería, evidencian mayor satisfacción laboral.
Labrague L., McEnroe-Petite D., Gloe D., Tsaras K., et al. ⁽¹⁰⁾	2016	Se reportó una satisfacción laboral con niveles bajos. Se encontró correlaciones negativas entre política organizacional percibida y satisfacción laboral.

Comentado [L8]: Citarlo

Comentado [L9]: Citarlo

Goh Y., Lopez V. ⁽¹⁵⁾ 2016 Enfermeras migrantes encuestadas se encontraban moderadamente satisfechas con su trabajo. En general, enfermeras indias reportaron niveles más altos de satisfacción laboral que otros grupos de nacionalidad de enfermeras migrantes. Se evidenció que menores niveles de satisfacción laboral se asociaron con percepciones más bajas del clima laboral entre enfermeras migrantes que trabajan en Singapur.

En la tabla N° 3. En los 17 trabajos seleccionados, 13 de ellos encontraron que la satisfacción laboral percibida por los participantes va de una satisfacción media a alta. Mientras que, en 1 estudio realizado en el 2016 se evidenció niveles bajos de satisfacción laboral (10). Además, estudios identificaron relaciones estadísticas entre satisfacción laboral y clima organizacional(7,8,10–15).

DISCUSIÓN

Considerando el propósito del presente estudio, el cual ha sido analizar las características de las variables clima organizacional y satisfacción laboral en artículos científicos originales, además de analizar el tipo de relación que existe entre ambas variables;; se pone en manifiesto que actualmente la satisfacción laboral (SL) y el clima organizacional (CO) constituyen temáticas de relevancia para instituciones u organizaciones enmarcadas en la Calidad, cuya meta es el mejoramiento y continuo en el desarrollo institucional.

El estudio de la SL y CO, como variables de indagación e instrumentos para generar beneficios e implementar acciones correctivas constituyen un excelente mecanismo para la gestión en la organización, motivo por el cual han sido generadores de las investigaciones presentadas en todos los artículos revisados, principalmente en el estudio realizado por Goh y Lopez(15) quienes afirman, es importante que los jefes y directivos de las instituciones se involucren en la problemática de la organización y tomen acciones de mejora que beneficien a todo el personal, lo cual el clima de apoyo por parte de éstos favorece positivamente el entorno de práctica de enfermería.

Es importante tener en cuenta todos los estudios de CO y SL, ya que allí nos muestran aspectos que las autoridades de los establecimientos de salud deben priorizar dentro sus políticas, y que el éxito de las instituciones prestadores de servicios de salud va de la mano de las personas que la conforman, esto amerita que se evalúe las políticas remunerativas, la distribución de los recursos y la implementación de los servicios o centros con materiales, instrumentos o máquinas de calidad. Estos aspectos contribuirán a la mejora de los servicios de salud y por ende mejorará la motivación y el desempeño de los trabajadores, lo cual influirá notablemente en la productividad, satisfacción, compromiso y calidad del trabajo.

En el análisis de las investigaciones se aprecia que, en su gran mayoría

el CO varía entre bajo a medio(7-9) y solo en 2 investigaciones se identificó un clima organizacional alto(16,17). Debemos tener en cuenta que esto repercute no solo en la calidad de la atención, sino también en el logro de metas personales, profesionales e institucionales debido a que las condiciones laborales que existen en la organización intervienen de alguna manera en el desempeño, contribuyendo en su satisfacción y en la disminución de ausentismo, enfermedades ocupacionales, propiciando el desarrollo y crecimiento profesional.

Investigadores identificaron algunos factores que estarían interviniendo en el clima organizacional: apoyo organizacional, acceso a recursos, cultura orientada a las relaciones y jerarquía, estructura organizativa, procesos de comunicación y política organizativa(8,10,14,16-18), que tienen influencia en las motivaciones y comportamientos de los individuos, y que a su vez influyen en la productividad y satisfacción de las enfermeras.

En relación con la satisfacción laboral, la mayoría de los estudios indicaron que las enfermeras tenían un nivel de medio a alto(3,7,11,13,16,19,20) y solo un estudio indicó niveles bajos de satisfacción laboral(10). Esto es muy importante ya que la insatisfacción laboral provoca ausentismo, rotación de personal, poca o nula productividad, un ambiente laboral desfavorable y agresión en el individuo insatisfecho. La satisfacción laboral es de gran interés por que nos indica la habilidad de la organización para satisfacer las necesidades de los trabajadores. Existen evidencias de que los trabajadores insatisfechos faltan al trabajo con más frecuencia y suelen renunciar, demostrándose que la satisfacción laboral se refleja en la vida laboral del empleado. Mejorar y proporcionar ambientes laborales adecuados mediante recursos adecuados, dotación de personal, mayor participación de las enfermeras, entre otros, son fundamentales para establecer entornos de trabajos saludables(11).

Las revisiones de literatura realizadas permiten, asimismo, mencionar que la calificación general de clima organizacional guarda una correspondencia con los resultados de la satisfacción laboral, lo que evidencia que la dimensión técnica científica debe guardar correspondencia con la dimensión humana para lograr que se valore la calidad de la atención, evidenciándose una relación significativa y positiva entre ambas variables(7,10-12,14,15), sin embargo, solo una investigación no encontró dicha relación(8).

CONCLUSIONES

Del análisis realizado respecto al promedio de la edad todos superan los treinta años, siendo la mayor parte del sexo femenino.

En clima organizacional la mayor de los estudios analizados es regular,

importante tener en cuenta estos resultados con el fin de poder articular acciones estratégicas concertadas para desarrollar valores institucionales que permitan cimentar una cultura institucional sólida.

En satisfacción laboral la mayoría de los estudios analizados considera como media a alta la satisfacción, esto es fundamental para que las instituciones de salud sigan mejorando en dicho aspecto.

Las variables clima organizacional y satisfacción laboral muestran en la mayoría de los estudios una relación significativas y positivas entre ambas.

Es importante que se establezcan estrategias para mejorar el clima organizacional de las instituciones de salud y seguir mejorando la satisfacción laboral para optimizar la calidad de la atención.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Sein NN, Kunaviktikul W, Stark A. A contemporary understanding of organizational climate in healthcare setting: A concept analysis. *Nurs Forum*. 2021;56(1):172–80.
2. Uturunco Vera ML. Factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional “Carlos Alberto Seguí Escobedo”, Arequipa. *Rev Científica Ágora*. 2018;5(2):e3.
3. Kalinowska P, Marcinowicz L. Job satisfaction among family nurses in Poland: A questionnaire-based study. *Nurs Open*. 2020;7(6):1680–90. DOI: <https://doi.org/10.1002/nop2.550>
4. Montoya Caceres P., Bello-Escamlila N., Bermudez Jara N., Burgos Rios F., Fuentealba Sandoval M., Padilla Perez A. Satisfaccion laboral y su relacion con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Cienc / Trab [Internet]*. 2017;19(58):7–13. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007&lng=en&nrm=iso&tlng=en
5. Duche Pérez AB, Rivera Galdos GL. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. 2019;353–63.
6. Orgambidez-Ramos A, de Almeida H. Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination. *Appl Nurs Res [Internet]*. 2017;36:37–41. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.apnr.2017.05.012>

7. Polat Ş, Terzi B. Relationships between perceived support types and the job satisfaction levels of nurses. *Perspect Psychiatr Care*. 2020;(October):1–10. DOI: <https://doi.org/10.1111/ppc.12675>
8. Labrague LJ, McEnroe Petite DM, Leocadio MC, Van Bogaert P, Tsaras K. Perceptions of organizational support and its impact on nurses' job outcomes. *Nurs Forum*. 2018;53(3):339–47. DIO: <https://doi.org/10.1111/nuf.12260>
9. Siket Ujváriné A, Gál M, Harsa Jakabné E, Sárváry A, Zrínyi M, Fullér N, et al. Staying with nursing: the impact of conflictual communication, stress and organizational problem-solving. *Int Nurs Rev*. 2020;67(4):495–500. DOI: <https://doi.org/10.1111/inr.12619>
10. Labrague LJ, McEnroe-Petite DM, Gloe D, Tsaras K, Arteche DL, Maldia F. Organizational politics, nurses' stress, burnout levels, turnover intention and job satisfaction. *Int Nurs Rev*. 2016;64(1):109–16. DOI: <https://doi.org/10.1111/inr.12347>
11. Albashayreh A, Al Sabei SD, Al-Rawajfah OM, Al-Awaisi H. Healthy work environments are critical for nurse job satisfaction: implications for Oman. *Int Nurs Rev*. 2019;1–7. DOI: <https://doi.org/10.1111/inr.12529>
12. Pahlevan S, Ahadzadeh A, Sharif H. Mediating role of psychological well-being in the relationship between organizational support and nurses' outcomes: A cross-sectional study. *Lead Glob Nurs Res*. 2017;74(4):887–9. DOI: <https://doi.org/10.1111/jan.13501>
13. Cosentino C, Bettuzzi M, Campioli G, Di Marco V, Giacopuzzi G, Marinoni I, et al. Individual and social variables and their effect on case/care manager job satisfaction: An exploratory study. *Acta Biomed*. 2017;88:59–66. DOI: <https://doi.org/10.23750/abm.v88i3%20-S.6615>
14. Bilinska P, Wegge J, Kliegel M. Caring for the elderly but not for one's own old employees?: Organizational age climate, age stereotypes, and turnover intentions in young and old nurses. *J Pers Psychol*. 2016;15(3):95–105. DOI: <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000144>
15. Goh YS, Lopez V. Job satisfaction, work environment and intention to leave among migrant nurses working in a publicly funded tertiary hospital. *J Nurs Manag*. 2016;24(7):893–901. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.12395>
16. Hwang E. Effects of the organizational culture type, job satisfaction, and job stress on nurses' happiness: A cross-sectional study of the long-term care hospitals of South Korea. *Japan J Nurs Sci*. 2019;16(3):263–73. DOI: <https://doi.org/10.1111/jjns.12235>

17. Sveinsdóttir H, Ragnarsdóttir ED, Blöndal K. Praise matters: The influence of nurse unit managers' praise on nurses' practice, work environment and job satisfaction: A questionnaire study. *J Adv Nurs*. 2016;72(3):558–68. DOI: <https://doi.org/10.1111/jan.12849>
18. Aloisio LD, Gifford WA, McGilton KS, Lalonde M, Estabrooks CA, Squires JE. Factors Associated With Nurses' Job Satisfaction In Residential Long-term Care: The Importance of Organizational Context. *J Am Med Dir Assoc* [Internet]. 2019;20(12):1611-1616.e4. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.jamda.2019.06.020>
19. Dong-Min S, Ok-Kyung H. Influence of group resilience on job satisfaction among Korean nurses: A cross-sectional study. *J Clin Nurs*. 2020;29(17–18):3473–81. DOI: <https://doi.org/10.1111/jocn.15385>
20. Kılıç E, Altuntaş S. The effect of collegial solidarity among nurses on the organizational climate. *Int Nurs Rev*. 2019;66(3):356–65. DOI: <https://doi.org/10.1111/inr.12509>