



CLIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL PREPANDEMIA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN SERVICIO DE EMERGENCIA

PRE-PANDEMIC CLIMATE AND JOB SATISFACTION OF NURSING STAFF IN AN EMERGENCY SERVICE

Melina Liliana Chávez Patilongo^{1,a} , Maritza Dorila Placencia Medina^{2,b} , María Elena Muñoz Zambrano^{2,3,c,d} ,
Margot Quintana Salinas^{2,4} , Amelia Olortegui Moncada^{2,5,e} 

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre clima laboral o ambiente de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Vitarte. **Métodos:** Investigación cuantitativa, descriptivo correlacional y transversal. La población muestra estuvo conformada por 70 miembros del personal de enfermería del servicio de emergencia. Previo consentimiento informado de cada participante, a través de una encuesta, se aplicaron dos cuestionarios validados en otros estudios. **Resultados:** El personal de enfermería participante estaba principalmente entre 30 a 39 años de edad (50%), era femenino (62,9%), con la misma cantidad de profesionales y técnicos, con ligero predominio de contratados (51,4%) y tenía entre 6 a 10 años de servicio. Las dimensiones del clima laboral: autorrealización (81,4%), involucramiento laboral (82,9%), supervisión (82,9%), comunicación (54,3%) fueron consideradas medianamente favorable; y las condiciones laborales fueron desfavorables (42,9%). Las dimensiones de la satisfacción: condiciones físicas – materiales (81,43%), políticas administrativas (72,86%) fueron insatisfactorias; mientras que en beneficios sociales – remunerativos (87,14%), relaciones sociales (47,14%), desarrollo personal (65,71%), desarrollo de tareas (72,86%) y desempeño más allá del puesto (80%) fueron medianamente satisfactorias. El clima laboral fue considerado medianamente favorable (48,57%) y la satisfacción laboral fue medianamente satisfactorio (42,86%). **Conclusiones:** Se halló relación estadísticamente significativa entre clima laboral y satisfacción laboral ($p=0,023$) en el personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte.

Palabras clave: Ambiente de trabajo; Satisfacción en el trabajo; Enfermeras; Servicio de Urgencia en Hospital. (Fuente: DeCS- BIREME)

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between work environment and job satisfaction of nursing staff in the emergency service of Hospital de Vitarte. **Methods:** Quantitative, correlational and cross-sectional research. The population and sample consisted of 70 members of the nursing staff of the emergency service. With the prior informed consent of each participant, two questionnaires validated in other studies were applied through a survey. **Results:** The participating nursing staff was mainly between 30 and 39 years old (50%), was female (62,9%), with the same number of professionals and technicians, with a slight predominance of contracted (51,4%) and had between 6 to 10 years of service. The dimensions of the work environment: self-realization (81,4%), work involvement (82,9%), supervision (82,9%) and communication (54,3%) were considered moderately favorable; working conditions were unfavorable (42,9%). The dimensions of satisfaction: physical conditions - materials (81,43%), administrative policies (72,86%) were unsatisfactory; while in social benefits – remuneration (87,14%), social relationships (47,14%), personal development (65,71%), task development (72,86%) and performance beyond the position (80%) were moderately satisfactory. The work environment was considered moderately favorable (48,57%) and job satisfaction was moderately satisfactory (42,86%). **Conclusions:** A statistically significant relationship was found between work environment and job satisfaction ($p=0,023$) in the nursing staff in the emergency service of the Hospital de Vitarte.

Keywords: Working conditions; Job satisfaction; Nurses; Emergency Service; Hospital. (Source: MESH-NLM)

¹ Hospital Vitarte. Lima Perú.

² Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú.

³ Instituto Nacional de Salud. Lima Perú.

⁴ Instituto Centro de Investigación de Bioquímica y Nutrición, Lima, Perú.

⁵ Hospital Central Fuerza Aérea. Lima Perú.

^a Hospital Central Fuerza Aérea. Lima Perú.

^b Química farmacéutica. Dra. en Farmacia y Bioquímica.

^c Tecnólogo Médico.

^d Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica. PhD. Salud y Desarrollo en los trópicos.

^e Terapeuta ocupacional, Magister en Gerontología.

Citar como: Chávez -Patilongo ML, Placencia-Medina MD, Muñoz -Zambrano ME, Quintana -Salinas M, Olortegui-Moncada A. Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. Rev Fac Med Hum. 2023;23(2):101-109. doi:10.25176/RFMH.v23i2.5646

Journal home page: <http://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH>

Artículo publicado por la Revista de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Ricardo Palma. Es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons: Creative Commons Attribution 4.0 International, CC BY 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), que permite el uso no comercial, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que la obra original sea debidamente citada. Para uso comercial, por favor póngase en contacto con revista.medicina@urp.pe





INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que a nivel mundial existen 59,2 millones de trabajadores sanitarios remunerados. También identifica la densidad del personal sanitario mínimo para alcanzar los objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), indica que 57 países tienen un déficit de 2,4 millones de médicos y enfermeras⁽¹⁾. Los organismos internacionales como el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) están periódicamente evaluando la situación del personal de salud de cada país con el objetivo de posibilitar decisiones que optimicen la gestión de las personas en el sistema de salud. Las organizaciones en la actualidad deberán incorporarse a las demandas globales de calidad y competitividad, cuya adaptación requiere la dotación de personas motivadas y satisfechas⁽²⁾.

El personal de enfermería puede mostrar incomodidad de su ambiente de trabajo lo que se relaciona con su satisfacción profesional⁽³⁾. El clima laboral también llamado clima organizacional o ambiente de trabajo viene a ser una serie de características dentro de una organización⁽⁴⁾. Se refiere al entorno laboral cuya percepción que despierta en el trabajador es un elemento fundamental porque va a repercutir en el comportamiento laboral⁽⁵⁾.

Por otro lado, la satisfacción laboral, conjunto de respuestas emocionales, actitudes positivas o negativas percibidas por los trabajadores de una institución, es fundamental debido a que está vinculada con el comportamiento organizacional, y a su vez es un indicador de la calidad de servicio⁽⁶⁾. En el profesional de enfermería es un indicador del crecimiento personal con respecto a la relación con sus compañeros de trabajo⁽⁷⁾. La importancia de la satisfacción laboral de las enfermeras en el cuidado de los pacientes es esencial en la vida diaria de la fuerza laboral; la baja satisfacción influirá en la calidad de prestación de los servicios y el compromiso con las organizaciones⁽⁸⁾.

La satisfacción laboral y clima organizacional, son variables vinculadas con el bienestar, así como con la calidad de vida de los individuos dentro de su lugar de trabajo y por lo tanto impactan en su rendimiento⁽⁹⁾. Son dos factores de los entornos laborales que cobran gran importancia, dado que se relacionan con el desempeño de los trabajadores y con la efectividad de las organizaciones⁽¹⁰⁾. El personal de enfermería que labora en una institución se encuentra afectado por diversos factores que repercute en su eficacia. Los valores del establecimiento y de cada persona inciden

en el ambiente de trabajo; si no son adecuados generan un clima tenso y ambiguo que disminuye la eficacia en las actividades del personal, lo que afecta la calidad de atención que brinda⁽¹¹⁾. Enfermería necesita de un entorno que desarrolle o potencie sus capacidades laborales, ello está dado por la armonía de dos factores, el primero, un motivador personal que integra las expectativas personales con el desarrollo en el trabajo y el segundo, son aspectos que entrega el entorno laboral para la mejora de condiciones en su actuar⁽¹²⁾.

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre clima laboral y satisfacción pre-pandemia en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital nacional.

MÉTODOS

Diseño y población de estudio

El estudio tuvo enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo transversal y correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 70 personas de Enfermería que laboran en el Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte. El muestreo fue censal debido a que todos cumplían con el criterio de selección de aceptar participar en el estudio.

Variables e instrumentos

Las variables estudiadas fueron clima laboral y satisfacción laboral. Los instrumentos utilizados fueron dos, validados. El cuestionario de clima laboral⁽¹³⁾ consta de 50 ítems, agrupados en las dimensiones: supervisión, comunicación, condiciones laborales, autorrealización e involucramiento. Está diseñada al tipo de escala Likert del 1 al 5 donde se considera 1 la más baja y 5 la más alta. La calificación es: muy desfavorable (50 a 89 puntos), desfavorable (90 a 129 puntos), media o medianamente favorable (130 a 169 puntos), favorable (170 a 209 puntos) y muy favorable (210 a 250 puntos). El cuestionario para satisfacción laboral (SL-SPC)⁽¹⁴⁾ consta de 36 ítems agrupados en las siguientes dimensiones: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desarrollo de tareas y relaciones con la autoridad. Las respuestas de tipo Likert del 1 al 5 donde 1 es la más baja y 5 la más alta. La modalidad de calificación es la siguiente: muy insatisfecho (92 puntos), insatisfecho (93 a 111 puntos), media o medianamente satisfecho (112 a 148 puntos), satisfecho (149 a 167 puntos) y muy satisfecho (168 a 180 puntos).

Procedimientos

La técnica aplicada fue la encuesta realizada en una reunión que tuvo el personal de enfermería, y luego en los turnos que tenían quienes no asistieron a dicha reunión.



Análisis estadístico

En el análisis descriptivo se calcularon frecuencias absolutas y relativas. Para aplicar los cuestionarios (13,14), previamente se realizó una prueba piloto en 30 enfermeras y técnicos de enfermería que no participaron en el estudio, obteniéndose un Alpha de Cronbach fue 0,932 para el de clima laboral y 0,922 para el de satisfacción laboral, considerados aceptables. Para la inferencia estadística, se empleó la prueba de independencia Chi Cuadrado (X^2) al 95% de confiabilidad ($\alpha=0.05$). El estudio fue autorizado por el Comité de Ética e Investigación del Hospital de Vitarte con Proveído N°029-2016. Se solicitó el consentimiento informado a cada participante del estudio. Se

consideraron los principios éticos en investigación en seres humanos, y los datos obtenidos solo se usaron para la investigación.

RESULTADOS

Los resultados muestran que la edad promedio de los participantes fue de $37,5 \pm 6,6$ años, el grupo etario de 30 – 39 años fue el más numeroso (75,7%), hubo predominio femenino (62,9%), el grupo ocupacional de técnicos de enfermería fue equitativo al profesional, con ligero predominio de personal contratado (51,4%). El promedio de años de servicio fue de $8,8 \pm 6,3$ años y la mayoría tenía un tiempo de servicio entre 5 a 9 años (44,3%). (Tabla 1)

Tabla 1. Datos sociodemográficos del personal de Enfermería del servicio de emergencia

Característica	N (%)
Total	70 (100%)
Edad (media \pm DE)	37,5 \pm 6,6
25-29 años	4 (5,7%)
30-34 años	18 (25,7%)
35-39 años	35 (50,0%)
40-44 años	4 (5,7%)
45-49 años	2 (2,9%)
50-54 años	4 (5,7%)
55-59 años	3 (4,3%)
Sexo	
Masculino	19 (27,1%)
Femenino	51 (62,9%)
Grupo Ocupacional	
Técnico en enfermería	35 (50,0%)
Enfermería	35 (50,0%)
Condición laboral	
Contratado	36 (51,4%)
Nombrado	34 (48,6%)
Años de servicio (media \pm DE)	8,8 \pm 6,3
1-4 años	20 (28,6%)
5-9 años	31 (44,3%)
10-14 años	8 (11,4%)
15-19 años	3 (4,3%)
20-24 años	6 (8,6%)
25 a más años	2 (2,9%)

Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería del servicio de emergencia



El clima laboral percibido por el personal de enfermería en las dimensiones autorrealización (81,4%), involucramiento laboral (82,9%), supervisión (82,9%), comunicación (54,3%), fueron considerados

medianamente favorables; sin embargo, las condiciones laborales fueron predominantemente desfavorables (42,9%) (Tabla N° 2)

Tabla 2. Clima laboral según sus dimensiones en el personal de enfermería

Dimensiones del clima laboral	N (%)
Autorrealización	
Desfavorable	6 (8,6%)
Medio	57 (81,4%)
Favorable	7 (10,0%)
Involucramiento laboral	
Desfavorable	7 (10,0%)
Medio	58 (82,9%)
Favorable	5 (7,1%)
Supervisión	
Desfavorable	5 (7,1%)
Medio	58 (82,9%)
Favorable	7 (10,0%)
Comunicación	
Desfavorable	0 (0,0%)
Medio	38 (54,3%)
Favorable	32 (45,7%)
Condiciones laborales	
Desfavorable	30 (42,9%)
Medio	16 (22,9%)
Favorable	24 (34,3%)

Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería del servicio de emergencia.

Ningún participante estaba satisfecho con las condiciones físicas-materiales de su ambiente laboral, pocos lo estaban con los beneficios sociales-remunerativos (1,4%) y con las políticas administrativas (2,9%); por otro lado, más del 70% estaban insatisfechos con las condiciones físicas-materiales (81,4%)

y políticas administrativas (72,9%). Por encima del 70% estaban medianamente insatisfechos con los beneficios sociales-remunerativos (87,1%), desempeño más allá del puesto desarrollo personal (60,0%), desarrollo de tareas (72,9%) (Tabla 3).

Tabla 3. Satisfacción laboral según sus dimensiones en el personal de enfermería

Dimensiones de la satisfacción	N (%)
Condiciones físicas-materiales	
Insatisfecho	57 (81,43%)
Medianamente satisfecho	13 (18,57%)
Satisfecho	0 (0%)
Beneficios sociales-remunerativos	
Insatisfecho	8 (11,43%)
Medianamente satisfecho	61 (87,14%)
Satisfecho	1 (1,43%)
Políticas administrativas	
Insatisfecho	51 (72,86%)
Medianamente satisfecho	17 (24,29%)
Satisfecho	2 (2,86%)
Relaciones sociales	
Insatisfecho	24 (34,29%)
Medianamente satisfecho	33 (47,14%)
Satisfecho	13 (18,57%)
Desarrollo personal	
Insatisfecho	14 (20%)
Medianamente satisfecho	46 (65,71%)
Satisfecho	10 (14,29%)
Desarrollo de tareas	
Insatisfecho	7 (10%)
Medianamente satisfecho	51 (72,86%)
Satisfecho	12 (17,14%)
Desempeño más allá del puesto	
Insatisfecho	10 (14,29%)
Medianamente satisfecho	56 (80%)
Satisfecho	4 (5,71%)

Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería del servicio de emergencia.

El personal de enfermería, en global, halló al clima laboral como medianamente favorable (48,57%) y

a la satisfacción laboral como medianamente satisfactorio (42,86%) (Tabla N°4).

Tabla 4. Resultado general del nivel de clima y satisfacción laboral

Clima laboral	N (%)	Satisfacción laboral	N (%)
Desfavorable	25 (35,71%)	Insatisfecho	27 (38,57%)
Medio	34 (48,57%)	Medianamente satisfecho	30 (42,86%)
Favorable	11 (15,71%)	Satisfecho	13 (18,57%)
Total	70 (100%)	Total	70 (100%)

Fuente: Encuesta aplicada al personal de enfermería del servicio de emergencia.

Según los resultados obtenidos entre las características sociodemográficas y la satisfacción laboral ningún valor p es inferior a 0,05, por lo tanto, no rechazamos las hipótesis nula. Se puede decir, que no tenemos

evidencia suficiente para decir que existe una asociación entre alguna de las características y la satisfacción laboral

Tabla 5. Característica sociodemográfica y satisfacción laboral

Característica	Satisfacción laboral			p-valor
	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	
Edad (media \pm DE)	37,9 \pm 5,6	36,9 \pm 6,9	38,2 \pm 8,0	$p=0,79^*$
Sexo				
Femenino	16 (31,4%)	23 (45,1%)	12 (23,5%)	$p=0,07 \dagger$
Masculino	11 (57,9%)	7 (36,8%)	1 (5,26%)	
Grupo Ocupacional				
Enfermería	13 (37,1%)	16 (45,7%)	6 (17,1%)	$p=0,88 \dagger$
Técnico en enfermería	14 (40,0%)	14 (40,0%)	7 (20,0%)	
Condición laboral				
Contratado	11 (30,6%)	18 (50,0%)	7 (19,4%)	$p=0,34 \dagger$
Nombrado	16 (47,1%)	12 (35,3%)	6 (17,7%)	
Años de servicio (media \pm DE)	8,7 \pm 5,4	8,7 \pm 6,6	9,0 \pm 7,6	$p=0,35^*$

*Test Anova, \dagger Prueba exacta de Fisher

En la tabla 6, se muestra relación significativa entre el clima y satisfacción laboral dado que los valores p ($p=0,023$) son inferiores a 0,05, por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula, teniendo evidencia suficiente para decir que existe una asociación entre clima y la satisfacción laboral. Aquellos que indicaron sentir

insatisfacción laboral serían quienes también señalaron tener un clima laboral desfavorable (55,6%). Asimismo, la mayoría de quienes indicaron estar satisfechos laboralmente tendrían clima laboral medio (46,1%) o favorable (30,8%).

Tabla 6. Correlación entre clima laboral y satisfacción laboral

Característica	Satisfacción laboral			p-valor
	Insatisfecho n (fila%)	Medianamente Satisfecho n (fila%)	Satisfecho n (fila%)	
Desfavorable	15 ± 9,6	7 ± 10,7	3 ± 4,6	p=0,023*
Favorable	4 ± 4,2	3 ± 4,7	4 ± 2,0	p=0,023*
Medio	8 ± 13,1	20 ± 14,6	6 ± 6,3	p=0,023*
Total	27 ± 27,0	30 ± 30,0	13 ± 13,0	p=0,023*

*Pearson chi2(4), †Prueba exacta de Fisher

DISCUSIÓN

En el estudio se halló relación entre el clima laboral y la satisfacción del personal de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Vitarte ($p=0,023$). Estos resultados concuerdan con lo mencionado por Manosalvas V.⁽¹⁵⁾ quien manifiesta que según los instrumentos utilizados es posible relacionar directamente el clima laboral con la satisfacción. Ortiz S.⁽¹⁶⁾ y Aguirre MH⁽¹⁷⁾ también hallan relación entre esas dos variables.

Casi la mitad de participantes halló el clima laboral medianamente favorable y la tercera parte lo halla desfavorable; esto fue algo menor que el personal de enfermería de un servicio de medicina donde lo hallaron entre regular (78,6%) y bajo (21,4%) y ninguno lo encontró bueno⁽¹⁷⁾. En cuanto a la satisfacción laboral se obtuvo que para cuatro de diez participantes fue medianamente satisfactorio y sólo para dos de diez participantes fue satisfactorio; esto último varía con los resultados de Méndez C., donde ninguna enfermera del servicio de medicina del Hospital Belén de Trujillo se encuentra satisfecha⁽¹⁸⁾.

El clima laboral tiene dimensiones que son características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento; al tener efecto directo sobre la satisfacción y el rendimiento de los individuos⁽¹⁹⁾. Un estudio plantea nueve dimensiones: Estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad⁽²⁰⁾. Si bien nuestro estudio no utiliza esa clasificación, sino cinco dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión- comunicación y condición laboral, las podemos relacionar con responsabilidad, desafío, estándares- relaciones y recompensa.

En el estudio, la dimensión autorrealización fue calificada principalmente como medianamente favorable (81,4%), ya que sus labores les permiten aprender, desarrollarse, cumplir con el trabajo; pero los logros serían pocos valorados, aunque existen oportunidades de progresar. Cortés J., halla que las enfermeras se perciben realizadas, pero les faltan incentivos, como capacitaciones, que les permitan desarrollarse personalmente⁽²¹⁾.

En cuanto a las dimensiones de satisfacción laboral, fue notoria la valoración de medianamente satisfactoria al desarrollo de tareas, beneficios sociales y relaciones con la autoridad. En la medida que las tareas sean interesantes y ofrezcan oportunidades de aprendizaje se activa la satisfacción laboral, la aceptación de responsabilidades y las oportunidades de promoción; por otro lado, el compañerismo entre los empleados impacta en la actitud hacia la satisfacción laboral, que se valora con la teoría de procesos, la que está compuesta por la equidad y la expectativa. Según Torres- Barrera S.⁽²²⁾, la insatisfacción sería el resultado de la percepción de equidad ausente.

Otro aspecto que resalta es que nueve de 10 participantes manifestaron insatisfacción laboral en cuanto a las condiciones físicas. La infraestructura que se espera para un servicio adecuado sería de ambiente amplio y confortable por la cantidad de pacientes a los que se atiende. El trabajar en un ambiente con deficiente iluminación, escasa ventilación, temperatura inapropiada, ruidos que aumentan el estrés, ubicación poco accesible que facilite el traslado rápido del paciente a otros servicios, la distribución insuficiente del personal que pueda abastecer la atención y superar las dificultades son factores que hay que tomar en cuenta para superarlos y lograr un ambiente laboral



satisfactorio. También, otro factor a observar son los materiales y equipos con los que se cuenta, que algunas veces son deficientes y escasos; así como, las condiciones de bioseguridad, que son primordiales para garantizar la salud del personal y el bienestar del paciente. Con respecto al horario de trabajo que se relaciona con la calidad del cuidado, eficiencia de la labor y en el agotamiento físico y mental del personal, existe similitud con el estudio de Pablo Gonzales M., quien menciona que el personal asistencial está insatisfecho con las condiciones ambientales, infraestructura y recursos, que vendrían a ser las condiciones laborales⁽²³⁾.

Prácticamente nueve de 10 participantes estaban medianamente satisfechos con los beneficios sociales, ello podría deberse a la diferencia entre el salario que recibe el personal profesional de enfermería y el personal técnico, también podría deberse a la condición de personal nombrado o contratado, los últimos no reciben los mismos incentivos económicos y beneficios. A ello se suma el tiempo de servicio, pues a más años trabajados el pago es mayor, así como aquel que tiene estudios de especialidad recibe un bono adicional.

El salario simboliza la compensación económica a las actividades realizadas⁽²⁴⁾, se espera que sea justa y cubra las expectativas y demandas personales; ello se reflejaría en mayor satisfacción laboral al motivar a los trabajadores, con ello incluso su comportamiento hacia el logro de los objetivos de la institución⁽²⁵⁾. En un estudio realizado en enfermeras en un hospital del seguro social de Perú, se halla que el 75,5% presenta desempeño suficiente, el 66,7% de ellas presentan un tiempo de servicio mayor o igual de 6 años y el 96,2% tiene especialidad⁽²⁶⁾. Ocho de cada 10 participantes estaban insatisfechos o medianamente satisfechos con

las políticas administrativas. Lo que podría deberse a un escaso vínculo con la visión y misión de la institución y del servicio, también a no tener muy claro el plan de actividad operativa y estratégica que guía hacia el logro de objetivos. La mayoría del personal de enfermería no conocería todas las normas o lineamientos de la institución ya que se involucra más con el trabajo asistencial y dejan de lado la gestión y administración. Brunet L.⁽²⁷⁾ señala que la conducta adquirida por los trabajadores obedece directamente al comportamiento administrativo y a las realidades organizacionales que ellos aprecian, por lo tanto, se asevera que la reacción estará definida por la percepción. Este resultado tiene similitud con el estudio de Bautista C., en donde los enfermeros manifestaron insatisfacción en la dimensión políticas administrativas⁽²⁸⁾.

La limitación del presente estudio fue el tiempo de espera para aplicar el instrumento a toda la muestra pues dependía del turno y tiempo disponible de las participantes. Sin embargo se logró encuestar a todos, y los hallazgos muestran que es necesario que la gerencia del hospital implemente estrategias y realice esfuerzos adicionales para mejorar el clima y la satisfacción laboral de su personal de enfermería. Como, por ejemplo, generar comunicación asertiva y promover cursos, desarrollar talleres de capacitación a fin de contar con personal capacitado, mejorar las condiciones físicas, proveer insumos y equipamiento; ello redundará no sólo en la calidad de los cuidados que se presta al paciente sino en el bienestar del personal que se sentiría motivado y más comprometido con la institución.

CONCLUSIÓN

Se encontró relación positiva entre clima laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte ($p=0.023$).

Contribuciones de autoría: MLCP y MDPM han participado en la concepción del artículo, la recolección de datos, su redacción y aprobación de la versión final. MEMZ realizó el análisis de datos y revisión final del manuscrito, y AOM y MQS realizaron la discusión del artículo, así como la revisión final del manuscrito.

Financiamiento: Autofinanciado.

Conflictos de intereses: Los autores declaran no tener conflictos de interés.

Recibido: 22 de Septiembre, 2022

Aprobado: 06 de Junio, 2023

Correspondencia: Dra. María Elena Muñoz Zambrano.
Dirección: Calle Micaela Bastidas 115, Urb. Santa Patricia. La Molina. Lima.
Teléfono: 945 455 887
Correo electrónico: mmunozz1@unmsm.edu.pe



REFERENCIAS

1. Chen L, Evans T, Anand S, Boufford JI, Brown H, Chowdhury M et al. Human resources for health: overcoming the crisis. *Lancet*, 2004, 364:1984–1990. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15567015/>
2. Contreras Ibacache, V., Reynaldos Grandon, K., & Cardona Alzate, L. (2015). Clima, Ambiente y Satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 31(1). Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478/116>
3. Oblitas-Guerrero, S. M. (2020). Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. *Revista Experiencia en Medicina del Hospital Regional Lambayeque*, 6(1). Disponible en: <https://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/381>
4. Iglesias Armenteros, Annia Lourdes, & Torres Esperon, Julia Maricela. (2018). An approach to organizational climate. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), e1257. Epub 01 de marzo de 2018. Recuperado en 14 de septiembre de 2022, en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=en
5. Urán Vasco, Y. L. (2021). Clima laboral y los principales factores que influyen en el desempeño del equipo de enfermería de diferentes instituciones prestadoras de salud en las ciudades de Bogotá y Medellín en el último trimestre de 2020. Disponible en: <https://repositorio.iber.edu.co/entities/publication/272818bc-fcd3-46de-9fcb-2453899e561e>
6. Merino-Plaza, María José, Carrera-Hueso, Francisco Javier, Roca-Castelló, María Rosa, Morro-Martin, María Dolores, Martínez-Asensi, Amparo, & Fikri-Benbrahim, Narjis. (2018). Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente. *Gaceta Sanitaria*, 32(4), 352-361. Epub 07 de diciembre de 2020. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S021391117301024?via=ihub>
7. Ñique Miranda, M. I. (2020). Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos Hospital Essalud Trujillo – 2019. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47472>
8. Deza y Falcón, I., Villavicencio Guardia, M. C., & Gonzales Soto, C. L. (2020). Motivación de logro y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de Tingo María en Huánuco, Perú. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 61-66. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-61.pdf>
9. 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 2017. *Revista Científica Ágora*, 8(2), 47-52. doi: [10.21679/arc.v8i2.218](https://doi.org/10.21679/arc.v8i2.218)
10. Olusegun Enmanuel, A & Olusoji James G. (2020) Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, Vol 14 N°1, pag 72. Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/RAMJ-01-2020-0002/full/html>
11. García I. (2014). La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgo. Tesis doctoral, programa de doctorado en psicología social, Universidad de Granada. Nueva México Guanajuato, México. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=72512>
12. Herrera-Amaya, G., & Manrique-Abril, F. (2019). Satisfacción laboral de enfermería. diferencias de ámbitos en atención primaria en salud y cuidado intensivo. *Duazary*, 16(-), 74-86. doi: [10.21676/2389783X.2943](https://doi.org/10.21676/2389783X.2943)
13. Palma S. Escala clima laboral (CL -SPC). 2004. Manual. Lima, Perú. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3824?locale-attribute=es>
14. Palma S. Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC). 2005. Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN E I R L. Disponible en: <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-catolica-sedes-sapientiae/psicologia/manual-satisfaccion-laboral-2020/15725356>
15. Manosalvas Vaca, Carlos Aníbal, Luis Oswaldo Manosalvas Vaca, and Jorge Nieves Quintero. "Clima organizacional y satisfacción laboral: un riguroso análisis cuantitativo de su relación". *AD-ministro* 26 (2015): 5-15. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692-02792015000100001&script=sci_abstract&lng=es
16. Ortiz Serrano P, Cruz García L. Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora. *Psicología para América Latina*. julio de 2008;(0-13). Disponible en: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000200017
17. Aguirre MH. Relación entre clima y satisfacción laborales en una empresa de hidrocarburos. *Revista Ciencia y Tecnología*. Año 2021;17(4):91-103. Disponible en: <https://revistas.untru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4068>
18. Méndez Cruz RM. Nivel de clima y satisfacción laborales en enfermeras del servicio de medicina de mujeres - ictus Hospital Belén de Trujillo, 2014. Disponible en: <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/5191> *Universidad Nacional de la Amazonia Peruana [Internet]*, 2015 [citado 20 de agosto de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/5191>
19. Brunet, L. "El clima de trabajo en las organizaciones. diagnóstico y consecuencia." (2011). Disponible en: <https://corganizacion1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
20. Villegas Díaz MP. Análisis del clima organizacional según modelo de Litwin y Stringer, en el Colegio ABC School, y las propuestas de mejora. *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa [Internet]*. 2018 [citado 28 de agosto de 2022]; Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA_465c34a864f118ef6d6ebc60b0f18439
21. Cortés Jiménez NM. Diagnóstico del clima organizacional Hospital Dr. Luis F. Nachón, Xalapa, Ver., 2009 [Internet]. *Universidad Veracruzana*. Instituto de Salud Pública. Región Xalapa.; 2009 [citado 17 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=42038>
22. Torres-Barrera, Sara, et al. "Absentismo y su relación con satisfacción laboral de enfermeras en una unidad médica de segundo nivel." *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc* 15.3 (2007): 147-153. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=18914>
23. Pablos-González M.^a del Mar, Cubo-Delgado Sixto. Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz. *Medicina. seguro trab.* [Internet]. junio de 2015 [citado el 17 de agosto de 2022]; 61 (239): 195-206. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2015000200006
24. Muhammad S. C., Hazoor, M. S., Rafi, N., y Masood, N. K. (2011). Exploring the relationship between salary satisfaction and job satisfaction: a comparison of public and private sector organizations. *The Journal of Commerce*, 4(3), 2118-2218. *Memoria del XI Congreso de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad*; noviembre 2017: 139-157. ISBN 978-607-96203-0-6. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/321905698_EXPLORING_THE_RELATIONSHIP_BETWEEN_SALARY_SATISFACTION_AND_JOB_SATISFACTION_A_COMPARISON_OF_PUBLIC_AND_PRIVATE_SECTOR_ORGANIZATIONS
25. Oshagbemi T. Correlates of pay satisfaction in higher education. *International Journal of Educational Management*. 1 de enero de 2000;14(1):31-9. Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09513540010310387/full/html>
26. Atención DQ, Tarqui-Mamani C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Col)*. 2020; 20(1): 123-32. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
27. Brunet, Luc. "El clima en las organizaciones". México: Trillas (1999). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
28. Bautista Cuadros AM, More Yarleque AM, Bonifacio Mamani YF. Satisfacción laboral de enfermería y seguridad integral del paciente quirúrgico. *Mayo*, Lima-2017. 2017 [citado 2 de agosto de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/921>