




FCM Facultad de Ciencias
Médicas · UNR

GMD Facultad Cs. Médicas
Biblioteca

PTE 2727

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS

ESCUELA DE ENFERMERÍA

**Clima organizacional y satisfacción laboral según sexo,
edad y antigüedad en enfermeros asistenciales de
un hospital público de la ciudad de Rosario**

Asignatura: TALLER DE INVESTIGACIÓN

Docente Asesor: Lic. Acosta, Simón

Autora: Enf. Sandoval, Olga

Directora: Lic. Varela, Araceli

Rosario, 30 noviembre de 2024.

Resumen

El clima organizacional y el grado de satisfacción laboral están fuertemente vinculados al cuidado de calidad. Su percepción varía según la perspectiva de género, y el momento de la vida personal y laboral de los profesionales. Con el objetivo de describir la relación que existe entre el clima organizacional y el grado de satisfacción laboral según el sexo, la edad y antigüedad en el servicio de los enfermeros asistenciales de una sala de internación de un hospital público de la ciudad de Rosario en el mes de mayo del 2025, se diseñó un proyecto con abordaje metodológico cuantitativo y observacional donde el alcance será descriptivo, de corte transversal porque se hará una sola aplicación del instrumento y prospectivo porque los datos se recabarán a medida que ocurren los hechos. El sitio de estudio es un hospital público de segundo nivel de atención y el contexto una sala de internación clínica de adultos cuya selección fue validada con un estudio exploratorio previo. Se seleccionará al total de la población de enfermeros asistenciales (45) y serán excluidos quienes tengan una antigüedad menor a los seis meses. Se empleará la técnica de la encuesta utilizando un instrumento auto administrado conformado por dos cuestionarios validados: el Cuestionario de Clima Organizacional de Litwin & Stringer y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 que ofrecen una serie de afirmaciones valoradas con una escala tipo Likert. Los datos se codificarán en una tabla matriz y se describirán las variables en un análisis univariado. Posteriormente se analizarán las relaciones con análisis bivariado y multivariado según los objetivos específicos. La información se sintetizará en tablas y gráficos para su presentación y se garantizará el cumplimiento de los aspectos éticos.

Palabras clave: Clima organizacional - Satisfacción laboral - Enfermería clínica

Agradecimientos

A Dios por darme las fuerzas de seguir adelante,
a mi directora Araceli Varela que fue la primera que confió en mí,
a mis docentes asesores y consultores por mostrarme el camino,
a mis colegas por cada aporte brindado,
y a mis hijos, por su apoyo incondicional.

Índice general

Resumen y palabras clave	Pág. 2
Agradecimientos	3
Índice general	4
Introducción	5
Estado actual del conocimiento	6
Justificación y Planteamiento del problema	11
Hipótesis y objetivos	12
Marco teórico	13
Material y métodos	32
Tipo de estudio o diseño	32
Sitio o contexto de la investigación	32
Descripción del sitio	32
Contexto de estudio: Criterios de elegibilidad	33
Población y muestra	34
Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	34
Procedimiento de recolección de datos	36
Consideraciones éticas	36
Plan de análisis	37
Cronograma de actividades	42
Referencias bibliográficas	43
Anexos	46
Anexo I. Aval institucional	46
Anexo II. Operacionalización; Instrumentos de recolección de datos y consentimiento informado	47

Introducción

Las instituciones de salud son organizaciones donde las personas trabajan en un espacio delimitado que incluye actividades y tareas relacionadas con la atención de problemas de distinta gravedad y donde las relaciones interpersonales se contextualizan en ámbitos y momentos, no siempre adecuados. Este ámbito físico y psicosocial donde las personas se desenvuelven ha sido reconocido por la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) como de vital importancia por influenciar tanto la satisfacción laboral de los profesionales que se desempeñan en él, como la calidad de las actuaciones que realizan. Por ello, aunque la idea de clima organizacional parezca intangible, tiene una existencia real y trascendente que logra expresarse como la resultante de los factores culturales, distintas interpretaciones de la realidad y distintos modos de actuar que caracterizan a una organización en un momento dado. El clima organizacional es creado por las propias personas que lo habitan y es posible de ser valorado por dichas personas. Entonces, puede percibirse como realidad concreta y objetiva cuando las personas describen sus características distintivas para una organización. Así, se constituye como componente que interactúa con los profesionales y que alcanza expresión en el comportamiento cotidiano de las personas (Organización Mundial de la Salud, 1998).

El clima organizacional incluye una serie de dimensiones como la identidad institucional; las políticas, reglas, normatizaciones y estándares que regulan las actividades de la organización; aspectos vinculados con la autonomía y responsabilidades de los profesionales; las relaciones interpersonales entre pares y con las distintas líneas jerárquicas; y el sistema de promoción institucional y retribución que perciben los profesionales. Este conjunto de características medibles del entorno laboral a partir de las percepciones individuales y colectivas de los trabajadores, ha sido objeto de un gran interés, porque existe evidencia suficiente de su correlación con la satisfacción laboral (Melgar Cuellar, 2022).

Cuando se habla de satisfacción laboral, se hace referencia a una dimensión actitudinal que ocupa un lugar central en la consideración de la experiencia de la persona en el trabajo, que reconoce un constructo que contiene un componente afectivo, un componente cognitivo o evaluativo del constructor y un foco en el trabajo y sus experiencias que lo diferencia de otras formas de satisfacción (Gamboa, 2010). El nivel de satisfacción de los enfermeros respecto de la supervisión, el ambiente físico de trabajo, y la satisfacción intrínseca de cada profesional, sus prestaciones y participaciones van a manifestarse en las actitudes generales de los individuos hacia su trabajo: la insatisfacción se reflejará en actitudes y comportamientos negativos (Melgar Cuellar, 2022). Específicamente, la ONU y la OPS han declarado que el clima organizacional y el grado de satisfacción laboral son dos aspectos centrales para alcanzar un nivel alto de motivación en el desempeño de las tareas asignadas a Enfermería (Organización Mundial de la Salud, 1998).

Dadas las características subjetivas de percepción del clima y de la satisfacción, los aspectos sociodemográficos como la edad, el género, y la experiencia laboral, pueden significar distintas

miradas a partir de la construcción de distintas escalas de valores mediadas por la perspectiva de género y por el momento de la vida personal y laboral de los profesionales (Amssifuen et al., 2023).

Por lo expuesto, se ha considerado de interés abordar esta problemática en un contexto de internación en particular y se procede a la búsqueda de antecedentes de estudios que relacionen las variables principales citadas.

Estado actual del conocimiento

La búsqueda y selección de material bibliográfico relacionado con la problemática abordada en el presente proyecto ofreció algunos antecedentes entre los cuales se destacarán los que establecen relación directa con las principales variables en estudio.

Una investigación realizada en el estado de Veracruz (México) por Salazar et al. (2020) tuvo como objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en una institución de salud. Se diseñó un estudio transversal analítico de correlación en una población de 215 trabajadores sobre los cuales se realizó un muestreo no probabilístico intencional que permitió obtener una muestra de 182 trabajadores que incluyó a todos los trabajadores que se encontraban en ese momento, con una antigüedad mínima de un año, de todas las categorías laborales y que aceptaron participar voluntariamente.

Para medir el clima organizacional se utilizó el instrumento denominado Escala de clima organizacional (EDCO) compuesto por 8 dimensiones: Relaciones interpersonales, Estilo de dirección, Sentido de pertenencia, Retribución, Disponibilidad de recursos, Estabilidad, Claridad y coherencia en la dirección, y Estabilidad y valores colectivos. Para medir el nivel de satisfacción laboral se utilizó el cuestionario de Satisfacción laboral S20/23 de Meliá y Peiró, dividido en 5 dimensiones: Satisfacción con la supervisión, Satisfacción con el ambiente físico de trabajo, Satisfacción con la prestación recibida, Participación de los trabajadores y Satisfacción intrínseca del trabajo.

Los resultados de la investigación evidenciaron que la mayor parte de la población en estudio fueron enfermeras y asistentes médicas (24% y 19%), que predominó el sexo femenino (68%) de los turnos mañana y tarde (55% y 37% respectivamente) con un rango de edad entre los 25 y 60 años, y con un promedio de antigüedad en servicio de 10 años. La valoración general percibió que el clima organizacional requiere mejoras (56%) y registró la variable satisfacción laboral como satisfactoria 40.7% y muy satisfactoria (46.2%). Sobre el análisis de las dimensiones del clima organizacional las valoraciones fueron moderadamente satisfactorias, excepto en la coherencia en la dirección (39.6%) y valores colectivos (45.6%) donde fueron muy satisfactorias, y en el área de retribución de la empresa donde se sintieron moderadamente insatisfechos (51%). En cuanto a las dimensiones de satisfacción laboral de los trabajadores de la salud se observó valoración de muy insatisfechos con la supervisión, el ambiente de trabajo y la satisfacción intrínseca del trabajo (43%, 46.8% y 53.9% respectivamente) y insatisfechos con las prestaciones recibidas y con la participación los

trabajadores (45.6% y 53.8% respectivamente). A partir de las pruebas estadísticas correspondientes se concluyó que existió evidencia de correlación significativa moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. (pp.273-283)

En la Zona Norte-Central del Estado de México, Ramírez Arvizu et al. (2020) realizaron un estudio cuantitativo, transversal y analítico en una unidad de segundo nivel de atención de tipo gubernamental con el objetivo de analizar el clima organizacional y los factores asociados a insatisfacción laboral del personal de enfermería. La población en estudio estaba conformada por 96 enfermeras profesionales y no profesionales que representan el total de enfermeras del hospital mencionado y se decidió un muestreo aleatorio probabilístico simple con un 95% de nivel de confianza dando un total de 77. Así, fueron incluidas las enfermeras del área operativa con categoría y turno indistintos y con antigüedad mínima de un año que aceptaron participar y que firmaron el consentimiento informado; mientras que fueron excluidas las enfermeras con funciones administrativas, las que se encontraban en periodo vacacional, o que presentaban permisos, incapacidades, licencias e inasistencia durante el periodo de recolección de la información.

Se aplicaron tres instrumentos: un cuestionario para recabar datos sociodemográficos y laborales de los participantes; el cuestionario validado de clima organizacional de Koys y De Cottis (1991) adaptado al español que incluye 8 dimensiones (autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación); y el cuestionario de satisfacción laboral de Chiang-Vega de 6 dimensiones de satisfacción (con el trabajo en general, con el ambiente físico de trabajo, con la forma en que realiza su trabajo, con las oportunidades de trabajo, con subordinados y superiores, y con la remuneración).

Los resultados mostraron un predominio de la valoración de clima organizacional no excelente que se correlacionó de manera estadísticamente positiva con la insatisfacción laboral. Cuando los autores realizaron un análisis multivariado de las variables sociodemográficas y laborales de los participantes, pudo observarse que el tipo de contratación de suplencias, un ambiente con equidad no excelente, la antigüedad laboral de más de 11 años y un ambiente con autonomía no excelente, son los principales factores de riesgo asociados estadísticamente con la presencia de insatisfacción laboral. Se pudo concluir que los factores de riesgo de insatisfacción laboral que provienen del clima organizacional pueden ser determinados mediante líneas de investigación y que deben ser estudiados por las instituciones para entender las particularidades propias que condicionan la calidad de prestación de sus profesionales. (pp.1-7)

En Ecuador, Gavilanes Llango et al. (2021) realizaron un estudio con el objetivo de determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced. Utilizaron un diseño no experimental, de tipo descriptivo-correlacional y corte transversal. Sobre el total poblacional que incluyó a todos los trabajadores que tenían más de seis meses en funciones en relación de dependencia y que excluyó quienes se encontraban en proceso de desvinculación con la institución, quienes tenían algún tipo de licencia médica al

momento de recolección de datos ya quienes entregaron los test incompletos; se obtuvo una población en estudio de 90 personas.

Se aplicaron dos cuestionarios de 8 dimensiones cada uno: el Cuestionario de Clima Organizacional validado de Koys y De Cottis en 1991 que valora autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad, innovación; y el Cuestionario de Satisfacción Laboral elaborado por Meza y Yajamin en 2012, que incluye el área de trabajo, la dirección del área, el ambiente de trabajo, la comunicación y coordinación, las condiciones ambientales, la capacitación y formación, la implicación en las mejoras, la motivación y reconocimiento. Los resultados mostraron una alta o muy alta percepción por parte de los trabajadores del Hospital Municipal acerca de las dimensiones estudiadas y los autores consideraron pertinente concluir en que existe una significativa correlación entre los aspectos de la vida de la organización y el desempeño de sus labores en el área de trabajo, con asociación entre las dimensiones que conforman el clima ocupacional y la satisfacción laboral dentro de la organización. (pp.1-14)

Un estudio realizado por Gutiérrez Lazo de la Vega (2020) tuvo como objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería en el Hospital Regional de Ica, Perú. Se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño observacional, descriptivo-correlacional cuya población estuvo conformada por 290 enfermeros/as asistenciales de los diferentes servicios del hospital. Se seleccionó una muestra de 58 profesionales mediante un muestreo probabilístico aleatorio. Las técnicas de recolección de datos incluyeron la entrevista y la encuesta, utilizando un cuestionario dirigido y estructurado, validado por tres expertos en la temática. Los resultados mostraron una correlación directa entre las dimensiones estructura organizacional, remuneraciones, responsabilidad y toma de decisiones de la variable clima organizacional y la variable motivación del profesional; por otra parte, de los profesionales que tienen una motivación desfavorable el 89,7% también calificó al clima organizacional como desfavorable, mientras que los profesionales que tienen una motivación favorable, el 42,9% calificaron al clima organizacional como favorable y medianamente favorable. La autora concluyó que los resultados obtenidos en el contexto de estudio las dimensiones del clima organizacional guardan correlación con la motivación del profesional. (pp.12-19)

Con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú en el año 2022, Bustamante Vidaurre et al. (2023) diseñaron un estudio con enfoque cuantitativo y de alcance correlacional sobre una muestra de 51 integrantes del personal de enfermería del servicio de neonatología de un hospital de alta complejidad. Para la recolección de la información se usó la técnica de encuesta a través de un cuestionario basado en Litwin y Stringer y modificado y validado por Contreras y Matheson en 1984, con 42 ítems para medir ambas variables. El clima organizacional comprendió cinco dimensiones: estructura, autonomía, relaciones interpersonales, identidad y recompensa; mientras que satisfacción laboral tuvo dos dimensiones: factores intrínsecos y extrínsecos. El cuestionario fue validado

previamente por 3 expertos y en una prueba piloto con 5 enfermeros entregando un nivel de confiabilidad alto. Los resultados determinaron la existencia de una relación estadísticamente significativa, positiva y moderada entre clima organizacional y satisfacción laboral donde se destacaron la dimensión de relaciones interpersonales del clima laboral y la dimensión autonomía. Los autores concluyeron que, independientemente de que el clima laboral puede ser desfavorable o armonioso, siempre impactará en la satisfacción de los trabajadores. (pp.1-12)

En el Hospital Materno Infantil de Guayaramerín (Bolivia) Melgar Cuellar (2022) realizó un estudio con el objetivo de describir la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería con un enfoque metodológico cuantitativo que permitió la recopilación de datos numéricos para identificar patrones de comportamiento en los enfermeros. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal sobre una muestra de 56 trabajadoras del área de enfermería, mayoritariamente del sexo femenino (97%). La técnica de recolección de información fue la encuesta y se implementó un cuestionario con 20 preguntas para cada variable. Los análisis estadísticos que se aplicaron sobre los resultados mostraron una correlación extremadamente alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. La correlación fue evidente en las cinco dimensiones de Satisfacción Laboral: sueldo, reconocimientos, beneficios sociales, motivación laboral y solidaridad. La autora concluyó que un clima organizacional caracterizado por una comunicación efectiva, un liderazgo sólido, un ambiente colaborativo y el reconocimiento del trabajo, se asocia estrechamente con una mayor satisfacción laboral. (pp.1-10)

Según el abordaje de Mendoza-Llanos y Moyano-Díaz (2019), la satisfacción vital es un predictor de enfermedades físicas que tiene una relación consistente con la satisfacción laboral y que presenta resultados contradictorios respecto de la edad. Con el objetivo de evaluar el impacto del clima organizacional y la satisfacción laboral en la satisfacción vital según grupos etarios (20-29; 30-39; 40-49; 50-59 años) diseñó un estudio cuantitativo, transversal y no experimental en un hospital público de alta complejidad del sur de Chile. Sobre 1200 trabajadores se seleccionó una muestra estructurada mediante el listado de personal y se extrajeron alfabéticamente los nombres siguiendo los números impares de la lista. La muestra quedó conformada por 623 trabajadores en un 69,3% mujeres, el 10,0% fueron auxiliares, 13,6% personal administrativo, 45,6% personal técnico, 27,4% profesionales no médicos y 3,3% médicos.

Los instrumentos utilizados para la recolección de datos de la variable clima organizacional fue el cuestionario FOCUS-93, compuesto por doce ítems en formato de respuesta Likert de cinco puntos para medir cuatro dimensiones: apoyo, metas, innovación y reglas. Por otra parte, para medir satisfacción laboral se utilizó la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall basada en la teoría de los dos factores de Herzberg referidos a las condiciones de trabajo y a los satisfactores intrínsecos y a los extrínsecos. Consta de quince reactivos en formato de respuesta tipo Likert de siete puntos. Para satisfacción vital se utilizó la escala de satisfacción vital de Diener, Emmons, Larsen y Griffin de cinco ítems con formato tipo Likert de siete puntos. Se constituyeron cuatro grupos de edad

en tramos de 10 años (modelo de ecuaciones estructurales) y se procesaron los datos obtenidos con análisis de confiabilidad, estadísticos descriptivos generales, estadísticos inferenciales con test de correlaciones de Pearson entre las dimensiones de Satisfacción Laboral y Clima Organizacional con la Satisfacción Vital y edad; seguido por ANOVA para las variables Satisfacción Vital y las dimensiones de la Satisfacción Laboral.

Los resultados mostraron que el Clima Organizacional, mediado por la Satisfacción Laboral, tiene un impacto directo y positivo sobre la Satisfacción Vital de los trabajadores, incrementándola conforme aumenta la edad. El grupo entre los 40 y 59 años se destacaron al respecto, lo que subraya la relevancia de utilizar esta variable como indicador de gestión del recurso humano en la institución. La propuesta de utilizar la variable Satisfacción Vital visibiliza el impacto del Clima Organizacional más allá de la Satisfacción Laboral. Los autores sugieren la adopción de medidas prácticas para generar condiciones de trabajo que favorezcan aún más el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la salud para generar un impacto mayor y progresivo sobre la vida en general de los trabajadores de la salud conforme aumenta la edad. (pp.1-4)

En Chile, Montoya-Cáceres et al. (2020) realizaron una investigación con el objetivo de relacionar la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral a partir de un abordaje cuantitativo de corte transversal. La muestra se conformó con 71 personas del equipo de salud de atención primaria de la comuna de San Ignacio que incluyó a todos los profesionales con relación contractual (contrato o indefinido) y se excluyó a quienes se encontraban en período de vacaciones, con licencia médica o en proceso de sumario administrativo al momento del estudio, a quienes contaban con antigüedad laboral inferior a tres meses, y a hubiesen padecido depresión diagnosticada en un plazo inferior a 3 meses. Para medir la Calidad de Vida Laboral se utilizó el cuestionario CVT-GOHISALO compuesto por 7 dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal logrado por el trabajador y administración del tiempo; mientras que para medir la Satisfacción Laboral se utilizó el cuestionario S20/23 con 5 dimensiones: satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y satisfacción con la participación.

La muestra, compuesta por 71 personas, tuvo un 77,5% de mujeres y un predominio etario entre 20-29 años (43,3%). También predominaron los Técnicos en Enfermería (46,6%), un 66,2% de la muestra tuvo una antigüedad laboral menor a 5 años y casi un 86% refirió desarrollar funciones de tipo asistencial. Se constató que la mayoría presentó una alta percepción de las dimensiones de la Calidad de Vida Laboral, a excepción de la administración del tiempo libre cuya percepción fue baja. En cuanto a los resultados, la Satisfacción Laboral tuvo una valoración global intermedia y el ambiente físico y las prestaciones fueron las dimensiones que obtuvieron una mediana más baja, mientras que el constructo con mejor evaluación de satisfacción fue la supervisión. Las dimensiones de Calidad de Vida Laboral que presentaron una mayor correlación estadísticamente significativa con la Satisfacción

Laboral global fueron la seguridad en el trabajo y la satisfacción con el puesto de trabajo. Los autores concluyeron que dicha correlación estadísticamente significativa se mantuvo cuando aplicaron un modelo de regresión lineal múltiple ajustado por sexo, edad, ocupación, antigüedad laboral y tipo de función. (pp.220-229)

Los antecedentes encontrados en el presente proyecto pueden cumplir un propósito de utilidad para la toma de decisiones de los responsables de gestión institucional. De esta manera, se podrán realizar valoraciones sobre la estructura organizacional para definir o redefinir aspectos de la identidad y organización de sus políticas, normas y estandarizaciones de actividades. También, podrá evaluarse el criterio que se está utilizando respecto de la responsabilidad y autonomía de los profesionales y las relaciones con los mandos medios de la institución; el tipo de desafío que se plantea a los profesionales y las políticas de promoción interna y de recompensas ofrecidas; o chequear el modelo de relaciones interpersonales, de cooperación y manejo de conflictos que se promueven en la organización. Estas actuaciones sobre las dimensiones del clima organizacional pueden ser utilizadas para mejorar la satisfacción de los profesionales con un impacto de superación en la calidad de cuidado. Así, se puede especificar aspectos a mejorar del nivel de satisfacción de los enfermeros respecto de la supervisión, con el ambiente físico de trabajo, y la satisfacción intrínseca de cada profesional, sus prestaciones y participaciones.

Justificación y planteamiento del problema

A partir de la construcción del estado del arte puede plantearse el siguiente problema de investigación ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el grado de satisfacción laboral según el sexo, la edad, y antigüedad en el servicio de los enfermeros asistenciales de una sala de internación de un hospital público de la ciudad de Rosario en mayo del 2025?

Hipótesis

El grado de satisfacción laboral tiene relación directa con las percepciones de clima laboral, a mejor percepción de clima laboral habrá mejor valoración de satisfacción laboral.

Las percepciones de satisfacción laboral y clima organizacional dependen de las distintas escalas de valor que las mujeres y los hombres construyen culturalmente, por lo que se espera que haya variabilidad de percepciones según sexo en las variables o en sus dimensiones.

Las percepciones de satisfacción laboral y clima organizacional dependen de las distintas escalas de valor que las personas construyen con el paso del tiempo de la vida personal y profesional, por lo que se espera que haya mayor impacto del clima organizacional sobre la satisfacción laboral a partir de los 40 años de edad y de los 10 años de la antigüedad en el servicio.

Objetivo general

Describir el clima organizacional y el grado de satisfacción laboral según el sexo, la edad y antigüedad en el servicio de los enfermeros asistenciales de una sala de internación de un hospital público de la ciudad de Rosario en el mes de mayo del 2025.

Objetivos específicos

- Caracterizar los enfermeros asistenciales según sexo, edad, y antigüedad en el servicio.
- Describir el clima organizacional según la estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad.
- Determinar el grado de satisfacción laboral según la satisfacción con la supervisión, con el ambiente físico, con las prestaciones, con la satisfacción intrínseca, y con la participación.
- Describir la relación entre la percepción de la estructura organizacional y el nivel de satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales, según sexo, edad y antigüedad en el servicio.
- Determinar la relación entre la percepción de la estructura organizacional y el nivel de satisfacción laboral en los enfermeros asistenciales
- Describir la influencia de la percepción de responsabilidad en el clima organizacional sobre la satisfacción con la supervisión, según sexo, edad y antigüedad en el servicio de los enfermeros asistenciales.
- Describir la relación entre el clima organizacional y el grado de satisfacción laboral según, el sexo, la edad y la antigüedad en el servicio de los enfermeros asistenciales.

Marco teórico

En 1998, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) publicaron el “*Inventario de clima organizacional: Tema y técnicas de desarrollo organizacional*” como parte del *Programa regional de desarrollo de servicios de salud*. En dicha oportunidad presentaron los principios generales del clima organizacional al definirlo como ambiente psicosocial donde las personas se desenvuelven y cómo clima creado por las propias personas que resulta manifestado de una manera determinada por factores culturales, distintas interpretaciones de la realidad y modos de actuar que caracterizan a una organización en un momento dado.

Para OMS y OPS, el clima organizacional tiene una existencia real y trascendente, aunque parezca intangible y las condiciones de dicho clima influyen en el desempeño y satisfacción laboral de las personas en un contexto de percepción subjetiva de la realidad objetiva que es característica y distintiva de cada organización. Hay un aspecto claves a reconocer en este planteo: el conjunto de percepciones que tienen los miembros de la organización sobre su entorno es una percepción compartida que tiene impacto en distintas dimensiones de la vida organizacional como en la eficiencia y efectividad en la implementación de objetivos, programas y proyectos de salud que se implementen; la promoción de un entorno saludable que contribuya al bienestar del personal (fundamental en el campo de la salud); y la satisfacción del personal para alcanzar un nivel alto de motivación en el desempeño organizacional de las tareas asignadas (Organización Mundial de la Salud, 1998).

El clima organizacional como concepto, según plantean Morales-Romero et al. (2021), es abordado con mayor intensidad en el área de la psicología organizacional y encuentra en el estudio de Lewin (un pionero en psicología social), Lippitt y White de 1935 la fundamentación teórica suficiente cuando introdujeron el término de clima social (o atmósfera social) como parte de sus estudios sobre dinámica de grupos. Lewin estaba interesado en cómo los entornos sociales y psicológicos impactan en el comportamiento en un sentido amplio y comprendió que el clima social de la organización actúa como puente entre el trabajador y la estructura o institución, de este modo, el comportamiento laboral de las personas no depende solamente de sus características individuales, sino que es el resultado de su interacción con el entorno y los demás componentes de la organización. El sistema organizacional crea un clima de trabajo que afecta a sus miembros tanto en su manera de comportarse como en su nivel de motivación, por lo que evaluar el clima organizacional es equivalente a medir de qué forma es percibida la organización. (pp.142-149)

En 1968, Litwin y Stinger construyeron un concepto fundante al caracterizar el clima como conjunto de propiedades medibles del entorno de trabajo a partir de las percepciones colectivas de los trabajadores. Así, el clima organizacional es una percepción subjetiva de fenómenos objetivos que se puede medir y gestionar a través de encuestas y evaluaciones que capturan percepciones sobre el trabajo, la dirección y supervisión, la estructura organizativa, la motivación y el liderazgo. Hacia

1990, Reichers y Schneider señalaban que el tiempo transcurrido desde la temprana aparición del concepto de clima en el artículo de Lewin y sus colaboradores no había sido suficiente para explicarlo y desarrollarlo adecuadamente. Esta afirmación debía comprenderse a partir de las propuestas introducidas en la década del 70 cuando se postuló que las organizaciones son entornos psicológicamente significativos para sus miembros. Ya en 1983, los autores de la disciplina postulaban el clima organizacional como entorno psicológico del trabajo influenciado por las políticas y prácticas de la organización, a la vez que empezaba a construirse la evaluación psicológica de las organizaciones como especialidad. La evaluación organizacional resulta útil en el campo de estudio de los individuos, de los grupos y otras formaciones sociales como las organizaciones. En esta conceptualización, los grupos y formaciones sociales no son solamente los ambientes del individuo, sino que son sujetos de estudio de la conducta organizacional que ocurre en un determinado contexto (Jaime Santana & Araujo Cabrera, 2007).

Una delimitación conceptual construida por Jaime Santana y Araujo Cabrera (2007) muestra la falta de acuerdo sobre el significado y alcance del término clima. El llamado ambiente, atmósfera o clima organizacional, se propone desde cuatro perspectivas: la estructural, la perceptual, la interactiva y la cultural. El enfoque estructural considera al clima como manifestación objetiva de la estructura organizacional, es decir, independientemente de las percepciones de los trabajadores donde el clima se construye por compartir unas mismas características. Por el contrario, la perspectiva perceptual plantea que las bases para la formación del clima están en los individuos y constituye un proceso psicológico que describe las condiciones de la organización. En cuanto a la perspectiva interactiva, el clima es resultado de la interacción de los individuos con situaciones objetivas y compartidas de la organización. Finalmente, el enfoque cultural sostiene que el clima se construye a partir de un grupo de interacciones individuales que comparten la cultura organizacional como marco común de referencia. Entonces, cada perspectiva ha propuesto distintas conceptualizaciones del clima.

Desde la perspectiva estructural proviene la mayor producción investigativa; en 1963, Halpin y Croft usaron la analogía de que el clima es a la organización lo que la personalidad al individuo; y en 1964 Forehand y Gilmer recalcaron el conjunto de características objetivas, perdurables, distintivas y fácilmente medibles de las organizaciones como el estilo de dirección, las normas y las finalidades y procesos de contraprestación. Hacia 1966, Gilmer resalta las características identificatorias que cada clima da a su organización y en 1992, Chiavenato lo compararía con el medio interno de la organización, una atmósfera psicológica que resulta característica.

Por su parte, la corriente perceptual se inicia posteriormente y sus mejores exponentes son Litwin y Stringer que afirmaban, en 1968, que la percepción es el ingrediente crítico del clima; y Moss, en 1973, agregaba las influencias de las características psicosociales del grupo de manera que los atributos organizacionales atraviesan un proceso de valoración cognitiva y posterior adjudicación de significaciones que hacen las personas. En cuanto a la perspectiva interactiva no tiene un desarrollo destacable cómo los paradigmas anteriores. Respecto de la perspectiva cultural, hacia 1990 Keefe

afirmaba que existían patrones relativamente persistentes de percepciones compartidas acerca de las características de una organización donde la delimitación conceptual del clima se solapa con el concepto de cultura organizacional. Una situación recurrente es la utilización de los términos clima y cultura organizacional indistintamente, aunque tienen significado diferente. Mientras el término clima refiere a una percepción menos consolidada de los fenómenos que ocurren en una organización, los fenómenos culturales representan patrones más estabilizados y reconocibles. De hecho, la cultura organizacional puede definirse como el conjunto de supuestos básicos que se consolidan en una organización a partir de los valores, normas y creencias compartidos por las personas y que son resultado de experiencias vividas o experimentadas de manera conjunta (Pérez-Larrazabal et al., 2015).

Un planteo presentado por Tavares Chiavone et al. (2021) refiere que la cultura resulta determinante del clima organizacional porque, en última instancia, marca las reglas de juego de funcionamiento institucional a partir de reglas y directrices; en tanto, el clima organizacional termina siendo el resultado de la interacción del profesional con su lugar de trabajo. Nuevamente, la cultura está planteada como construcción colectiva mientras que el clima se plantea como percepción subjetiva. De todos modos, existen discrepancias en cuanto a las similitudes y diferencias existentes, y no hay conclusiones definitivas. El clima y la cultura organizacional son dos constructos muy dinámicos y activos en los campos investigativos sociales de la última década que muestran relaciones en aspectos del comportamiento organizativo como los patrones y las divergencias en actitudes, percepciones y valores.

Jaime Santana y Araujo Cabrera (2007) presentan a Edgar Schein como uno de los principales teóricos en cultura organizacional que aseguraba que, mientras que el clima se refiere a las percepciones y actitudes actuales de los empleados, la cultura se refiere a los valores y supuestos subyacentes más profundos. La cultura organizacional se manifiesta a través de los comportamientos y actitudes (clima) y éstos, a su vez, afectan el rendimiento y la satisfacción de los empleados. Por eso, los investigadores organizacionales coinciden en definir la cultura como las cogniciones compartidas por los actores institucionales que son adquiridas por aprendizajes a partir de procesos de socialización de diversos elementos culturales, como actividades e informaciones comunicadas. Estos elementos culturales conforman la experiencia social y permiten que las personas construyan valores compartidos y sistemas de creencias y de expectativas comunes que pueden ser observables en la expresión de los símbolos, el lenguaje, los relatos y las prácticas habituales. Sobre el impacto de la cultura organizacional en el funcionamiento institucional, Arzate (2022) afirma que cuando una organización tiene una cultura sólida los empleados saben cómo responder a los objetivos que se proponen desde los niveles directivos y saben que obtendrán reconocimiento por demostrar los valores de la organización.

En la opción de un concepto operacional de clima organizacional, Méndez Álvarez argumenta que ha resultado de mayor utilidad el que utiliza como elemento fundamental las percepciones del trabajador sobre las estructuras y procesos presentes en su medio laboral; en la definición de Litwin y Stringer de 1968, el clima es un conjunto de propiedades del entorno del trabajo

que son susceptibles, medidas y percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que viven y trabajan en dicho entorno y que influye en su compromiso y motivación con la actividad que despliegan. El clima organizacional es el ambiente propio de la organización que resulta de su estructura organizacional y de la interacción social de sus componentes y logra manifestarse a partir de los objetivos, el estilo de liderazgo, control, la toma de decisiones y las relaciones interpersonales (Melgar Cuellar, 2022).

En Arzate (2022) se afirma que el clima organizacional combina elementos que afectan la forma en que los miembros del equipo perciben su lugar de trabajo y dicho clima resultante se comunica en una institución de diferentes maneras respondiendo a algunos lineamientos iniciales como las políticas institucionales, representadas por las reglas escritas de lo que corresponde y no corresponde hacer; las prácticas, que incluyen los comportamientos en los que se involucran las personas y sus supervisores (equivale a la aplicación de las políticas); las expectativas que los integrantes de una organización tienen respecto de lo que las personas deben hacer; y la estructura institucional que permita alinear el entorno físico de trabajo con las tareas que la persona debe realizar. Estos lineamientos se traducirán en características que pueden ser evaluadas y que constituyen indicadores: como el estilo de liderazgo de la organización y el grado de confianza y respaldo entre los distintos niveles jerárquicos; la calidad de las relaciones interpersonales y el modo en el que se comunican las ideas y la información entre pares y distintos niveles de jerarquía; el reconocimiento por los esfuerzos realizados y las metas institucionales alcanzadas (como bonificaciones monetarias especiales, o no monetarias como los elogios por un trabajo bien hecho o la posibilidad de crecimiento y desarrollo dentro de la organización); la autonomía y el grado de libertad para tomar decisiones; la carga de trabajo con su monto de estrés y la equidad en las prácticas institucionales.

Las teorías que contextualizan el clima organizacional permiten profundizar el estudio de esta variable multidimensional, evaluar otras variables intervinientes y determinar si existe correlación entre ellas. Arévalo Barrera et al. (2021) y Ramos Moreno (2021) describen cuatro corrientes teóricas de abordaje del clima organizacional: humanistas, críticas, sociopolíticas y estructurales. Los autores de la corriente humanista ponen énfasis en las necesidades humanas, la motivación y el bienestar de los empleados. Se basan en la premisa de que un ambiente de trabajo que satisface las necesidades psicológicas y emocionales de los empleados contribuye a un clima organizacional positivo. Los principales exponentes de esta corriente son Abraham Maslow, conocido por su Teoría de la Jerarquía de Necesidades, que postula que las personas buscan satisfacer necesidades básicas antes de atender necesidades más elevadas como la autorrealización y que subraya la importancia del bienestar individual en el contexto organizacional; Frederick Herzberg con su Teoría de los Dos Factores que distingue entre factores motivacionales y de higiene en el ambiente de trabajo, los cuales afectan la satisfacción laboral y, por ende, el clima organizacional; y Douglas Mc Gregor, conocido por su Teoría X (autoritaria) y Teoría Y (participativa y humanista). En cuanto a los autores identificados con las corrientes críticas, analizan el clima organizacional desde una perspectiva de poder

y control, cuestionando las estructuras de dominación y las relaciones de poder dentro de la organización. Estas teorías buscan entender cómo las dinámicas de poder influyen en la cultura y el clima organizacional, y cómo se pueden generar ambientes más equitativos y justos. Sus exponentes son Jürgen Habermas, cuyas ideas sobre la comunicación y el poder han sido influyentes en el análisis del clima organizacional desde una perspectiva crítica dado que su trabajo se enfoca en cómo las relaciones de poder afectan la comunicación dentro de las organizaciones; Michel Foucault, con sus planteos sobre el poder, la disciplina, y las estructuras de control aplicadas para entender cómo el poder se manifiesta y se mantiene en las organizaciones; y Herbert Marcuse, que cuestiona las estructuras de poder en la sociedad y las organizaciones influyendo en cómo se perciben las dinámicas de control dentro del clima organizacional. Por su parte, las corrientes sociopolíticas consideran el contexto más amplio en el que opera la organización, incluyendo factores sociales, políticos y económicos y hacen foco en cómo las influencias externas, las políticas gubernamentales, la economía global, y los movimientos sociales afectan el clima organizacional y cómo las organizaciones deben adaptarse a estos cambios para mantener un clima favorable. Sus exponentes son Karl Marx, cuyas ideas sobre la lucha de clases y las relaciones de poder han influido en el análisis sociopolítico del clima organizacional, especialmente en cómo las estructuras económicas y políticas más amplias afectan la dinámica interna de las organizaciones; Anthony Giddens con su teoría de la Estructuración que ha influido en el entendimiento de cómo las instituciones sociales y políticas moldean las prácticas organizacionales y, por ende, el clima organizacional; y Pierre Bourdieu con sus conceptos de campo y capital social utilizados para analizar cómo las relaciones de poder y la posición social influyen en el clima organizacional.

Finalmente, las corrientes estructurales se centran en la estructura organizacional y cómo ésta impacta el clima resaltando factores como la jerarquía, la centralización, y los procesos de toma de decisiones son considerados claves en la configuración del clima organizacional. Las estructuras rígidas pueden crear un clima de control y restricción, mientras que las estructuras más flexibles pueden fomentar la innovación y la colaboración. Sus principales representantes son Max Weber como uno de los pioneros en el estudio de la burocracia y su impacto en las organizaciones, su análisis sobre las estructuras jerárquicas y la racionalización es clave para entender el clima organizacional en estructuras burocráticas; Henry Mintzberg, conocido por su trabajo sobre las configuraciones estructurales de las organizaciones, ha aportado una comprensión más matizada de cómo diferentes estructuras organizativas (como la burocracia y la adhocracia) influyen en el clima organizacional y Joan Woodward, cuya investigación sobre la tecnología y la estructura organizacional ha sido fundamental para entender cómo la estructura de una organización, en términos de tecnología y producción, puede impactar su clima interno. Cabe mencionar a Rensis Likert que es un teorizador importante en el estudio del comportamiento organizacional y asume postulados de la corriente humanista y estructural. Como representante de la corriente humanista es conocido por desarrollar el Modelo de Sistemas de Gestión, donde identificó cuatro sistemas de gestión que influyen en el

comportamiento y el clima organizacional: Sistema uno Autoritario-explotador, Sistema dos Autoritario-benevolente, Sistema tres Consultivo y Sistema cuatro Participativo-grupal, claramente alineado con los principios humanistas. En cuanto a su identificación con la corriente estructural, Likert también destacó la importancia de la estructura organizativa en el clima y el rendimiento. Su enfoque en las estructuras de apoyo, como la comunicación fluida y la cohesión grupal, resalta cómo la organización formal e informal puede influir en la efectividad y el clima (Arévalo Barrera et al., 2021; Ramos Moreno, 2021).

A partir de estas ideas, Arzate (2022) plantea una clasificación de climas organizacionales desde un abordaje en función del estilo de liderazgo y las relaciones laborales existentes en una institución y que permite clasificar el clima organizacional en seis tipos: clima autoritario explotador, clima autoritario benevolente, clima participativo, clima de libertad, clima de control y clima de colaboración.

El clima autoritario explotador se caracteriza por un liderazgo autoritario y una gestión que utiliza la autoridad de manera estricta. La toma de decisiones es centralizada y los empleados tienen poca o ninguna participación en el proceso de toma de decisiones, el estilo comunicacional es solamente para dar órdenes o instrucciones y los empleados suelen sentir que sus opiniones y contribuciones no son valoradas, lo que puede llevar a una baja moral, alta rotación y una falta de motivación en un ambiente que puede ser tenso y opresivo.

El clima autoritario benevolente es similar al autoritarismo explotador en términos de control centralizado, pero con un enfoque en el bienestar de los empleados. Los líderes pueden tomar decisiones unilaterales, pero lo hacen con la intención de beneficiar a sus empleados, pero, aunque la intención de mejorar el bienestar de los empleados puede estar presente, la falta de participación y autonomía puede limitar el compromiso y la satisfacción general.

El clima participativo se basa en la participación activa de los empleados en la toma de decisiones y en la resolución de problemas. La comunicación es bidireccional y los líderes actúan más como facilitadores resultando en un mayor compromiso y satisfacción por parte de los empleados, así como en una mayor innovación y eficacia organizacional.

El clima de libertad se basa en un alto grado de autonomía para tomar decisiones. Los líderes tienden a adoptar un enfoque menos intervencionista y se fomenta la creatividad y la innovación, pero puede haber desafíos en términos de coordinación y consistencia si no se gestionan adecuadamente. El Clima de Control se basa en reglas estrictas, procedimientos y supervisión cercana. Los empleados tienen poca flexibilidad en sus roles y tareas y se puede asegurar que las operaciones sean eficientes y consistentes, pero puede limitar la motivación y la satisfacción de los empleados debido a la falta de autonomía.

Finalmente, el clima de colaboración enfatiza el trabajo en equipo, la comunicación abierta y el apoyo mutuo. Los líderes promueven un ambiente de cooperación que puede llevar a una alta satisfacción y compromiso de los empleados, así como a una resolución efectiva de problemas.

Cada tipo de clima tiene sus ventajas y desventajas, y la efectividad de cada uno depende del contexto específico de la organización, incluyendo su cultura, sus objetivos y las características de su personal. Identificar el tipo de clima en una organización es crucial para implementar estrategias que mejoren el ambiente de trabajo y optimicen el rendimiento y compromiso organizacional.

Cuando Litwin y Stringer definen clima organizacional y establecen nueve aspectos en su instrumento de valoración del mismo, permiten operacionalizar nueve dimensiones de la variable clima para mensurar distintos aspectos de percepción de los empleados en relación al área física, al trabajo, al ambiente y a sí mismos: dimensión uno estructura, dimensión dos responsabilidad, dimensión tres recompensa, dimensión cuatro desafíos, dimensión cinco relaciones, dimensión seis cooperación, dimensión siete estándares, dimensión ocho conflicto y dimensión nueve identidad (Amssifuen et al., 2023)

Según describen Morales Romero et al. (2021) la dimensión estructura hace énfasis en la estructura formal de la organización e indaga las percepciones respecto de las restricciones, el número de reglas, controles y procedimientos presentes; la dimensión responsabilidad alude a autopercepciones de autonomía respecto de la iniciativa de los trabajadores para realizar sus tareas, decidir por sí mismos y no tener que acudir de forma permanente con consultas a sus superiores. La dimensión de recompensa tiene un énfasis positivo de percepción de retribución por el trabajo bien realizado y no hace alusión a represalias o perjuicios de algún tipo y la dimensión desafíos alude a la toma de riesgos controlados en el sentido de asumir desafíos en el trabajo y en la organización.

En cuanto a la dimensión relaciones aborda la percepción de una buena convivencia laboral general y admite la prevalencia de la amistad y de grupos sociales informales, mientras que la dimensión apoyo propone la percepción de ayuda mutua entre los actores institucionales, independientemente de que tengan un rango de paridad o de situación jerárquica haciendo énfasis en el mutuo apoyo para enfrentar los problemas. La dimensión de estándares refiere a la percepción de la importancia de las normas y exigencias en el rendimiento en el trabajo con el foco puesto en que el cumplimiento de los estándares propuestos permite alcanzar un buen resultado de trabajo. Finalmente, la dimensión de conflicto busca enfocar en que el tratamiento de los problemas se realice de manera abierta y que los trabajadores puedan percibir que sus opiniones y puntos de vista son escuchados, aun cuando sus ideas sean no coincidentes con las de sus superiores; y la dimensión de identidad apela a la percepción de pertenencia institucional como miembro valioso de un equipo de trabajo. (pp.142-149)

La valoración del clima organizacional permite conocer cuáles son esas cualidades o propiedades particulares que está influyendo (para mejor o para peor) en el desempeño individual y colectivo de los miembros de la organización. La importancia de abordar estas líneas de investigación institucionales constituye una responsabilidad gerencial y un indicador de buenas prácticas de gestión. Un diagnóstico acertado con herramientas validadas puede posibilitar intervenciones para introducir los cambios necesarios en el clima organizacional que impacten y modifiquen (de ser necesario) la conducta y comportamientos del equipo de profesionales de enfermería. Así mismo permite consolidar el

fortalecimiento de la columna organizacional de enfermería cuando el clima es adecuado (Espíritu Martínez & Castro Llaja, 2020).

La importancia de conocer, construir y consolidar un clima organizacional positivo excede, desde la mirada de Ángel-Salazar et al. (2020), el beneficio directo de satisfacción laboral de los profesionales, sino que los involucra indirectamente al afectar (en cualquier sentido) los niveles de productividad, competitividad y sostenibilidad de las instituciones en las que ejercen su disciplina profesional. Por esto, es una necesidad fundamental que los niveles directivos y gerenciales comprendan la importancia de la influencia significativa que tienen las formas de organización institucional sobre el clima organizacional en tiempos donde se ha documentado suficientemente la importancia del capital intelectual y del talento humano en los equipos sanitarios. (pp.273-283)

Las instituciones sanitarias argentinas juegan un papel importante para la vida de la población. Han evolucionado, sufrido transformaciones y respondido a las distintas crisis que cada momento histórico les ha planteado, y los profesionales de enfermería ocuparon y ocupan un rol central de respuesta y versatilidad, como ha quedado demostrado en la pasada pandemia. Aún en ambientes laborales complejos, Rojas-Sánchez et al. (2022) afirman que los liderazgos de enfermería se han arreglado siempre para dar respuesta a las necesidades de la comunidad y han mantenido adecuados y competitivos los servicios sanitarios, pero se hace necesario contar con un proceso administrativo que busque la construcción de climas laborales capaces de brindar soporte necesario para que los enfermeros alcancen la calidad y seguridad de prestación de los cuidados.

Como primer panorama general, la satisfacción laboral puede abordarse como la medida en que los actores de una organización están contentos con su trabajo y sus condiciones laborales. Incluye dimensiones como la satisfacción con el tipo de trabajo y tareas que desarrolla, el grado en que el salario cumple con las expectativas y necesidades del trabajador, las tareas laborales, la calidad de las relaciones con colegas y supervisores, y las oportunidades de desarrollo y posibilidades de crecimiento profesional y personal. La satisfacción laboral se expresa en actitudes generales del individuo hacia su trabajo, donde la satisfacción se traduce en actitudes positivas y la insatisfacción en actitudes negativas. En ese sentido, la calidad de vida del ámbito laboral es uno de los factores estudiados con mayor interés en relación a la satisfacción laboral por la relación que existe con el grado de bienestar de los trabajadores; en el ámbito de la salud existe relación entre el grado de calidad de los servicios que prestan los profesionales y el nivel de la satisfacción que sienten los usuarios de los servicios (Melgar Cuellar, 2022).

Algunas definiciones de satisfacción laboral citadas en Arévalo Barrera et al. (2021) incluyen a Márquez que en 2001 posiciona al trabajador como centro de las actividades organizacionales y la satisfacción se expresa como la descripción que puede hacerse de la relación entre actividad realizada y compensación desde la perspectiva del trabajador y que resulta expresada en actitudes de los mismos; Blum y Naylor, en 1982 asocian la satisfacción del trabajo que tienen los trabajadores con una serie de condiciones dependientes del trabajo, por ejemplo: la promoción, la

retribución económica, la supervisión, las condiciones donde se desarrolla, la resolución de los problemas, y el trato justo, entre otras. (pp.1-40). En cuanto a Chiavenato, en 2009 expresa la relación entre la satisfacción laboral y el nivel de vida en el ambiente laboral que determinará cómo se siente el trabajador en la institución; el nivel de bienestar puede generar mayor competencia en el trabajador por lo que un clima organizacional adecuado y un ambiente laboral saludable forjan motivación y compromiso con las metas institucionales por lo que la satisfacción en el trabajo no pautaría una conducta entre sí, sino que sería de una actitud y comportamiento determinado que adoptan los integrantes frente a la organización. (pp.1-40)

En el recorrido teórico presentado por Amssifuen et al. (2022) para construir un concepto operacional de satisfacción laboral, se aborda el concepto de Fisher en 2000 que entiende la satisfacción laboral como respuesta emocional hacia el trabajo como un todo. Hacia 2008 Martin decide relacionar el grado de satisfacción con la habilidad de la organización para recopilar, comprender y satisfacer las necesidades de los trabajadores. Esta asociación muestra que la satisfacción laboral es un tema relevante de la psicología del trabajo en la actualidad porque las organizaciones, según plantea, se encuentran en una etapa denominada *de competencias* que supone que deben encontrarse en las mejores condiciones internas respecto de lo que está ofreciendo hacer hacia el exterior. Las organizaciones interpretan que deben ser competentes y competitivas para subsistir, y esa situación ha vuelto la mirada hacia el interior al comprender, fundamentalmente en el sector salud, que es imposible alcanzar los objetivos, metas y resultados si no se dispone de climas organizacionales positivos que creen bienestar laboral y satisfacción laboral en sus trabajadores y profesionales. Las acciones que emprendan las organizaciones para mejorar el bienestar interior también son percibidas por los actores externos, tanto usuarios como a terceros prestadores de servicios a la organización. La satisfacción laboral puede comprenderse, también, como el resultado de comparar entre las expectativas del trabajador y la experiencia de trabajo. (pp.89-102)

Hacia 2010, estaba bastante asumido operacionalizar la variable en tres dimensiones principales: las características del sujeto, las características de la actividad laboral y el balance entre lo que se obtiene como resultado del trabajo, y lo que espera recibir a cambio de su esfuerzo físico y mental. Dada la características subjetivas de percepción de la satisfacción, las características personales son decisivas en la determinación de la individualidad: entre las características del sujeto pueden considerarse aspectos sociodemográficos como la edad, el género, el nivel educativo, la situación socioeconómica y su experiencia laboral; aspectos relacionados con su salud mental y física que pueden afectar su percepción del trabajo y su capacidad para desempeñarlo; y valores personales y culturales que influyen en la percepción del trabajo y en lo que un individuo considera como compensación justa. También puede incluir aspectos como la personalidad, habilidades, motivaciones, ambiente sociocultural en el que vive y expectativas individuales. En cuanto a las características de la actividad laboral, se engloban factores como la naturaleza del trabajo, las responsabilidades, las condiciones laborales y el ambiente de trabajo. Este análisis es crucial para identificar elementos que pueden ser

modificables para mejorar la satisfacción y el rendimiento. Algunos aspectos referentes son la carga y demanda laboral que incluyen la condición física y mental-emocional; la autonomía y control que es la capacidad de tomar decisiones y que impacta en la motivación y el bienestar del trabajador; las oportunidades de desarrollo, crecimiento profesional y formación continua, que resultan clave para la satisfacción a largo plazo y el compromiso laboral; y las relaciones laborales que incluyen la calidad de las relaciones con colegas, supervisores y la cultura organizacional en general porque un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo puede ser determinante en la satisfacción laboral. Por último, el balance entre lo obtenido y lo esperado es un aspecto fundamental en teorías de motivación y satisfacción laboral, si un trabajador percibe que su esfuerzo no es recompensado adecuadamente, puede experimentar insatisfacción y desmotivación. Un aspecto muy importante es en relación a cómo las percepciones de justicia organizacional (distributiva, procedimental e interactiva) influyen en el balance entre lo que se obtiene y lo que se espera recibir; pero, además, es importante definir si las expectativas son realistas, analizar cómo las expectativas se forman y ajustan con el tiempo, y cómo las experiencias previas y la comunicación organizacional pueden influir en las expectativas de los empleados. Otro aspecto importante es la evaluación de beneficios intangibles, no solo centrarse en la remuneración económica, sino también en beneficios intangibles como el reconocimiento, la seguridad laboral, el equilibrio entre vida laboral y personal, y la satisfacción intrínseca (Amssifuen et al., 2023).

Como se pudo observar cuando se realizó el recorrido teórico para clima organizacional, la satisfacción laboral es un concepto amplio y multidimensional que ha sido estudiado desde diversas perspectivas teóricas en psicología organizacional y gestión de recursos humanos y resulta atravesado por el posicionamiento teórico que se tome. Según el desarrollo de Gamboa (2010) el abordaje desde la psicología organizacional reconoce tres elementos contenidos en una definición de satisfacción laboral: es un constructo como estado emocional que contiene un componente afectivo, implica que hay un componente cognitivo o evaluativo en el constructor y lo enfoca en el trabajo y sus experiencias por lo que se diferencia de otras formas de satisfacción.

Para recorrer las propuestas teorizadoras más destacadas en Gamboa (2010) y Pacheco Zamora (2017) es necesario distinguir que las teorías acerca de la satisfacción laboral se categorizan con dos orientaciones: las Teorías del contenido y las Teorías del proceso. Las Teorías del contenido están basadas en objetivos y necesidades que generan o condicionan la satisfacción laboral mientras que las Teorías del proceso están fundamentadas en la descripción y análisis de los procesos que activan y mantienen la actitud de la satisfacción laboral. La representante más destacada es la Teoría de las Necesidades de Maslow que pregona que hay una gama de necesidades organizadas y estructuradas jerárquicamente y que deben considerarse al momento de crear un ambiente organizativo. Esta pirámide de necesidades sugiere que la satisfacción laboral depende de la satisfacción de las necesidades del individuo y está representada por cinco niveles en función de su importancia de satisfacción: en el primer nivel inferior de la pirámide están las necesidades fisiológicas (necesidades que son básicas para sobrevivir); en el segundo nivel las Necesidades de seguridad que implican la protección, ausencia de

miedos, orden y estabilidad vital; en tercer lugar ascendente las Necesidades de amor y el sentido de pertenencia que involucran necesidades sociales como el afecto, la sensación de pertenecer, la aceptación y la amistad; en cuarto lugar las Necesidades de estima con las que se gana la autoconfianza y la capacidad de ser útil y necesario a partir de logros, autonomía, estatus y prestigio); y por último, en quinto lugar se encuentra la cúspide de la pirámide que es la Necesidad de autorrealización que implica crecer para desarrollar el mejor potencial latente en cada persona.

Una segunda teoría de contenidos de importancia es la Teoría de los Dos Factores de Herzberg, Mausne y Snyderman de 1959 (también conocida como Teoría Dual o Teoría de la Motivación-Higiene) que es considerada como uno de los modelos de satisfacción laboral con mayor impacto. Su objetivo fundamental es establecer qué elementos influyen en la satisfacción y analizar cómo la afectan, así los autores observaron la relación de la satisfacción con aspectos propios del trabajo, como pueden ser los reconocimientos y los logros, pero también que había una serie de aspectos extrínsecos como son el estilo de dirección y las normas. En definitiva, la teoría propone que existen dos tipos de factores que influyen en la satisfacción laboral: los factores motivadores y los factores de higiene. Los factores motivadores de tipo intrínseco como el reconocimiento, el logro, la responsabilidad y la oportunidad de crecimiento influyen en la percepción de satisfacción laboral en tanto que los factores de higiene son factores extrínsecos como las condiciones de trabajo, el salario, las políticas de la empresa y las relaciones con los supervisores. Según Herzberg, si no se gestionan adecuadamente, pueden causar insatisfacción, pero su presencia no necesariamente genera satisfacción.

En cuanto a las Teorías basadas en procesos se pueden citar varios modelos. La Teoría de las Expectativas de Vroom en 1964 parte del constructo de que la conducta de satisfacción laboral (y humana general) depende de que un determinado comportamiento lleve al individuo a resultados previamente esperados y valiosos para él, por lo que Vroom afirma que las personas sostienen conductas que las llevan a conseguir los resultados sobre los que tiene expectativas y desea. La teoría tiene tres conceptos fundamentales: la expectativa como percepción de que una secuencia de actos alcanzará el resultado esperado si el individuo se esfuerza; el concepto de valencia que es el valor subjetivo de la recompensa y tendrá relación con el esfuerzo que el individuo aplica para alcanzarla; y el concepto de instrumentalizada donde el trabajador percibe que la conducta con la que alcanza resultados favorables le dará nuevos resultados si es repetida. Según este modelo, la satisfacción del trabajador será más alta cuánto más fácil le sea conseguir los resultados que él desea. Otra teoría importante de esta corriente es la Teoría de la Equidad de Adams de 1963 que destaca la valoración que hace una persona comparando su trabajo y sus resultados con los de otras personas por lo que Adams se centra en la comparación social entre individuos. Si los trabajadores perciben que su esfuerzo y las recompensas recibidas son justos en comparación con otros, estarán más satisfechos, por el contrario, si perciben inequidad manifestarán insatisfacción.

Otro autor procesual importante es Locke con su Teoría de la Finalidad de 1968 y La Teoría de las Metas (Goal Setting Theory) de Locke y Latham. Locke construyó la hipótesis de que la

motivación en el trabajo es una actividad consciente y que la motivación tiene relación con los objetivos planteados: cuantos mayores sean los objetivos planteados mayor la sensación de satisfacción se dará al alcanzarlos y mayor el esfuerzo y el empeño por lograrlos. En el desarrollo con Latham se incorpora el concepto de que el nivel de satisfacción se alinea con el logro de metas claras, alcanzables y significativas para actuar como motivantes. En cuanto a la Teoría de la Discrepancia de Locke, se hace foco en la satisfacción a partir de la valoración de la diferencia entre las expectativas de un trabajador y la realidad de su trabajo; cuanto mayor sea la discrepancia entre lo que espera y lo que obtiene, mayor será la insatisfacción. Esta situación requiere analizar si las expectativas puestas por la persona corresponden a una situación real respecto de su labor. Una de las teorías más completas es la Teoría del Ajuste en el Trabajo o Ajuste Persona-Organización (Person-Organization Fit) porque cumple abarca necesidades-valores e individuo-ambiente. Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral es mayor cuando existe una buena correspondencia entre los valores y características del empleado y los de la organización. Cuando hay un buen ajuste, el empleado se siente más satisfecho y comprometido con su trabajo (Gamboa, 2010; Pacheco Zamora, 2017).

Según argumentan Meliá y Peiró (1989), una definición conceptual adecuada para comenzar a resolver la valoración de la satisfacción laboral es adoptar la de Aldag y Brief de 1978 que la enuncian como dimensión actitudinal que ocupa un lugar central en la consideración de la experiencia de la persona en el trabajo. El Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 es un instrumento desarrollado por Meliá y Peiró para medir la satisfacción laboral en distintos contextos organizacionales. Este cuestionario consta de 23 ítems que se agrupan en cinco dimensiones: satisfacción con la supervisión, el ambiente físico de trabajo, las prestaciones recibidas, la satisfacción intrínseca y la participación en decisiones laborales. El cuestionario utiliza una escala de respuesta tipo Likert de siete puntos, y se ha demostrado que el cuestionario tiene una alta consistencia interna, con un coeficiente alfa de Cronbach que suele estar por encima de 0.90, lo que indica su fiabilidad en la medición de la satisfacción laboral en diferentes entornos (pp.59-74)

Una crítica planteada por Arvizu et al. (2020) sobre las mediciones, plantea que los indicadores para clima organizacional y satisfacción laboral son auto referenciados porque toman la evaluación proporcionada por los mismos profesionales para juzgar a las organizaciones donde trabajan y este enfoque puede ser considerado tendencioso porque los resultados suelen polarizarse hacia lo positivo o lo negativo. No obstante, no dejarían de ser una aproximación cercana de lo que ocurre dentro de las instituciones de salud.

La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ha sido un tema de creciente interés en los campos de investigación organizacional y de capital humano. Los distintos antecedentes publicados muestran expectativas fundamentadas sobre cómo ambas variables influyen en la actitud, el comportamiento y el desempeño de los trabajadores. Para Melgar Cuellar (2022) no existe duda de que un ambiente laboral positivo está estrechamente relacionado con una mayor satisfacción del profesional de enfermería cuando las características centrales del clima organizacional son por una

comunicación efectiva, liderazgo sólido y apoyo entre colegas. Sostiene que la promoción de este tipo de climas puede aumentar significativamente la satisfacción del profesional e impactar en la calidad de cuidados al paciente a partir de haber demostrado una correlación extremadamente alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, fundamentalmente en las dimensiones sueldo, reconocimientos, beneficios sociales, motivación laboral y solidaridad. (pp.1-7)

Otros autores como De la Cruz Pérez y Ramírez Miranda (2017), Gavilanes Llango et al. (2021) y Bustamante Vidaurre et al. (2023) ratifican que los coeficientes de correlación entre ambas variables son muy altos y muy factiblemente relacionados con el bienestar del profesional, la calidad de vida de los individuos dentro de su lugar de trabajo y su rendimiento en el desempeño profesional por lo que las evaluaciones institucionales periódicas del clima organizacional y la satisfacción laboral son herramientas de gestión que ayudan a advertir emociones, intenciones y dificultades en cada trabajador para prevenir el impacto no deseado sobre su rendimiento y sobre la consecución de las metas organizacionales. Según las autoras, tampoco existe controversia en la correlación entre estas variables y la productividad, el absentismo y la rotación de trabajadores; por lo que consideran apropiado asumir la influencia del ambiente sobre la conducta del trabajador y estimular los estudios sobre el clima organizacional para establecer denominadores comunes entre las distintas escuelas de administración y los diversos de modos y estilos de dirección que proponen y de qué manera influyen en la calidad de la atención.

Por otra parte, si bien es habitual hacer foco en la calidad y seguridad de los cuidados, Ramírez Arvizu et al. (2020) afirman que las líneas de investigación sobre el ambiente laboral y la satisfacción laboral de los enfermeros permitiría relevar evidencia necesaria en el desarrollo de políticas que favorezcan las condiciones laborales de los profesionales. Actualmente, los gobiernos y las organizaciones se interesan en esta problemática con el interés de disminuir los riesgos asociados al trabajo y mejorar las condiciones laborales de los profesionales de la salud, disminuir los eventos adversos y mejorar la calidad de atención sanitaria. El factor humano es clave en las unidades sanitarias en el logro de la atención de calidad, por ello suelen presentarse investigaciones que reportan la relación entre el clima organizacional de las instituciones con la satisfacción laboral de los trabajadores de la salud, o las que describen los factores de riesgo para desarrollar insatisfacción laboral, o las que simplemente describen el tipo de clima y el nivel de satisfacción. (pp.1-7)

Un clima desfavorable, según Salazar et al. (2020), tiende a disminuir la satisfacción en el trabajo, así como para la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de las empresas. Las organizaciones del área sanitaria evidencian que la calidad del cuidado de la salud de sus usuarios depende de la manera en la que el sistema logra alinear con la subjetividad de los trabajadores en el ejercicio de sus tareas. Los climas organizacionales adecuados estimulan procesos de autoeficacia de los profesionales y la calidad de las relaciones humanas entre los involucrados. Ahora bien, existen resultados no concluyentes con distintos niveles de correlación entre las variables o las dimensiones de las mismas debido a la complejidad de los factores organizacionales de cada institución de salud y

dependiendo del enfoque del mismo fenómeno estudiado por lo que resulta necesario identificar los factores que inciden de manera más importante en una organización sobre la que se decide intervenir. (pp.273-283)

Algunos hallazgos dan cuenta de que existen muchos factores determinantes en el trabajo que inciden en la percepción de satisfacción de los individuos. Según afirma Gamboa (2010), desde factores de tipo ambiental hasta psicológico, pasando por características propias del trabajo, su contenido y contexto; de hecho, algunos investigadores se enfocaron en tratar de explicar la satisfacción laboral en base a uno o más determinantes. Por ejemplo, se ha postulado la relación existente entre el control del trabajo por parte del profesional en relación a la satisfacción cuando los trabajadores son pautados respecto de cuándo y dónde trabajar, qué tareas les son asignadas y cómo deben realizarlas, por esto algunos consideran que la incapacidad de controlar los aspectos del trabajo puede resultar una fuente de estrés y generar insatisfacción. En este sentido, es necesario distinguir entre las características de las tareas asignadas a realizar por el trabajador y las características de trabajo del contexto que dependen de la institución (como equipos inadecuados, entorno sonoro e iluminación). Otras veces, la falta de control de la actividad por parte del trabajador surge de situaciones como la dificultad para obtener información relevante para la tarea, políticas complejas o inadecuadas por parte de la organización, o demandas del trabajo de distintos administradores que resulten incompatibles o incomprensibles.

Otros determinantes estudiados han mostrado la correlación positiva entre el trabajo en equipo, la creatividad y la innovación respecto de la satisfacción laboral; o la relación entre las compensaciones percibidas, la justicia en el trato y el compromiso organizacional con la satisfacción de los trabajadores. Además, la estabilidad laboral, la empleabilidad (si la organización no puede asegurar estabilidad debería asegurar empleo a futuro), la cooperación entre pares, el entrenamiento y desarrollo, el estilo de gerencia, la diversidad y la autonomía pueden afectar la satisfacción laboral. Un factor particular que se ha sumado en el último tiempo ha sido la necesidad de cambio de las organizaciones para mejorar sus posibilidades de competencia y supervivencia económica. Esta situación puede generar rechazos e insatisfacción global en los miembros de una organización por lo que se ha recomendado respetar las expectativas pactadas previamente a la decisión de cambio, comunicar claramente las metas y reafirmar los valores fundantes de la organización. Estas decisiones han amortiguado las situaciones de insatisfacción por cambios internos. Otro determinante particular en enfermería radica en los horarios o turnos inusuales de trabajo, hay hallazgos que muestran que no es fuente de insatisfacción cuando la retribución es adecuada.

Un determinante de mucha actualidad es la presencia de acoso sexual y discriminación laboral de la mujer con menores salarios y garantías laborales, o la negación de cargo directivos por su condición de mujer. En algunas consideraciones finales respecto a este tipo de determinantes, la satisfacción laboral constituye una parte de la satisfacción de vida y no hay evidencia estadística de que la satisfacción laboral impacte en la satisfacción de vida. Algunos determinantes permitirían el aumento

de la satisfacción laboral a nivel colectivo en la organización, como el ambiente de trabajo compartido, la información social, el proceso de atracción, selección y agotamiento y el contagio emocional. También se revelan otras variables a nivel grupal que influyen como son: el tamaño del grupo, su cohesión y estructura.

Otro aspecto importante a considerar es la relación entre satisfacción laboral y las variables sociodemográficas, tales como: la edad, el género y los años y tipo de servicio. Una asociación entre la frecuencia de satisfacción y el clima organizacional según el sexo es descripta en Correa-Romero y Samudio (2023) que parte del supuesto de que existen estudios que sugieren que hombres y mujeres pueden percibir el clima organizacional de manera diferente por lo que el nivel de satisfacción laboral puede ser diferente. Por ejemplo, las mujeres pueden darle más importancia a la calidad de las relaciones interpersonales y al apoyo emocional en el lugar de trabajo, mientras que los hombres podrían priorizar aspectos como el reconocimiento y las oportunidades de avance profesional. Además, las expectativas y necesidades laborales pueden diferir según el sexo influenciadas por factores culturales y sociales. Las mujeres, especialmente en contextos donde la equidad de género es una preocupación, pueden estar más sensibilizadas a las políticas de igualdad y equilibrio trabajo-vida, lo que afecta cómo perciben el clima organizacional y su satisfacción laboral. Los hombres, en cambio, pueden enfocarse más en el apoyo para el desarrollo y la estabilidad económica. En particular, hay autores que coinciden que las mujeres son más críticas de los liderazgos, les resulta más difícil compatibilizar las demandas laborales y las demandas familiares y que puede repercutir en una valoración más negativa; pero, como contrapartida, las mujeres muestran mejores habilidades de comunicación centradas en el saber escuchar y tener empatía que contribuyen a hacer más efectiva la relación en el trabajo en equipo. Para los líderes y responsables de recursos humanos, es crucial reconocer estas diferencias y adaptar las estrategias de gestión del clima organizacional de manera inclusiva. Implementar políticas que promuevan la igualdad de oportunidades, el apoyo a la conciliación trabajo-vida, y un entorno de trabajo inclusivo puede contribuir a mejorar la satisfacción laboral en ambos sexos.

Respecto a la edad, según desarrollan Mendoza-Llanos y Moyano-Díaz (2019) y Correa-Romero y Samudio (2023), diferentes generaciones pueden experimentar el clima organizacional y la satisfacción laboral de manera diferente. Los trabajadores más jóvenes suelen valorar aspectos como la flexibilidad laboral, las oportunidades de aprendizaje y tienden a preferir un clima organizacional que promueva la innovación, la autonomía y un equilibrio entre vida laboral y personal. Si estos elementos están presentes, es más probable que experimenten una alta satisfacción laboral. Sin embargo, si perciben un entorno rígido o con pocas oportunidades de crecimiento, su satisfacción laboral puede verse afectada negativamente. Aquellos en la mitad de sus carreras, generalmente entre los 35 y 50 años, pueden enfocarse más en la estabilidad, el reconocimiento y las oportunidades de avance dentro de la organización. Para este grupo, un clima organizacional que ofrezca seguridad laboral, recompensas por el desempeño, y una clara trayectoria profesional puede ser crucial para mantener su satisfacción laboral. Si bien también valoran la flexibilidad, pueden priorizar

el desarrollo de carrera y la estabilidad económica más que los empleados más jóvenes. Los trabajadores mayores, que pueden estar en las etapas finales de su carrera, tienden a valorar la seguridad laboral, el respeto y la valorización de su experiencia. En este grupo, un clima organizacional que reconozca su contribución a la empresa y ofrezca oportunidades para compartir su conocimiento con las generaciones más jóvenes puede mejorar su satisfacción laboral. También es importante considerar el equilibrio trabajo-vida y las opciones de transición hacia la jubilación. Algunos estudios sugieren que, a mayor edad, mayor es la satisfacción laboral y mejor el clima organizacional en relación a que las personas se encuentran más implicadas en el trabajo, y tienen un nivel de madurez que le ha permitido estabilizarse y valorar mejor sus condiciones de vida. Por otra parte, la percepción de satisfacción se vería afectada y el paso de los años podría hacer que haya una mejor valoración de la calidad de las relaciones interpersonales y de climas colaborativos y respetuosos, y que la carga de trabajo se perciba acrecentada. Otro aspecto interesante es la mejor respuesta de las generaciones más jóvenes a las innovaciones y a la incorporación de tecnología que condicionaría la percepción positiva de satisfacción en generaciones mayores. (pp.1-4)

Para abordar la antigüedad laboral en relación a la valoración del clima organizacional y la satisfacción laboral cabría considerar que, a medida que las personas avanzan en sus carreras, sus prioridades, expectativas y percepciones del entorno laboral cambian. Por esta consideración, y por lo tratado cuando se refirió a la edad, es esperable una relación positiva en la medida que se acumula antigüedad laboral y hay evidencia en ese sentido, aunque un análisis multivariado reflejó que la antigüedad laboral de más de 11 años es un factor para desarrollar insatisfacción laboral (Ramírez Arvizu et al., 2020).

Entendiendo que la antigüedad laboral, en nuestro caso, es compatible con el concepto de antigüedad y experiencia en la profesión cabe citar que el mismo Consejo Internacional de Enfermería (CIE) declara que si las enfermeras se suman a un buen entorno laboral resultará en un beneficio mayor en el cuidado y estas declaraciones se suman a las recomendaciones de la OPS en su estrategia de promoción de la salud de los trabajadores en tres áreas: la calidad del ambiente de trabajo, las políticas y legislación laborales, y los servicios integrales de salud para el trabajador (Correa-Romero & Samudio, 2023). Entonces, aparece un concepto que parecería trascender al binomio clima-satisfacción, que es el concepto de Calidad de Vida en el Trabajo como lo plantea Chiavenato (2011) donde las condiciones físicas del trabajo incorporan las condiciones sociales y psicológicas como parte del ambiente laboral y se vuelve imprescindible la calidad de vida en el trabajo para alcanzar la competitividad de la organización porque para atender al cliente externo, no se debe olvidar, en primer lugar, al cliente interno. La Calidad de Vida en el Trabajo “*representa el grado en que los miembros de la organización satisfacen sus necesidades personales en virtud de su actividad en la organización*” (p.289) e implica una cantidad de factores.

El concepto Calidad de Vida en el Trabajo aplicado al ejercicio de la enfermería es asumido en Montero Vizcaíno et al. (2020) donde se plantean los principales factores que influyen, a

saber: la inadecuada organización del trabajo por eliminación de los departamentos de enfermería en algunas instituciones, la pérdida de identidad y autonomía en el trabajo durante el recambio generacional, el multiempleo y flexibilización laboral, el trabajo nocturno y por turnos, la sobrecarga laboral, y la ausencia de estímulos y desarrollo profesional.

En una revisión sistemática sobre los factores que inciden en el clima y la satisfacción laborales Carrión Córdova et al. (2022) reafirman que existe evidencia suficiente de correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Además, se suma una tercera variable a la correlación dado que hay estudios donde la percepción de las enfermeras sobre el clima organizacional se correlaciona con el apoyo organizacional entendido como el apoyo de jefes y supervisores y el acceso a los recursos. De hecho, las enfermeras que recibían elogios a menudo por parte de sus jefes de enfermería calificaron su clima laboral como más motivador. Por su parte, hubo enfermeras gestoras que apreciaron el clima organizacional de manera más positiva que el equipo profesional. En algunos casos, el tipo de servicio en el que trabajaban tuvo influencia sobre el clima de trabajo. (pp.193-207)

En cuanto a la turnicidad, no hay evidencia en la percepción del clima laboral por turno. Los turnos o guardias pueden marcar diferencias en cuanto a la rutina de trabajo o en la forma de atención a los pacientes. Es habitual esperar que las actividades matutinas y diurnas en general, o las actividades en día de semana tengan menos limitaciones de recursos y apoyo que las demás (Correa-Romero & Samudio, 2023).

El presente desarrollo teórico deja en claro la idea de la correlación de las variables y el impacto que tienen en la práctica profesional de enfermería por lo que sería importante que el clima organizacional sea un tema de agenda dentro de las políticas de los establecimientos de salud y, muy particularmente, de los líderes y responsables de los equipos de enfermería. Un modelo teórico de enfermería que podría ser referente en el tema es la Teoría del Cuidado Humano de Jean Watson. Si bien los tópicos clima organizacional y satisfacción laboral no son específicos en los documentos de la citada autora se pueden extrapolar algunos principios para aplicarlos a clima y satisfacción en un contexto enfermero más amplio.

Watson desarrolló su Teoría del Cuidado Humano con un enfoque en los aspectos humanísticos del cuidado en la enfermería. Según Alligood (2015) su trabajo se centró principalmente en las relaciones entre el enfermero y el paciente, y en la importancia de un cuidado compasivo y empático. Watson destaca la interconexión entre los cuidadores y su entorno, subrayando que un ambiente positivo es fundamental para el bienestar de los pacientes y del personal de salud. Desde la perspectiva de Watson, un entorno de cuidado va más allá de las simples interacciones entre el enfermero y el paciente; incluye también el clima organizacional en el que los enfermeros trabajan. Un clima organizacional positivo, donde se fomenta el respeto mutuo, la cooperación y la empatía, es crucial para que los enfermeros puedan ejercer su rol de cuidadores de manera óptima. En este sentido, la aplicación del modelo de Watson sugiere que un clima organizacional que prioriza el bienestar y el apoyo a los enfermeros se traducirá en un ambiente más propicio para el cuidado humanizado. Esto

incluye políticas de trabajo justas, oportunidades de desarrollo profesional, y un liderazgo que valore y apoye el trabajo del personal de enfermería. Entonces, la satisfacción profesional y laboral en enfermería estaría estrechamente relacionada con la capacidad de los enfermeros para ejercer un cuidado humanizado. Si los enfermeros se sienten apoyados y valorados en su entorno de trabajo, estarán más motivados y satisfechos con su labor, lo que a su vez se reflejará en la calidad del cuidado que brindan. No tendría sentido pensar que Watson propone un cuidado humanizado y empático en un ambiente donde las relaciones interpersonales de los enfermeros fueran en otro sentido. Además, si estos son los valores que los enfermeros adoptan para cuidar, puede inferirse que son los mismos valores que impulsan en distintas dimensiones de la vida. Por su parte, las organizaciones de salud podrían enfocarse en crear un clima organizacional que no solo apoye a los enfermeros en su rol clínico, sino que también cultive una cultura de cuidado y respeto entre todos los niveles del personal. Esto podría incluir la implementación de programas de apoyo emocional, formación continua en competencias humanísticas, y la creación de espacios donde los enfermeros puedan reflexionar sobre su práctica y recibir apoyo para manejar el estrés y el desgaste emocional. En conclusión, aplicar la Teoría del Cuidado Humano de Jean Watson al análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermería permitiría destacar la importancia de un entorno de trabajo que valore el cuidado no solo hacia los pacientes, sino también hacia el propio profesional de enfermería. Un clima organizacional positivo, basado en los principios del cuidado humanizado, tendría el potencial de mejorar significativamente la satisfacción laboral de los enfermeros, lo que a su vez impactaría positivamente en la calidad del cuidado brindado a los pacientes. Este enfoque subraya la interdependencia entre el bienestar de los enfermeros y la calidad del cuidado, sugiriendo que, para lograr un entorno de trabajo óptimo, las organizaciones de salud deben priorizar el desarrollo de un clima organizacional que refleje los valores del cuidado humanizado. (pp.1-13)

Otro modelo referente para analizar el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermería podría ser el modelo de Patricia Banner, conocido como Modelo De Novato a Experto. Según la misma Alligood (2015) el modelo de Banner describe el desarrollo de habilidades y conocimientos en los enfermeros a través de cinco niveles de competencia: novato, principiante avanzado, competente, eficiente y experto. Su teoría subraya la importancia del aprendizaje a través de la experiencia y cómo el entorno de trabajo influye en este proceso. El clima organizacional tiene un impacto significativo en la progresión de un enfermero a través de los diferentes niveles de competencia descritos por Banner y un entorno de trabajo que ofrezca apoyo, recursos adecuados, y oportunidades de aprendizaje continuo es crucial para que los enfermeros avancen desde el nivel de novato hasta el de experto. Según Banner, los enfermeros necesitan un entorno en el que puedan aprender de sus experiencias y recibir orientación de colegas más experimentados. Un clima organizacional positivo, donde se fomente la colaboración y las mentoras, puede facilitar este proceso de desarrollo profesional. Por otra parte, la satisfacción laboral de los enfermeros puede estar estrechamente relacionada con su nivel de competencia y el apoyo que reciben del entorno organizacional. Los enfermeros que sienten

que están creciendo profesionalmente y que tienen oportunidades para avanzar a niveles más altos de competencia tienden a estar más satisfechos con su trabajo. Banner también sugiere que los enfermeros en niveles de competencia más bajos pueden experimentar más estrés debido a su inexperiencia. (pp.1-13)

Un clima organizacional que ofrezca apoyo, tutoría y orientación puede ayudar a reducir este estrés, promoviendo un entorno en el que los enfermeros se sientan seguros y respaldados. La satisfacción laboral puede mejorar si los enfermeros sienten que su organización les proporciona los recursos y el apoyo necesarios para superar los desafíos en su desarrollo profesional. Las organizaciones de salud pueden aplicar el modelo de Banner para crear un clima organizacional que fomente el desarrollo continuo de competencias entre los enfermeros. Esto puede incluir programas de mentoría, oportunidades de formación y un ambiente de trabajo que promueva la colaboración y el aprendizaje. Reconocer y recompensar el crecimiento profesional y las competencias adquiridas puede ser una estrategia efectiva para mejorar la satisfacción laboral y retener a los enfermeros talentosos.

Material y métodos

Tipo de estudio

El diseño propuesto para el presente proyecto tendrá un abordaje metodológico cuantitativo porque será un proceso secuencial y probatorio con etapas ordenadas estrictamente, razón por la cual no permite eludir pasos, aunque se puede redefinir alguna frase. Comienza de una idea, y luego de ser delimitada, se plantean objetivos y preguntas de investigación de las que se formulan hipótesis y se precisan las variables, ya que se partirá desde una idea inicial la cual definirá el paradigma y determinará este abordaje. Se establecerá un plan de acción para recolectar datos y analizar la realidad de forma objetiva, utilizando la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico con el fin de establecer pautas de comportamientos y probar teorías (Sampieri Hernandez, 2014).

Será observacional ya que no habrá manipulación intencional de la variable independiente clima organizacional para observar el efecto sobre la variable dependiente grado de satisfacción laboral, es decir se observará los fenómenos tal como ocurre en su contexto natural.

El alcance del estudio será descriptivo porque presentará la presencia o ausencia de los acontecimientos que se medirán y la frecuencia de los mismos, en un contexto de estudio seleccionados, pudiendo sugerir asociación entre las variables en estudio. Además, se tratará de un estudio transversal porque se medirá una única vez en un periodo específico ya que el tiempo no es relevante en los fenómenos que se medirán y será prospectivo porque los datos se recabarán a medida que ocurren los hechos a través de las fuentes primarias, es decir, se parte desde una causa en busca de un posible efecto.

Sitio y contexto de la investigación

El sitio de investigación será un hospital público de dependencia municipal cuyo contexto será las salas de internación general de dicho efector.

Descripción del sitio

Se trata de uno de los hospitales más antiguos de Rosario, fundado en 1897 como la Casa de Aislamiento, fue la primera institución diseñada para tratar enfermedades infectocontagiosas de esa época, como tuberculosis, peste bubónica, viruela, difteria y lepra. Los historiadores señalan que la ubicación periférica, en ese momento, fue elegida debido a los “vientos del oeste”, que eran poco frecuentes y ayudaban a reducir el riesgo de contagio en el área urbana. En 1914, el hospital fue renombrado en homenaje a un intendente que lideró la municipalidad entre agosto de 1890 y noviembre de 1891.

Actualmente, este centro de atención pública de segundo nivel, con alcance regional, ofrece consultas ambulatorias, hospitalización clínica, guardias, cirugías menores y servicios de rehabilitación. Forma parte de la red sanitaria dependiente de la Secretaría de Salud Municipal y trabaja en coordinación con los centros de salud de primer nivel y los hospitales de tercer nivel. Además, actúa como hospital escuela, formando profesionales del equipo de salud.

Ubicado en el barrio Echesortu, al oeste de Rosario, este hospital es una referencia para los distritos noroeste, oeste y parte del centro, y se especializa en la atención de la rabia y la lepra. Su estratégica ubicación sobre una importante avenida, a pocos metros de otra arteria principal, asegura una óptima accesibilidad y conexión con el transporte público.

Cuenta además con Consultorios Externos, Farmacia, Laboratorio y Servicio de Rehabilitación. Las especialidades médicas que trabajan tanto en forma ambulatoria como en la internación con interconsultas: Nutrición, Cardiología, Neumología, 3322, Dermatología, Salud Mental, Hematología, Reumatología, Neurología, Gastroenterología, Endocrinología, Urología, Traumatología, Oftalmología, Otorrinolaringología, Fisiatría y Cirugía General. La institución trabaja en red con el resto de los hospitales y centros de salud de la municipalidad de Rosario para brindar una atención equitativa y accesible a todos los ciudadanos. Además, funciona una consejería de salud sexual y reproductiva, de VIH/SIDA y lactancia materna, espacios de recreación, gimnasia preventiva, diferentes talleres de nutrición, yoga, pinturas, y reuniones de alcohólicos anónimos. Además, desde 1995 funciona un hospital de día polivalente de clínica de adultos, facilitando los procesos de externación y reinserción socio-familiar, evitando intervenciones innecesarias, favoreciendo mayor autonomía y recuperación de calidad de vida de los pacientes. En el mismo sector se encuentran los servicios de diagnóstico por imágenes remodelado en el 2019, cuenta con dos equipos de rayos x digitalizados para poder visualizar de manera inmediata en las computadoras del sector, un equipo portátil y 2 ecógrafos. Desde 2004 funciona una unidad de cuidados paliativos de adultos destinada a pacientes con enfermedades crónicas y terminales atendidos en la red municipal.

Tiene un servicio de trabajo social, el mismo se encarga de dar una solución a diferentes problemáticas socio-económicas, habitacional, un servicio de cuidados progresivos con la función de regencia y contra referencias, se encarga de reubicar los pacientes con casos sociales.

Tiene una capacidad total de 61 camas de internación, distribuidas en las salas 1 esta sala tiene la particularidad de tener cuatros habitaciones de aislamiento respiratorio para casos de sospechosos y casos confirmado de tuberculosis y 6 habitaciones con 3 camas cada una, un office de enfermería, un comedor para los enfermeros, un vestuario, un sector donde de guarda insumo y materiales, salas 2 tiene una disponibilidad mayor de camas útiles, nueve habitaciones con 3 camas cada una, dos habitaciones de aislamiento neutrónico y otra de aislamiento de contacto, un office de enfermería, un sector de guardado de insumos y materiales, un comedor y vestuario exclusivo del personal de dicha sala.

Contexto de estudio: Criterios de elegibilidad

Si se refiere a la accesibilidad del sitio y contexto, cabe mencionar que previo al ingreso a la institución se pidió autorización a las autoridades, una vez obtenido el mismo, se realizó y se aplicó una guía de convalidación de sitio para confirmar que el mismo reúnen los requisitos necesarios para la selección.

El resultado de las respuestas confirmó que el contexto cumple con las condiciones necesarias para cumplir los objetivos de la investigación, la institución permitió por la autorización que se realicen la recolección de datos en la institución y que utilicen los resultados con fines académicos (ver anexo 1).

La dotación total es de 45 enfermeros asistenciales, 10 hombres y 35 mujeres, 6 licenciados y 39 enfermeros asistenciales, de edades promedio de 25 y 55 años, antigüedad del servicio oscila entre 6 meses y 25 años, se cubren guardias de 6 horas en los turnos de 0 a 6, 6 a 12, 12 a 18 con turnos rotativos, como dato relevante 40 enfermeros asistenciales tiene empleo simple, es decir cuentan con un solo empleo, lo que permite la cobertura de ausentismo del sector, el resto dotación 5 enfermeros realizan doble empleo o sea trabajan en otra institución de salud, no se realizan división de tareas según el nivel de formación por considerarse que todos se encuentran en condiciones de resolver cualquier problemática presente en el sector, en cuanto a la estructura piramidal de la institución es de la siguiente manera: Dirección médica, Dirección de enfermería, Departamento de enfermería, Supervisoras, Licencia en enfermería a cargo de cada área, enfermeros asistenciales de cada sector, además cuenta con un staff de apoyo, cuidados progresivos, salud mental, personal a cargo de control de infecciones.

Durante la entrevista pudo pautarse el espacio físico y el momento en que se podría la recolección de datos. Una preocupación era la amenaza de maduración que hubiesen generado sesgos en la medida en que los primeros encuestados socializarán el instrumento y las respuestas con los demás, por lo que se pudo la recolección de datos en el periodo del mes de mayo.

A su vez, les resultaría un abordaje novedoso para la institución porque no existen antecedentes de investigaciones de este tipo (ni se han implantado recientemente intervenciones sobre el clima organizacional). Por otra parte, la entrevistada expresó su interés por abordar aspectos específicos del clima organizacional como la responsabilidad, las relaciones, la cooperación, los estándares de desempeño, y la identidad institucional; y aspectos de la satisfacción con la supervisión en relación a la satisfacción laboral.

Es importante resaltar que existen talleres de capacitación profesional tanto en la institución como en la red municipal con el objetivo de favorecer el desarrollo profesional. Los profesionales son evaluados semestralmente en dimensiones como las relaciones interpersonales con

colegas, el equipo sanitario, los pacientes y familiares; aspectos actitudinales, capacidad operativa, y relación con responsables de gestión. Las reuniones de enfermería son mensuales donde los enfermeros expresan sus dudas, problemáticas y necesidades.

Población y muestra

La población de estudio quedará constituida por aproximadamente 45 enfermeros asistenciales de las salas de internación general. Ante esto, no se realizará muestreo y se trabajará con población total ya que el número es reducido y por tal factible de ser abordado en su totalidad.

La unidad de análisis quedará establecida como cada uno de los enfermeros asistenciales de las salas de internación general excluyendo a quienes tengan una antigüedad menor a seis meses, los que se encuentren sancionados o en conflicto con la institución, personal con doble empleo y personal con carpeta psiquiátrica.

En cuanto a la validez externa, los resultados podrán generalizarse sólo a la población en estudio. Existen limitaciones para su generalización debido a que no se realizará muestreo probabilístico y se realizará en un solo sitio. A su vez, el tamaño de la muestra es reducido pudiendo introducir sesgos en los resultados.

Técnica e instrumentos para la recolección de datos

En este estudio se empleará la técnica de la encuesta utilizando como instrumentos de recolección de los datos dos cuestionarios auto administrados, uno para medir el clima organizacional y otro para el grado de satisfacción laboral. Además, cada reactivo admitirá el marcado de solamente una cruz (X) como posibilidad de respuesta por lo que se espera lograr la mejor percepción por parte del encuestado y cubrir la posibilidad de recoger datos pocos exactos que caracterizan a la técnica de encuesta. Para superar otras limitaciones en el uso de los cuestionarios en la técnica de encuesta, se decidió utilizar instrumentos previamente validados, es decir que aseguren que la recolección de datos respecto de la variable es pertinente en cantidad y calidad, y que es aplicable a esta población y contextos específicos. De esta manera, se reduce la probabilidad de que los datos aportados sean inadecuados por cuestionarios mal diseñados, con reactivos sesgados, información recopilada incompleta o con inconvenientes de interpretación de las consignas por parte de los encuestados. Entre las ventajas que fundamenta la selección de técnica de encuesta puede citarse que se adapta a las necesidades de los objetivos de los estudios de abordaje cuantitativo porque permite una recolección de datos en un periodo breve, de manera eficiente y con bajo costo, es de carácter anónimo y confidencial; como desventajas que los encuestados no comprenden las consignas o se devuelvan en forma

incompleta. Los instrumentos validados son confiables porque reducen la posibilidad de que los datos aportados sean inadecuados por cuestionarios mal diseñados, con reactivos sesgados, o con inconvenientes de interpretación de las consignas por parte de los encuestados.

El instrumento Cuestionario de Clima Organizacional de Lewin & Astringir (ver anexo II) fue construido y validado en idioma inglés en 1968 y traducido por Acezaría y Rivas en 2001 (González, 2021). Este cuestionario está conformado por 53 ítems en 9 dimensiones: Estructura con diez ítems, Responsabilidad con siete ítems, Recompensa con seis ítems, Riesgo con cuatro ítems, Relaciones con cinco ítems, Cooperación con 6 ítems, Estándares de desempeño con 5 ítems, Conflicto con cinco ítems, y la dimensión Identidad con cuatro ítems (Amssifuen et al., 2023). Este test tiene opciones de respuesta de tipo Likert que resultan de utilidad para cuantificar percepciones y valoraciones. El cuestionario propone una serie de afirmaciones en relación a cada indicador explorado y cada ítem tiene 4 opciones de respuesta: muy en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo, o muy acuerdo.

Para medir la variable dependiente se utilizará el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 (ver anexo II) que es un instrumento desarrollado por Meliá y Pairó con capacidad de implementación en distintos contextos organizacionales. Este cuestionario consta de 23 ítems que se agrupan en cinco dimensiones: satisfacción con la supervisión (6), el ambiente físico de trabajo (5 indicadores), las prestaciones recibidas (5 indicadores), la satisfacción intrínseca (4 indicadores) y la participación en decisiones laborales (3 indicadores). El cuestionario utiliza una escala de respuesta tipo Likert de siete puntos: muy insatisfecho, bastante insatisfecho, algo insatisfecho, indiferente, algo satisfecho, bastante satisfecho y muy satisfecho (Meliá & Pairó, 1989).

Cada reactivo de los test descritos admitirá una sola posibilidad de respuesta por lo que se espera lograr la mejor percepción por parte del encuestado, de manera que la posterior codificación numérica de los indicadores permite una cuantificación representativa de las percepciones de los enfermeros. Para completar el instrumento de recolección de datos, se anexará una presentación formal del mismo, un apartado para colocar la información adicional para las variables Edad, Sexo y Antigüedad del Servicio, el instructivo sobre como completar los test al inicio de cada uno de ellos y un agradecimiento final (ver anexo II).

Para complementar el control de amenazas en relación del instrumento (además de utilizar test validados) se decidió aplicar una prueba piloto para comprobar si se debían introducir cambios en el formato del mismo, cuánto tiempo insumía completarlo, si resultaba dinámica la actividad, si generaba algún tipo de incomodidad y si había algún tipo de duda o sugerencia. La misma se aplicó a cuatro enfermeros con similares características a la población de estudio pero que no serán parte de la muestra. El resultado reveló que el instrumento puede completarse entre 15 a 20 minutos aproximadamente y los enfermeros opinaron que es comprensible y simple de completar por lo que se consideró útil su uso en este proyecto sin establecer modificaciones de su versión original.

Procedimiento de recolección de datos

En cuanto al procedimiento de recolección de datos, se pautó con la responsable correspondiente el momento del ingreso de la investigadora al sector y el espacio donde se realizará la interacción (como se señaló en el apartado de criterio de elegibilidad). La investigadora será la única responsable de la aplicación del instrumento y explicará a los enfermeros los objetivos del estudio, su utilidad y el tipo de participación que se les solicita. Informará la no obligación de participar y presentará el consentimiento informado para ser completado (ver anexo II). Una vez que se aclaren las dudas y se rubrique el consentimiento, los enfermeros dispondrán de un momento de intimidad para completar el instrumento que será retirado una vez finalizada la actividad.

Consideraciones éticas

La elaboración de este proyecto de investigación cumplirá con las recomendaciones normativas de la Resolución 1480/2011 que fue actualizada en 2021 por el Ministerio de Salud de Argentina (MSA). La “*Guía para la investigación en salud humana*” (Ministerio de Salud de Argentina, 2021) será utilizada para orientar el proyecto en su desarrollo y evaluación ética a partir de la consulta correspondiente de sus secciones de Aspectos Éticos y Aspectos Operativos.

En cuanto a la justificación ética y validez científica, la participación de personas en este proyecto se justifica éticamente porque la información necesaria para cumplimentar los objetivos del estudio solamente puede ser aportada por los enfermeros asistenciales del sitio de investigación. Por otra parte, se ha construido el proyecto con conocimiento científico vigente, la revisión de la literatura pertinente y no ha incluido actividades de experimentación. La investigadora fue formada para cumplimentar los requisitos sobre el diseño propuesto, y fue supervisada directamente por sus docentes, tutores y directora, quienes tienen la titulación, formación y experiencia necesaria para llevar a cabo la tarea. La investigadora ha sido orientada y supervisada en el cumplimiento de estas recomendaciones durante todo el proceso, por lo que se considera que cuenta con la valoración y aval ético de la universidad, y con la autorización y seguimiento de la institución que es sitio de investigación.

Además, la investigadora garantizará el cumplimiento de los tres principios éticos básicos de respeto por las personas, beneficencia y justicia. El principio de respeto implicará la autonomía y autodeterminación de los enfermeros que decidirán, libremente, sobre su participación en el estudio después de recibir información clara y completa sobre el propósito, los objetivos, los procedimientos de recolección de datos y la actividad que se les solicita para decidir libremente si participan. En este proyecto no existen personas absoluta o relativamente incapaces. Los enfermeros tienen libertad para negarse a participar o interrumpir su participación sin necesidad de explicar sus razones y sin perjuicio alguno. La aceptación de participación de los enfermeros y las condiciones de

la misma quedarán explicitados en un consentimiento informado que rubricarán tanto la investigadora como cada participante. (Ver anexo II)

En cuanto al principio de beneficencia se respetará como exigencia ética buscar los máximos beneficios posibles y reducir al mínimo la probabilidad de daño, por lo que se considera que la molestia que puede significar movilizar y expresar opiniones y sentimientos personales sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral está suficientemente contenida con la intimidad de la técnica de encuesta utilizada. También se les informará a los encuestados antes de entregar los instrumentos, que si se encuentran incómodos tienen la total libertad de abandonar la actividad durante el procedimiento. Si bien el propósito de estudio es académico y no busca beneficios directos o indirectos para los participantes, no anula la posibilidad de que la actividad o sus resultados movilicen intervenciones institucionales posteriores de beneficio para los enfermeros asistenciales. En cuanto al principio de justicia se garantizará la obligación ética de tratar a cada persona de manera equitativa y se han explicitado, previamente, los criterios de inclusión y exclusión para definir las unidades de análisis del proyecto.

La información obtenida será codificada y procesada adecuadamente de manera de garantizar la participación anónima de los enfermeros y la confidencialidad de la información que aporten individualmente. Los resultados tendrán sólo utilidad académica y serán utilizados con dichos fines.

Finalmente, la investigadora declara no tener ningún interés secundario que le genere conflicto para garantizar el bienestar de los participantes o la validez de la investigación.

Plan de análisis

Se realizará el agrupamiento de los datos por variables seleccionadas y sus correspondientes dimensiones (tabulación), el proceso de tabulación se codificará en una computadora mediante el software estadístico EPI INFO 7.2.6 CDC-US, patrocinado por la OPS-OMS. Se establecerá un índice para la reconstrucción de cada dimensión y posteriormente la variable. Así, las variables tendrán una expresión numérica que permitirán un análisis de cada una de ellas (invariado) en correspondencia a herramientas de estadística descriptiva y a cada objetivo específico donde se enuncia cada variable. Posteriormente, el análisis de las relaciones entre variables requerirá un análisis univariado o multivariado según la cantidad de variables o dimensiones de variables que involucre. Este tipo de análisis corresponde a los cruces entre variables enunciados en los últimos objetivos específicos y requiere la aplicación de test de estadística inferencial y softwares más complejos (como el SPSS, acrónimo en inglés de Statistical Package for the Social Sciences [Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales]) por lo que será necesario recurrir a un profesional estadístico para cumplimentar el paso.

La variable sexo será una variable simple de tipo cualitativa y función independiente, que usará una escala de medición nominal dicotómica. Sus indicadores serán codificados asignando un

símbolo numérico de 1 para el sexo femenino y el número 2 para el masculino. Se aplicarán operaciones de estadística descriptiva para determinar los porcentajes de cada sexo en la población y podrán presentarse con un gráfico circular.

Las variables edad y antigüedad en servicio son dos variables simples, de tipo cuantitativo y función independiente que se medirán con una escala de razón. Se obtendrán ambas según refiera el encuestado en número en años y se aplicarán pruebas de estadística descriptiva para determinar el rango de años entre el valor menor y el valor mayor recopilado; y las medidas de tendencia central (media, mediana y modo) y de desvío estándar para conocer la homogeneidad de la población. Vale decir, se podrá conocer cómo se distribuyen las edades y los años de antigüedad en relación al valor medio y graficarlo con un histograma.

La variable clima organizacional es una variable cualitativa compleja con nueve dimensiones, de función independiente, y que resulta cuantificada porque se medirá con una escala de medición ordinal a partir del valor asignado a cada indicador de la opción de respuesta:

* 1 = muy en desacuerdo

* 2 = en desacuerdo

* 3 = de acuerdo

* 4 = muy de acuerdo

Para interpretar los resultados, en primer lugar, se hará una valoración general de la variable a partir de considerar la puntuación total obtenida en el instrumento. El instrumento está compuesto por 53 ítems por lo que la posibilidad de puntuación mínima es 53 (53 ítems por la opción mínima=1) y la opción máxima es 212 (53 ítems por la opción máxima=4). Entonces, se obtendrán tres rangos que permitirán hacer una valoración global del clima organizacional como desfavorable (entre 53 y 69 puntos, algo desfavorable (entre 70 y 138 puntos), y favorable (entre 139 y 212). Los resultados podrán expresarse como frecuencias absolutas o porcentajes y presentarse en tablas de doble entrada, gráficos de tablas o circulares.

Con la misma lógica podrá analizarse cada dimensión de la variable para enriquecer su descripción y análisis:

1- Dimensión Estructura; con 10 indicadores, la dimensión se reconstruirá como:

*Desfavorable: 10-20 / *Algo desfavorable: 21-31 / *Favorable:32-40.

2- Dimensión Responsabilidad; conformada por 7 indicadores, se reconstruirá como:

*Desfavorable: 7-13 / *Algo desfavorable:14-20 / *Favorable:21-28.

3- Dimensión Recompensa; con 6 indicadores, se reconstruirá como:

*Desfavorable: 6-12 / * Algo desfavorable:13-18 / *Favorable: 19-24.

4- Dimensión Riesgo; conformada por 4 indicadores, la dimensión se reconstruirá:

*Desfavorable: 4-7 / *Algo desfavorable: 8-11 / *Favorable:12-16

5- Dimensión Relaciones; con 5 indicadores, la dimensión se reconstruirá como:

*Desfavorable: 5-9 / *Algo desfavorable: 10-14 / *Favorable:15-20.

6- Dimensión Cooperación; 6 indicadores, la dimensión se reconstruirá como:

*Desfavorable: 6-12 / *Algo desfavorable:13-18 / *Favorable:19-24.

7- Dimensión Estándares de desempeño; con 5 indicadores, se reconstruirá:

*Desfavorable: 5 -9 / *Algo desfavorable: 10-14 / *Favorable: 15-20.

8- Dimensión Conflicto; con 5 indicadores, la dimensión se reconstruirá como:

*Desfavorable: 5-9 / *Algo desfavorable:10-14 / *Favorable: 15-20.

9- Dimensión Identidad; conformada por 4 indicadores, la dimensión se reconstruirá:

*Desfavorable: 4-7 / *Algo desfavorable: 8-11 / *Favorable: 12 -16.

La valoración de cada dimensión de esta variable tendrá, inicialmente, un análisis univariado y se aplicarán pruebas de estadística descriptiva para determinar las frecuencias absolutas o porcentajes. Los resultados podrán expresarse como frecuencias absolutas o porcentajes y presentarse en tablas de doble entrada, gráficos de tablas o circulares.

Con respecto a la variable grado de satisfacción laboral es una variable cualitativa compleja con cinco dimensiones, de función dependiente, y que resulta cuantificada porque se medirá con una escala de medición ordinal a partir del valor asignado a cada indicador de la opción de respuesta:

*1=muy insatisfecho

*2=bastante insatisfecho

*3=algo insatisfecho

*4=indiferente

*5 =algo satisfecho

*6=bastante satisfecho

*7 =muy satisfecho

La lógica de reconstrucción de esta variable es distinta a la planteada en la variable independiente. Los autores de la misma proponen la reducción de los valores a la escala original de las opciones Likert, es decir el resultado de la puntuación total para la valoración global de la satisfacción o para cada una de las opciones debe dividirse por el número de ítems involucrados de manera de obtener un número (entre 1 y 7). Por ejemplo, si la valoración general sumará 115 puntos debería dividirse por 23 resultando el número 5 que es equivalente a la valoración *algo satisfecho*, lo que implicaría que para esa unidad de análisis la valoración general de satisfacción general es *algo satisfecho* (Meliá & Peiró, 1989). Si el análisis es sobre una dimensión se procede de igual manera: sobre el total de puntos sumados en la dimensión por parte del encuestado se dividirá por el total de ítems de la misma. La cantidad de ítems por dimensión fue presentada, oportunamente, en el apartado de técnica e instrumentos para la recolección de datos. De esta manera podrá describirse el comportamiento general de la variable y de cada una de sus dimensiones; los resultados podrán expresarse como frecuencias absolutas o porcentajes y presentarse en tablas de doble entrada, gráficos de tablas o circulares.

Finalizada la etapa descriptiva, podrá observarse el comportamiento de las variables y se tendrá una fuente de datos fiable para proceder a análisis más complejos. Así, se acudirá a la estadística inferencial para analizar la relación entre dos (análisis bivariado) o más (análisis multivariado) variables o dimensiones según se haya propuesto como cruce en los objetivos específicos o si hubieren surgido hallazgos de relación importantes en la etapa descriptiva del análisis de datos.

La estadística inferencial recurre a pruebas y test que tienen la capacidad de revelar si existen relaciones estadísticamente significativas (correlaciones) entre las variables o dimensiones sujetas a análisis.

Cronograma de actividades y plan de trabajo

Las actividades y el coste de las mismas estarán a cargo de la investigadora. En el análisis de datos se recurrirá a la implementación de análisis estadísticos para los procedimientos con estadística inferencial.

Actividades 2025	May		Jun		Jul		Ago.		Sep.		Oct		Nov	
	1-15	16-31	1-15	16-30	1-15	16-31	1-15	16-31	1-15	16-30	1-15	16-31	1-15	16-30
Consulta bibliográfica														
Recolección de datos														
Análisis de datos														
Elaboración resultados														
Discusión de los resultados														
Elaboración de conclusiones														
Redacción del informe final														
Difusión de resultados														

Referencias bibliográficas

- Alligood, M. (2015). *Modelos y teorías de enfermería*. (8va ed.). España: Elsevier.
https://books.google.co.ve/books?id=QCiKCwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_vpt_read#v=onepage&q&f=false
- Amssifuen, L. C. (2023). Clima y satisfacción laboral en una organización del estado. *Gestionar*, 3(1), 89-102. <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/73/167>
- Ángel-Salazar, E. M., Fernández-Acosta, C. A., Santes-Bastián, M. C., Fernández-Sánchez, H., & Zepeta-Hernández, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*, 17(3), 273-283.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v17n3/2395-8421-eu-17-03-273.pdf>
- Arévalo Barrera, M. J., Quiroz Carhuatanta, M. S., & Delgado Bardales, J. M. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/943/1279>
- Arzate, A. (2022). *¿Cuáles son los tipos de clima organizacional?* Grupo ips.
<https://www.ips.com.mx/blog/cuales-son-los-tipos-de-clima-organizacional/>
- Bustamante Vidaurre, M., Galvez Diaz, N. C., & Arrunátegui Huamán, B. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG, Vol. 28(9)*.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/artihculo/9142736.pdf>
- Carrión Córdova, B., Loli Ponce, R., & Espinoza Moreno, T. (2022). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en instituciones de salud del Perú. *TecnoHumanismo*, 2(3), 193-207. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8510610.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones* (9na ed.). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
- Correa-Romero, E., & Samudio, M. (2023). Percepción del personal de enfermería sobre clima organizacional en el Hospital de Trauma Prof. Dr. Manuel Giagni en el 2022. *Revista científica en ciencias sociales*, 5(1), 9-23. <http://scielo.iics.una.py/pdf/rccsociales/v5n1/2708-0412-rccsociales-5-01-9.pdf>
- De la Cruz Pérez, L. R., & Ramírez Miranda, E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima. *Ágora Rev. Cient.*, 08(02), 47-52. <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183/144>

- Espíritu Martínez, A., & Castro Llaja, L. (2020). Clima organizacional y gestión de servicios de salud por enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión. *Conrado*, 16(76), 157-168.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442020000500157&script=sci_arttext
- Gamboa, E. J. (2010). Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica.com*, 12(16). <https://psicologiaincientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Gavilanes Llango, M. J., Álvarez Silva, J. S., Toasa Cobo, C. S., Jaramillo Acosta, A. P., & Lema Vázquez, B. D. (2021). Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud de Ambato, Ecuador. *Revista Ecuatoriana de Ciencia, Tecnología, I-14*. <https://www.inspilip.gob.ec/index.php/inspi/article/view/221/167>
- González, C. (2021). *El Clima Organizacional, según Antigüedad en el servicio y Nivel de Formación del Personal de Enfermería Relacionado con la Satisfacción Laboral en un Hospital Público de Rosario*. Universidad Nacional de Rosario. [2f2a9699](https://rephip.unr.edu.ar/server/api/core/bitstreams/e2b78ec8-57cf-4fcf-bec3-f101/content)
<https://rephip.unr.edu.ar/server/api/core/bitstreams/e2b78ec8-57cf-4fcf-bec3-f101/content>
- Gutiérrez Lazo de la Vega, Z. (2020). Clima organizacional relacionado con la motivación del profesional de enfermería del Hospital Regional de Ica 2017-2018. *Rev. enferm. vanguard*. 2020; 8(1): 12-19.
<https://www.revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/313/433>
- Hernández-Sampier, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education: México.
- Jaime Santana, P., & Araujo Cabrera, Y. (2007). *Clima y cultura organizacional: ¿dos constructos para explicar un mismo fenómeno?* Documat Unirioja.
<https://documat.unirioja.es/download/articulo/2486886.pdf>
- López Galdames, J. (s/f). *Cuestionario de Clima Laboral de Litwin y Stringer*. SCRIBD.
<https://es.scribd.com/document/343116042/Cuestionario-de-Clima-Laboral-de-Litwin-y-Stringer>
- Melgar Cuellar, J. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital Materno Infantil de Guayaramerin*. Universidad Autónoma del Beni Jose Ballivian Facultad De Ciencias Económicas.
<https://revistas.uabjb.edu.bo/revistascienciaseconomicas/images/revistacientifica/3Melgar.pdf>
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74.
https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF

- Mendoza-Llanos, R., & Moyano-Díaz, E. (2019). Las variaciones de la satisfacción vital según edad y clima organizacional en trabajadores de la salud. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(36). [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-36%20\(2019-I\)/54559086005/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-36%20(2019-I)/54559086005/)
- Millones Trinidad, M. (2022). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. *Dom. Cien., Vol. 7, núm. 6, Octubre 2021, pp. 148-161*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383776.pdf>
- Ministerio de Salud de Argentina. (2021). *Guía para la investigación en salud humana*. Argentina.gov.ar <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-1480-2011-187206/actualizacion>
- Montero Vizcaíno, Y., & Vizcaíno Alonso, M. C. (2020). Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Rev Cub Med Mil*, 49(2), 364-374. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubmedmil/cmm-2020/cmm202n.pdf>
- Montoya-Cáceres, P., Bello-Escamilla, N., & Neira, E. (2020). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(261), 220-229. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v66n261/1989-7790-mesetra-66-261-220.pdf>
- Morales-Romero, S., Hernández-Martínez, E., & Velázquez-Palma, P. (2021). Clima organizacional en el personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*.(29(3)), 142-9. http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/article/view/1190/1164
- Organización Mundial de la Salud. (1998). *Inventario de clima organizacional: Tema y técnicas de desarrollo organizacional. Programa regional de desarrollo de servicios de salud*. Organización Mundial de la Salud/Organización Panamericana de la Salud. https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/10060/PSDCG-T10_v3.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pacheco Zamora, T. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la felicidad en el trabajo*. Facultad de Derecho Universidad de La Laguna. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/6297/SATISFACCION%20LABORAL%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20LA%20FELICIDAD%20EN%20EL%20TRABAJO..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez-Larrazabal, J., Aranda-Carmena, M., & Topa, G. (2015). Influencia de la cultura organizacional de las unidades de enfermería en la intención de permanencia y las conductas de ciudadanía:

un estudio multimuestra. *Acción Psicológica*(diciembre 2015).

https://scielo.isciii.es/pdf/acp/v12n2/05_articulo.pdf

Ramírez Arvizu, I., Reyes Brito, J., Lara Barrón, A. M., & Velázquez Moreno, E. (2020). Clima organizacional y factores asociados a la insatisfacción laboral del personal de enfermería. Un análisis multivariado. *Rev Mex Enferm Cardiol*(2 Mayo- Agosto).

<http://revistamexicanadeenfermeriacardiologica.com.mx/index.php/RevMexEnferCardiol/article/view/152/94>

Ramos Moreno, D. (2021). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Universidad Nacional Abierta y A Distancia, D.

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=1578BBCA2DF3111F13A33BC7BF0F7F8E.jvm1?sequence=1>

Rojas-Sánchez, M., Rosas-González, E., Xequé-Morales, A., García-Rodríguez, I., & Padrón-Méndez, N. (2022). Estilo de liderazgo y clima organizacional en profesionales de enfermería de un hospital público, México. *Sanus*, 7(e296).

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-60942022000100208&script=sci_arttext

Salazar , A., Fernandez, A., Santes, B., Fernandez , S., & Zepeta, H. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*(17 (3)), 273-283.

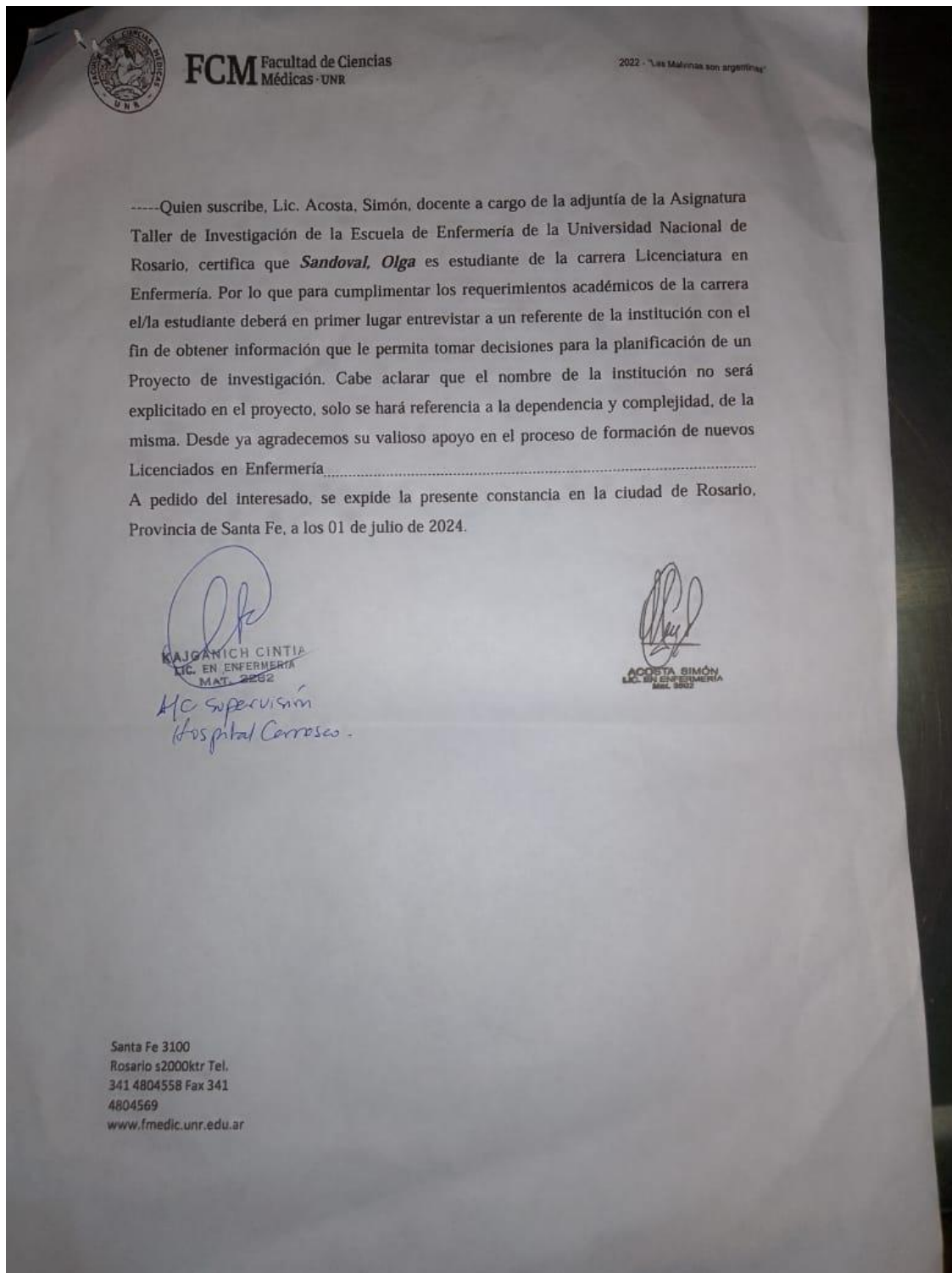
<https://revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/download/789/668/6458>

Tavares Chiavone , F., Martins Rodrigues , C., Ferreira, L., Pétala Tuani, C., Bezerril, M., & Santos, V. (2021). Clima organizativo en una Unidad de Cuidados Intensivos: percepción del equipo de enfermería. *Enfermería Global* (20, 62), 390-425.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000200012

Anexos

Anexo I. Aval institucional



Anexo II. Operacionalización de las variables

1. Variable Edad: cuantitativa simple, función independiente.

Indicador: números de años de vida cumplidos según manifieste el encuestado.

2. Variable Sexo: cualitativa simple, función independiente.

Indicadores: Femenino/Masculino.

3. Variable Antigüedad en el servicio: cuantitativa simple, función independiente.

Indicador: números de años en servicio según manifieste el encuestado.

4. Variable Clima organizacional: cualitativa compleja, función independiente.

Definición conceptual: el clima organizacional es un conjunto de propiedades del entorno del trabajo que son susceptibles, medidas y percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que viven y trabajan en dicho entorno y que influye en su compromiso y motivación con la actividad que despliegan. El clima organizacional es el ambiente propio de la organización que resulta de su estructura organizacional y de la interacción social de sus componentes y logra manifestarse a partir de los objetivos, el estilo de liderazgo, control, la toma de decisiones y las relaciones interpersonales (Litwin y Stringer, 1968 citados en Melgar, 2022).

- Dimensión 1: Estructura.

Indicadores:

-En esta organización la tarea está claramente organizada.

-En esta organización está lógicamente estructurada.

-En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones.

-Conozco claramente las políticas de esta organización.

-Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización.

-En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.

-El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).

-Aquí la productividad se ve afectada por falta de organización y planificación.

-En esta organización, a veces no se tiene claro a quién reportar.

-Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.

- Dimensión 2: Responsabilidad

Indicadores:

-No nos confiamos mucho en juicio individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.

-A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.

- Mis superiores sólo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.
- En esta organización salgo adelante cuando tomé la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.
- Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.
- En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.
- En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidad.
- Dimensión 3: Recompensa.
 - Indicadores:
 - En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.
 - Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.
 - En esta organización hay muchísima crítica.
 - En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento para hacer un buen trabajo.
 - Cuando cometo un error me sancionan.
- Dimensión 4: Desafíos.
 - Indicadores:
 - La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.
 - Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.
 - En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante.
 - La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.
 - Aquí la organización se arriesga por una buena idea.
- Dimensión 5: Relaciones.
 - Indicadores:
 - Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.
 - Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.
 - Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.
 - Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.
 - Las relaciones jefe- trabajador tienen que ser agradables.
- Dimensión 6: Cooperación.

Indicadores:

-En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.

-La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.

-En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.

-La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.

-Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.

-Me siento orgulloso de mi desempeño.

- Dimensión 7: Estándares.

Indicadores:

-Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.

-Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.

-Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.

-Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.

-La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.

- Dimensión 8: Conflicto.

Indicadores:

-En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.

-La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.

-Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.

-Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.

-Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.

- Dimensión 9: Identidad.

Indicadores:

-Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.

-Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.

-Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.

-En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.

5. Variable: Grado de satisfacción laboral: cualitativa compleja, función dependiente.

Definición conceptual: dimensión actitudinal que ocupa un lugar central en la consideración de la experiencia de la persona en el trabajo (Aldag y Brief, 1978 citados en Meliá y Peiró, 1989) que reconoce (según Gamboa, 2010) un constructo como estado emocional que contiene un componente

afectivo, un componente cognitivo o evaluativo del constructor y un foco en el trabajo y sus experiencias por lo que se diferencia de otras formas de satisfacción. Además, es el grado en el que la organización logra comprender y satisfacer las necesidades de los trabajadores (Amssifuen et al., 2023).

- Dimensión 1: Satisfacción con la supervisión.

Indicadores:

- Las relaciones personales con sus superiores.
- La supervisión que ejercen sobre usted.
- La supervisión que ejercen sobre usted.
- La proximidad y frecuencia con que es supervisado.
- La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.
- La igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa.
- El apoyo que recibe de sus superiores.

- Dimensión 2: Satisfacción con el ambiente físico.

Indicadores:

- La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.
- El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.
- La temperatura de su local de trabajo.
- La ventilación de su lugar de trabajo.
- La iluminación de su lugar de trabajo.

- Dimensión 3: Satisfacción con las prestaciones.

Indicadores:

- El salario que usted recibe.
- Las oportunidades de formación que él ofrece la empresa.
- Las oportunidades de promoción que tiene.
- El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.
- La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.

- Dimensión 4: Satisfacción intrínseca.

Indicadores:

- Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.
- Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted se destaca.
- Las oportunidades que él ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.
- Los objetivos, metas y tasa de producción que debe alcanzar.

- Dimensión 5: Satisfacción con la participación.

Indicadores:

- La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.

- Su participación en las decisiones de su departamento o sección.
- Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.

Cuestionario de Clima Laboral de Litwin y Stringer.

Estimado profesional: lo invitamos a completar la encuesta identificando algunos datos sociodemográficos. A continuación, irá encontrando las instrucciones para cumplimentar el instrumento.

Edad: _____ Sexo: _____ Antigüedad: _____

En el siguiente cuestionario indique para cada una de las siguientes afirmaciones su grado de acuerdo o desacuerdo en relación a su percepción sobre diversos aspectos de la institución, marcando con una **X** en la respuesta que considere más acertada. Asegúrese de responder a todas las preguntas. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni preguntas con trampa.

(Recuerde escoger la casilla que corresponde a su respuesta en las columnas de derecha)

		Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	Muy de acuerdo
1.	En esta organización las tareas están claramente definidas				
2.	En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas				
3.	En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones				
4.	Conozco claramente las políticas de esta organización				
5.	Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización				
6.	En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas				
7.	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)				
8.	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación				
9.	En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar				
10.	Nuestra jefatura muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan				
11.	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces				
12.	Nuestra jefatura le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos				
13.	Mis superiores sólo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado				
14.	En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo				
15.	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas				
16.	En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas				
17.	En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades				
18.	En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda				
19.	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mayores que las amenazas y críticas				
20.	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo				
21.	En esta organización hay muchísima crítica				
22.	En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo				
23.	Cuando cometo un error me sancionan				
24.	La filosofía de nuestra jefatura es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente				

Continúa en hoja siguiente

25.	Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos				
26.	En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia				
27.	La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad				
28.	Aquí la jefatura se arriesga por una buena idea				
29.	Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa				
30.	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones				
31.	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización				
32.	Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí				
33.	Las relaciones Jefatura – Trabajador tienden a ser agradables				
34.	En esta organización se exige un rendimiento bastante alto				
35.	La Jefatura piensa que todo trabajo se puede mejorar				
36.	En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal				
37.	La Jefatura piensa que si las personas están contentas la productividad marchará bien				
38.	Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño				
39.	Me siento orgulloso de mi desempeño				
40.	Si me equivoco, las cosas van mal para mis superiores				
41.	En esta organización la gerencia habla acerca de mis aspiraciones dentro de la organización				
42.	Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra				
43.	Mi jefe y mis compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil				
44.	La filosofía de nuestra jefatura enfatiza el factor humano (cómo se sienten las personas, etc)				
45.	En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos				
46.	La actitud de nuestra jefatura es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable				
47.	La Jefatura siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos				
48.	Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes				
49.	Lo más importante en la organización es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible				
50.	La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta organización				
51.	Siento que soy miembro de un equipo que funciona bien				
52.	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la compañía				
53.	En esta organización cada cual se preocupa de sus propios intereses				

Continúa en hoja siguiente

Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23.

Estimado profesional: ¿qué opción representa mejor su percepción? Marque solamente una opción, por favor.

1	<i>Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
2	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
3	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
4	<i>El salario que usted recibe.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
5	<i>Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
6	<i>La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
7	<i>El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
8	<i>La iluminación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
9	<i>La ventilación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
10	<i>La temperatura de su local de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
11	<i>Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
12	<i>Las oportunidades de promoción que tiene.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
13	<i>Las relaciones personales con sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
14	<i>La supervisión que ejercen sobre usted.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
15	<i>La proximidad y frecuencia con que es supervisado.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
16	<i>La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
17	<i>La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
18	<i>El apoyo que recibe de sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
19	<i>La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
20	<i>Su participación en las decisiones de su departamento o sección.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
21	<i>Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
22	<i>El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
23	<i>La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>

Muchas gracias por su participación.

Consentimiento informado

Yo, _____, enfermero asistencial del sector donde se realiza el estudio de investigación manifiesto que he leído y comprendido el procedimiento para llevar a cabo la investigación titulada: *Relación entre clima organizacional y grado de satisfacción laboral según edad, sexo y antigüedad en el servicio de los enfermeros asistenciales de una sala de internación de un hospital público de Rosario en mayo de 2025.*

Declaro que he recibido una explicación detallada y verbal sobre las actividades que se realizarán y lo que se espera de mi participación. La investigadora me ha explicado el propósito de su investigación y ha respondido a todas mis preguntas relacionadas con la misma. Estoy de acuerdo en participar en este estudio.

Entiendo que mi participación en este estudio es completamente voluntaria y anónima y que no estoy obligado a participar y firmo este formulario dando mi consentimiento. Acepto participar y entiendo que puedo retirarme del estudio en cualquier momento, sin necesidad de justificar mi decisión y que de hacerlo no afectará en ningún aspecto mi atención médica. Por intermedio de este documento solicito la voluntaria participación de este proyecto de investigación, y entiendo que la información obtenida sobre mi persona será tratada de manera confidencial, que seré identificado con un código personal, y que los datos que aporte serán utilizados exclusivamente para fines de esta investigación. Se me ha explicado que mi colaboración en este estudio no implicará ningún costo monetario para mí, ni recibiré compensación económica alguna.

Una vez concluidas las actividades mencionadas, renuncio a cualquier tipo de reclamo, siempre y cuando se mantengan las condiciones explicitadas y acepto que todo el dato obtenido sea utilizado con fines académicos.

Nombre y Firma del participante: _____ Fecha: _____

Firma de la investigadora: _____ Fecha: _____