



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), mayo-junio 2025,
Volumen 9, Número 3.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1

FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

**FACTORS THAT INFLUENCE THE ORGANIZATIONAL
CLIMATE OF NURSING PROFESSIONALS**

Sayle Giselle Soberano Torres
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco México

Silvia Vázquez Jiménez
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco México

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i3.18340

Factores que Influyen en el Clima Organizacional de los Profesionales de Enfermería

Sayle Giselle Soberano Torres¹sayletorrs@gmail.com<https://orcid.org/0009-0006-9415-7077>Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
México**Silvia Vázquez Jiménez**silvia.vazquez@ujat.mx<https://orcid.org/0000-0003-0746-1347>Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
México

RESUMEN

En el mundo actual, uno de los trabajos más significativos y desafiantes es la atención hospitalaria, especialmente con el cuidado y atención de los equipos de enfermería junto a los profesionales de la salud en general. El objetivo de este trabajo fue identificar los factores que influyen en el clima organizacional del personal de enfermería en un segundo nivel de atención a la salud. En la metodología, se tomó una muestra de 26 enfermeros (as) del turno matutino de un Hospital de Segundo Nivel del Estado de Tabasco, para aplicar el instrumento denominado Escala de Clima Organizacional (EDCO). En los resultados se ha encontrado un nivel de satisfacción laboral deficiente, un clima laboral donde las respuestas mayormente expresan disconformidad con los beneficios obtenidos así como la necesidad de obtener mejoras en la gestión de los servicios de enfermería. En las conclusiones, los factores más importantes hallados tienen que ver con las percepciones del personal de enfermería sobre la comunicación interna, las condiciones laborales que afectan el desempeño del personal de enfermería en el hospital, los niveles de satisfacción con el entorno de trabajo así como las relaciones interpersonales y la conformación del equipo de trabajo.

Palabras clave: clima organizacional, enfermería, hospitales, salud

¹ Autor principal

Correspondencia: sayletorrs@gmail.com

Factors that Influence the Organizational Climate of Nursing Professionals

ABSTRACT

In today's world, one of the most significant and challenging jobs is hospital care, especially the care and attention provided by nursing teams and healthcare professionals in general. This study aimed to identify the factors that influence the organizational climate of nursing staff at a secondary level of healthcare. The methodology used was to apply the Organizational Climate Scale (OCS) to a sample of 26 nurses working the morning shift at a Second Level Hospital in the State of Tabasco. The results revealed a low level of job satisfaction. In this work environment, responses mostly expressed dissatisfaction with the benefits obtained, and a need for improvements in the management of nursing services. The conclusions suggest that the most important factors identified relate to nursing staff perceptions of internal communication, working conditions that affect nursing staff performance in the hospital, levels of satisfaction with the work environment, as well as interpersonal relationships and team structure.

Keywords: organizational climate, nursing, hospitals, health

Artículo recibido 14 abril 2025

Aceptado para publicación: 20 mayo 2025



INTRODUCCIÓN

En el complejo entorno de la atención de la salud, es fundamental para las organizaciones del sistema de salud pública, realizar evaluaciones periódicas del funcionamiento y desempeño de los diferentes servicios, que permitan identificar áreas de mejora y oportunidades de crecimiento.

Cabe resaltar, que cada institución presenta complejidades, desafíos e imprevistos en el clima organizacional. Este último, se define como un conjunto de elementos medibles en un entorno laboral, los cuales son detectores de manera directa por el personal a través de la experiencia laboral, pudiendo afectar la motivación y conducta en dicho entorno (Olivera, Leyva y Napán, 2021). En este contexto, en un ambiente hospitalario, el tener un clima organizacional efectivo, no solo favorece al bienestar del personal de enfermería y compañeros de salud, sino que también impacta de manera efectiva en la atención a pacientes y el desempeño profesional dentro de la institución.

En la actualidad, existen evidencias de desafíos y obstáculos significativos identificados en el entorno hospitalario, relacionado desde en el ámbito administrativo como operativo. Por lo cual, el presente trabajo se centra en la evaluación y abordaje de los factores que intervienen con el clima organizacional en el personal de enfermería en un segundo nivel de atención a la salud, basándonos en estudios previos para la recopilación de datos. Esto permite evaluar la calidad y efectividad del clima organizacional del entorno, como la identificación de recursos, servicios y necesidades, la evaluación de políticas institucionales que influyen en el bienestar del personal de salud u otros miembros del hospital.

La enfermería aparte de aplicar el cuidado humanizado, la comprensión de la atención, y optimización de la salud en el ser humano., tambien se centra en la resolución de problemas de salud reales o potenciales de los pacientes.

De igual manera juega un papel esencial, en la gestión y parte administrativa, siendo de este modo la enfermería parte fundamental en la institución para el correcto funcionamiento del sistema de salud. Por lo tanto, la eficacia de la gestión de los servicios de enfermería, participa como un pilar esencial para el sobrevenir de alguna institución de salud, debido a la vinculación existente en la administración de recursos humanos, materiales de consumos, y en la calidad y eficacia de la atención brindada en las personas (Cabrera, 2023).



En este sentido, se busca obtener resultados que favorezcan a la aplicación de estrategias, las cuales contribuyan a optimizar el rendimiento humano y las capacidades del sistema de calidad, a fin de mejorar un ambiente armónico, partiendo de que el clima organizacional es un factor determinante en la calidad operacional y administrativa de toda institución hospitalaria.

Por lo tanto, es primordial la implementación de una adecuada administración y supervisión, que orienten los procesos en los que participa el personal de enfermería, abarcando desde los aspectos del ambiente físico y las condiciones materiales, los cuales se refieren a la infraestructura y recursos disponibles para el desempeño del personal de enfermería en el hospital. La relación de este trabajo será de gran utilidad al área de la supervisión y al personal administrativo del departamento de enfermería para saber a fondo las debilidades que se presentan, en cuanto al clima organizacional del personal en la diferentes áreas y turnos.

La Organización Mundial de la Salud (OMS,2013) predice que habrá una escasez de 12,9 millones de trabajadores en la fuerza laboral de atención médica mundial para 2035. La actual y creciente escasez mundial de enfermeras, es uno de los desafíos de atención médica más graves que enfrentan varios países. Las preocupaciones sobre la escasez del personal de enfermería, se informaron por primera vez en los Estados Unidos de América (EE. UU.) entre 1930 y 1950, cuando la mayoría de los hospitales aumentaron el número de camas en función de las necesidades de salud de la población (Al Yahyaei et al., 2022).

Sin embargo, la escasez mundial de enfermeras se identificó como un problema agudo a principios de la década de 1990. Esta problemática es el resultado de una combinación compleja de factores, entre los cuales estan: recortes significativos en la dotación de enfermeras, aumentos en el número de pacientes dentro de la carga de trabajo de las enfermeras y una congelación casi total de los salarios promedio (Bayliss, 2022).

Si bien los factores que contribuyen a la escasez mundial de enfermeras, varían según las particularidades de cada país y su propio sistema de salud, existen otros factores claves comunes. Estos incluyen el creciente número de jubilados debido al envejecimiento de la fuerza laboral de enfermería, la escasez de recién graduados y los entornos laborales desfavorables.



Estos factores han provocado altas tasas de rotación de personal y una distribución de desigualdad en la fuerza laboral, por lo que la naturaleza multifactorial de la escasez de enfermeras indica que la solución requiere, una combinación de enfoques que ayuden a reducir la rotación y mejorar la retención (Bracarense et al., 2022).

El estudio del clima organizacional adquiere relevancia fundamental, ya que múltiples investigaciones han demostrado su estrecha relación con la satisfacción laboral, el compromiso institucional y la intención de permanencia del personal de salud. Tal como lo describe la autora Uturunco (2018), en su estudio realizado en el Hospital Nacional “Carlos Alberto Seguí Escobedo”, donde identificó que el 84% de las enfermeras consideraban que su centro de trabajo no les brindaba estabilidad laboral, mientras que el 51% manifestó que nunca se les reconocía por su trabajo y el 88% indicó que solo a veces se les proporcionaban los recursos necesarios para cumplir sus funciones. Además, se encontró que el 49% de los encuestados valoró positivamente su relación con los superiores, pero un 40% la calificó como regular y un 11% como mala, evidenciando deficiencias en el estilo de liderazgo.

Adicionalmente, uno de los aspectos más controversiales en este ámbito, es la relación entre el clima organizacional y la calidad del cuidado, aunque existen debates sobre si las intervenciones para mejorar el clima organizacional realmente se traducen en mejores resultados en la atención al paciente. Por otro lado, la percepción de los trabajadores sobre su entorno laboral puede ser subjetiva, variando significativamente entre diferentes grupos, lo que complica la implementación de estrategias uniformes (Fierro et al., 2024).

Igualmente, desde una perspectiva teórica, este tipo de investigaciones se apoya en modelos de teoría organizacional y psicología del trabajo, entre ellas, la teoría de sistemas, que puede ser útil para entender cómo los diferentes elementos del entorno laboral interactúan entre sí. Las perspectivas teóricas sugieren que un enfoque multidimensional, que incluya aspectos psicológicos, sociales y organizacionales, puede ofrecer una comprensión más completa del clima organizacional (Bakker et al., 2023).

Tradicionalmente, en este tipo de investigación, se ha centrado en la rotación y retención del personal, sin embargo, más recientemente, el enfoque se ha desplazado hacia la intención de las enfermeras de dejar o quedarse en su organización actual, lo cual se relaciona directamente con el clima organizacional



dentro de la institución hospitalaria y se han convertido en el foco de la investigación, en lugar de la rotación y la retención (Diab y Hassan, 2023).

Existen diversos modelos para el estudio del clima organizacional, por ejemplo, el modelo de clima organizacional de Litwin y Stringer, que es una herramienta útil para entender y analizar el entorno laboral en diferentes contextos, incluida la enfermería. Este modelo se centra en varias dimensiones del clima organizacional, las cuales pueden afectar el comportamiento y la satisfacción de los empleados (Chimborazo y Acosta, 2021). Entre ellas se describen a continuación:

Estructura: Se refiere a la claridad de los roles, la jerarquía y los procedimientos establecidos. En el contexto de la enfermería, una estructura bien definida puede ayudar a los enfermeros a entender sus responsabilidades y a trabajar de manera más eficiente, lo que puede reducir la confusión y el estrés.

Estilo de Liderazgo: Este componente evalúa cómo los líderes interactúan con su equipo. Un liderazgo participativo y de apoyo en un entorno de enfermería puede fomentar la colaboración, la comunicación abierta y la moral del equipo, lo que a su vez puede mejorar la atención al paciente.

Apoyo: Se refiere al nivel de apoyo que los empleados sienten que reciben de sus colegas y superiores. En enfermería, un clima de apoyo es esencial, ya que los profesionales a menudo enfrentan situaciones estresantes y desafiantes. Un ambiente de trabajo que promueve el apoyo emocional y profesional puede mejorar la satisfacción laboral y reducir el agotamiento, fomentar un clima que apoye el aprendizaje y el desarrollo puede conducir a un equipo de enfermería más competente y motivado.

Responsabilidad: Implica el grado de autonomía y control que tienen los empleados sobre su trabajo. En el ámbito de la enfermería, permite que los enfermeros tomen decisiones en su práctica y aumentan su compromiso y satisfacción, lo que puede traducirse en una mejor atención al paciente.

Reconocimiento: Se refiere a cómo se valoran y recompensan los esfuerzos de los empleados. En enfermería, el reconocimiento adecuado del trabajo duro y la dedicación puede motivar al personal y fomentar un sentido de pertenencia y lealtad hacia la organización.

Desempeño: Evalúa las expectativas de desempeño y cómo se comunican. Establecer estándares claros y proporcionar retroalimentación constructiva puede ayudar a los enfermeros a mejorar sus habilidades y a sentirse más seguros en su práctica, Un entorno en el que los enfermeros se sienten apoyados y valorados es más propenso a ofrecer una atención de alta calidad a los pacientes.



Ante la evidencia de la importancia del clima organizacional en las instituciones de salud, es necesario realizar investigaciones o estudios de campo que permitan proponer e implementar estrategias de mejoras, que garanticen un mayor impacto en la atención hacia el paciente, tal y como menciona Chonana y Garciar en su estudio en el año 2023, un clima laboral desfavorable puede afectar negativamente el compromiso organizacional, disminuyendo la motivación del personal y su disposición a permanecer en la institución.

La pertinencia de este trabajo es evidente en el contexto de la salud pública actual, donde el personal de enfermería juega un papel crucial en la atención al paciente. Mejorar el clima organizacional no solo beneficia a los trabajadores, sino que también impacta positivamente en la calidad de atención que reciben los pacientes. Este estudio se alinea con las tendencias actuales en la investigación en salud, que enfatizan la importancia del bienestar del personal como un componente esencial para la eficacia del sistema sanitario de cualquier país (Pariente y Llatas, 2023).

Por ello, en la presente investigación se planteo como objetivo principal: Identificar los factores que influyen en el clima organizacional del personal de enfermería en una unidad medica de segundo nivel de atención a la salud.

METODOLOGÍA

Es un estudio de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo, con una 'población total constituida por 26 enfermeras/os del turno matutino que trabajan en una unidad medica de Segundo Nivel de atención a la salud del Estado de Tabasco. Los criterios de inclusión fueron, enfermeros de ambos sexos y enfermeros de todos los servicios que aceptaran participar voluntariamente en la investigación. La recolección de datos se llevó a cabo en el período comprendido de febrero del 2025 hasta marzo del 2025, para luego continuar con el proceso estadístico y publicación de resultados.

Para este estudio se utilizó el instrumento denominado Escala de Clima Organizacional (EDCO), de los autores: Acero Yusset, Echeverri Lina María y Lizarazo Sandra (Arancibia, Silva, Cortés y Méndez, 2021). El instrumento fue diseñado en una escala tipo Likert con cinco opciones posibles (Siempre, casi siempre, muchas veces, muy pocas veces, nunca), que desde la perspectiva estadística posee más fiabilidad que una escala de dos opciones. El instrumento está elaborado con 40 ítems, para cada variable se asignaron cinco ítems con actitud positiva y cinco ítems con actitud negativa, su validez y



confiabilidad fue realizada por el cálculo del coeficiente Alpha de Cronbach de $\alpha=0.9244$ de consistencia interna, además de correlaciones significativas ($p<0.5, 01, 001$), mostrando precisión y estabilidad al instrumento.

Para las consideraciones éticas esta investigación se llevó a cabo respetando los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki en los artículo 25 y 26, así como lo dispuesto por la Ley General de Salud en los artículos 100 y 103. Se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes, garantizando confidencialidad, voluntariedad y derecho a retirarse del estudio en cualquier momento sin consecuencias.

RESULTADOS

Este trabajo de investigación encontró que la edad media de los participantes fue de 41 años, en relación con el género un 76,9% eran mujeres y un 23,1% varones. En lo que respecta al estado civil, el 53,8% de los participantes son casados.

En relación con la dimensión de Relaciones Interpersonales, se analizaron cinco ítems clave, a partir de 26 encuestas aplicadas al personal de enfermería. Los resultados reflejan una percepción general moderadamente positiva, aunque con áreas que evidencian oportunidades de mejora. El 50% del personal indicó que sus opiniones son consideradas “casi siempre”, mientras que un 38.5% lo percibe “algunas veces” y solo un 11.5% afirmó que esto ocurre “siempre”, esta tendencia sugiere que, aunque existe una base de diálogo y escucha, aún hay margen para fortalecer la inclusión activa dentro del equipo. Un 57.7% de los participantes manifestó sentirse “casi siempre” aceptado por su grupo de trabajo, seguido de un 30.8% que reportó sentirse aceptado “algunas veces” y un 11.5% menciona que “siempre”, lo cual señala una integración grupal en términos generales positiva, aunque no completamente consolidada. Respecto a la percepción de distancia entre compañeros, un ítem de carácter inverso reveló que el 26.9% de los encuestados percibe esta actitud “algunas veces” y otro 26.9% “muy pocas veces”, pero un 23.1% indicó que ocurre “casi siempre” y un 19.2% “nunca”, estos resultados, si bien muestran que la distancia no es una constante, también evidencian casos en los que esta percepción es recurrente y debe ser abordada. En cuanto al ambiente emocional, el 30.8% de los trabajadores afirmó sentirse incómodo con su grupo de trabajo “muy pocas veces”, mientras que un 26.9% lo siente “algunas veces” y un 23.1% “casi siempre”. Un 15.4% expresó que “nunca” ha sentido



incomodidad y un 3.8% dijo que la experimenta “siempre”, esto revela que la mayoría no se siente incómoda con frecuencia, un segmento significativo experimenta situaciones de malestar que no deben ignorarse. En lo relativo al reconocimiento, el 53.8% manifestó que sus aportes son valorados “algunas veces”, el 30.8% “casi siempre” y solo el 7.7% “siempre”. Además, un 3.8% expresó que sus contribuciones son valoradas “muy pocas veces” y otro 3.8% “nunca”, esta percepción limitada de reconocimiento podría influir negativamente en la motivación y el sentido de pertenencia de los profesionales de enfermería. Ver Tabla 1.

Tabla 1. Relaciones Interpersonales

Ítem	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy Pocas Veces	Nunca
1. Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	11.5%	50.0%	38.5%	0%	0%
2. Soy aceptado por mi grupo de trabajo	11.5%	57.7%	30.8%	0%	0%
3. Los miembros del grupo son distantes conmigo	3.8%	23.1%	26.9%	26.9%	19.2%
4. Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo	3.8%	23.1%	26.9%	30.8%	15.4%
5. El grupo de trabajo valora mis aportes	7.7%	30.8%	53.8%	3.8%	3.8%

Fuente: Elaboración propia

La dimensión evaluación del estilo de dirección percibido por el personal de enfermería, correspondiente a los ítems 6 al 10, revela aspectos relevantes sobre la dinámica de liderazgo y la relación entre jefatura y equipo. En general, los resultados reflejan una percepción predominantemente negativa en cuanto a la forma en que se ejerce la autoridad en el entorno laboral. Respecto a la generación de un ambiente de confianza, solo el 7.7% de los encuestados consideró que el jefe “casi siempre” fomenta dicha atmósfera, mientras que el 46.2% indicó que esto ocurre “algunas veces”. Sin embargo, un 23.1% señaló que sucede “muy pocas veces” y otro 23.1% afirmó que “nunca”, lo que evidencia debilidades importantes en la construcción de relaciones laborales basadas en la confianza. En cuanto al trato interpersonal, un 42.3% señaló que el jefe se comporta de forma mal educada “algunas veces”, y un 19.2% “muy pocas veces”, y otro 19.2% indicó que esto “nunca” ocurre, reflejando una percepción dividida entre los miembros del equipo, pero que apunta a la necesidad de fortalecer las habilidades comunicativas del liderazgo. En relación con el apoyo a la autonomía en la toma de decisiones, el 46.2% manifestó que su jefe los respalda “algunas veces”, mientras que el 23.1%

respondió “muy pocas veces” y el 26.9% “nunca”. Solo un 3.8% indicó recibir este tipo de apoyo “casi siempre”, lo cual señala una percepción generalizada de escaso acompañamiento a la iniciativa profesional. Asimismo, el 50% de los encuestados afirmó que las órdenes impartidas por su jefe son arbitrarias “algunas veces”, mientras que un 15.4% consideró que esto ocurre “siempre”, “casi siempre” o “muy pocas veces”, respectivamente. Esta percepción de arbitrariedad puede generar incertidumbre, desmotivación y poca claridad en la ejecución de tareas. En relación con la confianza del jefe hacia el grupo, un 46.2% percibió que la desconfianza ocurre “algunas veces”, un 23.1% “casi siempre” y un 19.2% “siempre”. Esta tendencia refleja un nivel preocupante de falta de confianza por parte de la autoridad, lo cual puede repercutir negativamente en el clima laboral, la moral del equipo y la calidad del desempeño colectivo. Ver Tabla 2.

Tabla 2. Estilo de Dirección

Ítem	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy Pocas Veces	Nunca
6. Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo	0%	7.7%	46.2%	23.1%	23.1%
7. El jefe es mal educado	11.5%	7.7%	42.3%	19.2%	19.2%
8. Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo	0%	3.8%	46.2%	23.1%	26.9%
9. Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias	15.4%	15.4%	50.0%	15.4%	3.8%
10. El jefe desconfía del grupo de trabajo	19.2%	23.1%	46.2%	7.7%	3.8%

Fuente: Elaboración propia

La dimensión de Disponibilidad de Recursos evalúa las condiciones materiales y ambientales con las que cuenta el personal de enfermería para llevar a cabo sus funciones. A partir de los resultados obtenidos en los ítems 21 al 25, se identifica una percepción generalizada de carencias en el entorno físico y logístico de trabajo. En cuanto al espacio físico disponible, el 65.4% de los encuestados afirmó que cuenta con un espacio adecuado solo “algunas veces”, mientras que el 19.2% indicó “casi siempre” y el 15.4% señaló que esto ocurre “muy pocas veces”. Este hallazgo evidencia que una mayoría del personal percibe limitaciones frecuentes en su entorno físico, lo cual podría dificultar el desarrollo eficiente de sus tareas. Al evaluar la adecuación general del ambiente físico, el 69.2% consideró que este solo es adecuado “algunas veces”, el 23.1% respondió “casi siempre” y el 7.7% “muy pocas veces”, reflejando una percepción mayoritaria de condiciones subóptimas en los espacios de trabajo.

Sobre la influencia del entorno físico en el desempeño, se observa que el 76.9% percibe que el entorno dificulta su labor “algunas veces”, mientras que un 11.5% afirmó que esto ocurre “casi siempre” y otro 11.5% “muy pocas veces”. Esta percepción refuerza la idea de que las deficiencias físicas son frecuentes y representan una barrera real para el cumplimiento eficiente de las funciones del personal. El acceso a la información necesaria para el trabajo también mostró limitaciones: el 76.9% manifestó que encuentra dificultades “algunas veces”, un 15.4% “muy pocas veces” y un 7.7% “casi siempre”. Aunque no se percibe como una constante crítica, la recurrencia de este problema puede comprometer la toma de decisiones clínicas y administrativas.

Por último, la iluminación del área de trabajo fue señalada como deficiente por el 69.2% de los participantes “algunas veces”, el 19.2% “casi siempre” y el 11.5% “muy pocas veces”. Este aspecto, aunque aparentemente menor, puede afectar tanto la comodidad como la seguridad del personal en la realización de sus tareas diarias. Ver Tabla 3.

Tabla 3. Disponibilidad de Recursos

Ítem	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy Pocas Veces	Nunca
21. Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	0%	19.2%	65.4%	15.4%	0%
22. El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado	0%	23.1%	69.2%	7.7%	0%
23. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta mi labor	0%	11.5%	76.9%	11.5%	0%
24. Es difícil tener acceso a la información para trabajar	0%	7.7%	76.9%	15.4%	0%
25. La iluminación del área de trabajo es deficiente	0%	19.2%	69.2%	11.5%	0%

Fuente: Elaboración propia

La dimensión de Percepción de Estabilidad Laboral, evalúa el grado de seguridad que sienten los trabajadores respecto a la permanencia en sus cargos, así como la transparencia y justicia en los procesos de contratación, despido y evaluación del desempeño. Los resultados revelan una percepción de estabilidad laboral frágil e inconstante.

En relación con la posibilidad de ser desvinculados sin considerar el desempeño, el 65.4% de los encuestados considera que esta situación ocurre “algunas veces”, un 23.1% opinó que sucede “muy pocas veces” y un 11.5% indicó que ocurre “casi siempre”. Estos datos reflejan una percepción ambigua sobre la equidad institucional, lo cual puede generar sentimientos de inseguridad entre los empleados.



Cuando se preguntó si la institución brinda estabilidad laboral, el 73.1% respondió que esto ocurre “algunas veces”, el 19.2% dijo “casi siempre” y solo el 7.7% manifestó que sucede “muy pocas veces”. Esta distribución muestra que, para la mayoría del personal, la estabilidad no es una garantía institucional firme. Sobre las formas de contratación, un 76.9% manifestó que la institución recurre a personal temporal “algunas veces”, mientras que un 15.4% señaló “muy pocas veces” y un 7.7% “casi siempre”. Esta práctica, percibida como frecuente, podría influir directamente en el sentido de pertenencia y compromiso del equipo de trabajo. Por otro lado, el 76.9% de los encuestados cree que la permanencia en el cargo depende “algunas veces” de preferencias personales, mientras que un 11.5% indicó “casi siempre” y otro 11.5% “muy pocas veces”. Esta percepción sugiere cierto nivel de subjetividad o favoritismo dentro de los criterios de continuidad laboral, lo cual podría generar desconfianza y malestar entre los trabajadores. Cuando se consultó si la permanencia en el cargo depende del buen desempeño, también el 76.9% respondió “algunas veces”, un 11.5% “casi siempre” y otro 11.5% “muy pocas veces”. Este patrón muestra que el vínculo entre desempeño y estabilidad no es percibido como sólido ni consistente, afectando potencialmente la motivación individual y la meritocracia institucional. Ver Tabla 4.

Tabla 4. Percepción de Estabilidad Laboral

Ítem	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy Pocas Veces	Nunca
26. La institución despiden sin tener en cuenta el desempeño	0%	11.5%	65.4%	23.1%	0%
27. La institución brinda estabilidad laboral	0%	19.2%	73.1%	7.7%	0%
28. La institución contrata personal temporal	0%	7.7%	76.9%	15.4%	0%
29. Permanencia depende de preferencias personales	0%	11.5%	76.9%	11.5%	0%
30. Permanencia depende de buen desempeño	0%	11.5%	76.9%	11.5%	0%

Fuente: Elaboración propia

La dimensión de Claridad y Coherencia en la Dirección evalúa el nivel de conocimiento que tiene el personal sobre las metas institucionales, la forma en que estas se comunican y la percepción de alineación entre las tareas cotidianas y los objetivos organizacionales. Los resultados obtenidos evidencian una comunicación institucional débil y una conexión poco clara entre los lineamientos estratégicos y el trabajo operativo.

En primer lugar, el 69.2% de los participantes indicó que comprende las metas de la institución solo “algunas veces”, mientras que el 15.4% señaló que lo hace “casi siempre” y otro 15.4% “muy pocas veces”. Esta distribución refleja una falta de consistencia en la comprensión de los objetivos institucionales, lo que podría derivar en desorientación o baja identificación con la misión organizacional. Asimismo, cuando se preguntó si conocen cómo la institución está alcanzando sus metas, el 84.6% respondió “algunas veces”, el 11.5% indicó “muy pocas veces” y solo un 3.8% afirmó “casi siempre”. Este resultado evidencia una limitada comunicación descendente sobre los avances institucionales, generando una sensación de desconexión y falta de pertenencia entre el personal. En relación con la vinculación entre las tareas asignadas y los objetivos estratégicos, el 73.1% indicó que algunas tareas tienen poca relación con las metas “algunas veces”, y el 23.1% respondió “muy pocas veces”. Esta percepción sugiere una falta de alineación que puede afectar la motivación, el enfoque profesional y el sentido de propósito de los trabajadores. El 80.8% manifestó que los directivos solo “algunas veces” dan a conocer los logros institucionales, el 11.5% indicó que lo hacen “muy pocas veces” y el 7.7% “casi siempre”. Esta carencia de retroalimentación positiva desde la alta dirección puede limitar el reconocimiento interno y el refuerzo del compromiso organizacional. Finalmente, sobre la claridad de las metas, el 84.6% de los encuestados opinó que estas son “poco entendibles” solo “algunas veces”, mientras que un 7.7% afirmó que esto sucede “casi siempre” y otro 7.7% “muy pocas veces”. Esta percepción mayoritaria apunta a fallas en la formulación o comunicación de las metas institucionales, lo que compromete su utilidad como guía del accionar diario. Ver Tabla 5.

Tabal 5. Claridad y Coherencia en la Dirección

Ítem	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy Pocas Veces	Nunca
31. Entiendo de manera clara las metas de la institución	0%	15.4%	69.2%	15.4%	0%
32. Conozco bien cómo la institución está logrando sus metas	0%	3.8%	84.6%	11.5%	0%
33. Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas	0%	0%	73.1%	23.1%	3.8%
34. Los directivos no dan a conocer los logros de la institución	0%	7.7%	80.8%	11.5%	0%
35. Las metas de la institución son poco entendibles	0%	7.7%	84.6%	7.7%	0%

Fuente: Elaboración propia



Para terminar con los resultados finales de esta investigación, en lo que respecta al nivel de clima organizacional, la sumatoria del total de los valores promedios indicados en la escala EDCO, se obtuvo un valor de 92 puntos, el cual se encuentra dentro de la clasificación EDCO, como un nivel de clima organizacional bajo, de manera que se demuestra que el equipo de 26 enfermeras/os del turno matutino que trabajan en un Hospital de Segundo Nivel del Estado de Tabasco, requiere una implementación de estrategias para visualizar y disminuir las situaciones negativas que impiden una mejora progresiva de esta institución de salud.

DISCUSIÓN

El clima laboral, es un concepto que va más allá de tener una buena relación con los demás, porque en ello se tiene que ver reflejado el entorno físico, la estructura gerencial, las condiciones emocionales del propio trabajador, entre otros aspectos, tal y como lo menciona Aloustani y colaboradores que la novedad científica radica en la identificación de variables específicas que afectan el bienestar junto con la productividad del personal de enfermería, como la comunicación interna, el liderazgo, e inclusive la carga emocional del trabajo (Aloustani et al., 2020)

En esta investigación se encontró que de los indicadores más afectados son: el estilo de liderazgo y dirección, donde los participantes mencionan que algunas veces sus jefes son mal educados dando como resultados que un 42.3.% señaló que sucede “algunas veces” y otro 11.3% afirmó que “siempre”, lo que evidencia debilidades importantes en la construcción de relaciones laborales basadas en la confianza, y no los escucha, estos resultados son similares a los del autor Seguin Escobedo, que en su investigación encontró que solo 49% de los encuestados valoró positivamente su relación con los superiores, pero un importante 40% la calificó como regular y un 11% como mala, evidenciando deficiencias en el estilo de liderazgo.

Con estos hallazgos, se puede notar que este tipo de estudios relacionado con los factores que intervienen en el clima organizacional del personal de enfermería en un segundo nivel de atención a la salud, es relevante en el contexto actual, donde la salud pública enfrenta desafíos significativos. Estos factores son cruciales para mejorar la calidad del servicio y la satisfacción laboral, lo que puede llevar a una atención más efectiva al paciente (Abiétar et al., 2022).



CONCLUSIÓN

Los factores que intervienen en el clima organizacional del personal de enfermería en un segundo nivel de atención a la salud, se relacionan directamente con los aspectos tratados en el instrumento denominado Escala de Clima Organizacional (EDCO), el cual permite conocer las variables que afectan o inciden en la organización del equipo de enfermería de la institución del estudio.

En la presente investigación se identificaron dos indicadores de mayor necesidad para atender, las cuales son: Estilo de dirección y claridad, así como la de coherencia en la dirección, estas dimensiones reflejan la manera en que se ejerce el liderazgo y cómo se comunican las decisiones dentro del entorno hospitalario. Su fortalecimiento es fundamental para promover un ambiente de trabajo colaborativo, mejorar la coordinación del equipo de enfermería y garantizar una atención segura y de calidad para los pacientes. Un clima organizacional positivo en el hospital influye directamente en la motivación del personal, la retención del talento y la eficiencia del sistema de salud.

Este trabajo muestra que los factores que intervienen en el clima organizacional del personal de enfermería en un segundo nivel de atención a la salud, pueden generar una asociación con la intención de rotación, lo que sugiere que mejorar la satisfacción laboral del equipo de enfermería podría ser una estrategia importante para retenerlas. Esto quiere decir que, cuando la satisfacción laboral de los empleados es baja, aumentará el comportamiento que indica su intención de dejar la organización, puesto que la satisfacción laboral generalmente se define como una reacción emocional positiva y placentera generada por la evaluación general de un individuo.

En este tipo de organizaciones, se debe reconocer que los responsables de la toma de decisiones y la formulación de políticas deben establecer un sistema de apoyo eficaz, en los hospitales para incentivar la permanencia del personal de enfermería, así como la mejora cualitativa del clima organizacional. De esta forma, un clima organizacional propicio puede influir positivamente en la intención del personal de enfermería de permanecer en hospitales universitarios y de seguros.

Por lo tanto, se evidencia la necesidad de impulsar estrategias, para mejorar la gestión del personal de enfermería mediante un clima organizacional que mejore el entorno laboral, estándares de desempeño específicos, aumentos salariales y de beneficios, mecanismos claros de recompensa al igual que la participación del personal de enfermería en la toma de decisiones y por consiguiente diseñar programas



de capacitación o de intervenciones organizacionales que mejoren el clima laboral, como la implementación de talleres de comunicación y liderazgo que puedan fortalecer las relaciones interpersonales y aumentar la identidad y permanencia de grupo.

De esta forma, las aplicaciones prácticas de este estudio son amplias, por lo que sugiere continuar realizando otras investigaciones con respecto al tema, para contrinuir en la mejora del quehacer profesional de la disciplina de enfermería.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abiétar, D. G., Beltrán Aguirre, J. L., García, A. M., García-Armesto, S., Gutiérrez-Ibarluzea, I., Segura Benedicto, A., ... & Hernández-Aguado, I. (2022). *La Agencia Estatal de Salud Pública: una oportunidad para el sistema de Salud Pública en España*. Gaceta Sanitaria, 36, 265-269.
<https://www.scielo.org/article/gs/2022.v36n3/265-269/es/>
- Uturunco Vera, M. L. (2018). *Factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional "Carlos Alberto Seguí Escobedo"*. Arequipa. Ágora Revista Científica, 5(a), e3. <https://revista.upeu.edu.pe/index.php/agora/article/view/318>
- Al Yahyaei, A., Hewison, A., Efstathiou, N., Carrick-Sen, D. (2022). *Nurses' intention to stay in the work environment in acute healthcare: a systematic review*. Journal of Research in Nursing, 27(4), 374-397. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/17449871221080731>
- Aloustani, S., Atashzadeh-Shoorideh, F., Zagheri-Tafreshi, M., Nasiri, M., Barkhordari-Sharifabad, M., & Skerrett, V. (2020). *Association between ethical leadership, ethical climate and organizational citizenship behavior from nurses' perspective: a descriptive correlational study*. BMC Nursing, 19, 1-8. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12912-020-0408-1>
- Arancibia, D., Silva, D., Cortés, F., de los Ángeles Méndez, P. (2021). *Metodologías utilizadas en Clima y Cultura Organizacional en Instituciones de Salud: Una Revisión Sistemática*. Revista Salud y Administración, 8(22), 57-66.
<http://revista.unsis.edu.mx/index.php/saludyadmon/article/view/208>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A., & Rodríguez-Muñoz, A. (2023). *La teoría de las demandas y recursos laborales: Nuevos desarrollos en la última década*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 39(3), 157-167.



- Bayliss, A. (2022). *Commentary: nurses' intention to stay in the work environment in acute healthcare: a systematic review*. *Journal of Research in Nursing*, 27(4), 398-400.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/17449871221087312>
- Bracarense, C., Costa, N., Raponi, M., Goulart, B., Chaves, L., Simões, A. (2022). *Organizational climate and nurses' turnover intention: A mixed method study*. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 75(04), e20210792.
<https://www.scielo.br/j/reben/a/dvTv45jxDfLKWZKtsrHSVcS/?lang=en>
- Cabrera, O. (2023). *Estilos de liderazgo de la enfermera jefa y motivación del personal de enfermería*. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2(1). <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109091>
- Chimborazo, R., Acosta, O. (2021). *Modelo para Evaluar los Factores que Inciden en el Clima Laboral del GAD Provincial de Chimborazo*. *Revista Científica Ciencia y Tecnología*, 21(29), 72-83.
<https://pdfs.semanticscholar.org/099f/13b761468911f4cae97befbf27d649cc87a4.pdf>
- Diab, A., Hassan, W. (2023). *Relationship between toxic leadership and work outcomes: a cross-sectional study*. *Egyptian Journal of Health Care*, 14(1), 199-211.
https://journals.ekb.eg/article_280739.html
- Fierro, N. L. A., Pincay, I. M. Y., Luna, L. A. T., & Mejía, J. L. S. (2024). *Clima laboral del personal del área de Cuidado Intermedios Neonatales de un Hospital de Niños*. *Reincisol*, 3(5), 1322-1345. <https://www.reincisol.com/ojs/index.php/reincisol/article/view/152>
- Olivera, Y., Leyva, L., Napán, A. (2021). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores*. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12.
https://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003
- Pariente, N., Llatas, F. (2023). *Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria*. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 19(1).
<http://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/riics/article/view/1466>
- Chonana, R., & García, M. (2023). *Efecto del clima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores: caso: Hospital Universitario de Guayaquil 2023*. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 10(3), 190-204.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9263267>

