

**Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos,
Trabajo y Organizaciones.**

**Cómo afecta el clima laboral en la
satisfacción de las enfermeras.**

Trabajo de Fin de Máster

Curso 2020/2021

Convocatoria junio.

Orientación: Revisión sistemática

Autora: Alicia Galián Robles

Tutor: Francisco Viciano Céspedes

Código OIR: 210505200609,

En Elche, a 18 de junio de 2021.

Índice

Resumen.	3
1. Introducción.	4
1.2. Objetivos.	5
2. Metodología.	6
2.1. Registro y protocolo.	6
2.2. Criterio de elegibilidad.	7
2.3. Resultado de búsqueda.	7
2.4. Búsqueda.	8
2.5. Selección de estudios.	8
2.6. Proceso de recopilación de datos, ítems de datos, riesgo de sesgo en los estudios individuales, medidas de resumen, síntesis de resultados, riesgo de sesgo entre los estudios y análisis adicionales.	8
3. Resultados.	9
3.1. Selección de estudios.	9
3.2. Características del estudio.	10
3.3. Riesgo de sesgo dentro de los estudios, resultados de estudios individuales, síntesis de los resultados, riesgo de sesgo en los estudios y análisis adicional.	13
4. Discusión.	14
4.1. Resumen de evidencia.	14
4.2. Limitaciones.	17
4.3. Conclusiones.	17
5. Fondos.	18
6. Referencias bibliográficas.	18
Tabla 1: Descriptores utilizados según la base de datos. Fuente: Elaboración propia.	7
Figura 1: Diagrama de flujo según metodología PRISMA. Fuente: Elaboración propia.	10
Tabla 2: Principales características de los estudios seleccionados. Fuente: Elaboración propia.	10

Resumen.

Introducción: Son muchos los estudios que se centran en estudiar cómo el clima organizacional modula la satisfacción de los individuos. Las enfermeras soportan grandes cargas de trabajo que pueden influir en la calidad del ambiente laboral y de su bienestar.

Objetivo: Este estudio trata de una revisión bibliográfica que tiene como objetivo analizar los factores que determinan un buen clima laboral y su influencia en la satisfacción de las enfermeras.

Metodología: Para ello, se examinaron un total de 16 estudios recopilados entre marzo y mayo de 2021 en diferentes bases de datos, clasificándolos según diferentes criterios de inclusión (artículos de diversa índole en inglés o español publicados a partir de 2017) y de exclusión (investigaciones realizadas a personal sanitario no enfermeros, en idiomas diferentes al español y al inglés, publicados en revistas no científicas y anteriores al 2017).

Resultados y conclusiones: Los resultados pusieron de manifiesto la existencia de una correlación positiva y significativa entre el clima y la satisfacción de las enfermeras, siendo uno de los factores más importantes el estilo de liderazgo de la supervisora y la relación entre los compañeros. Esta información se podrá emplear para fomentar un adecuado clima laboral y, con ello, ofrecer un servicio de mejor calidad a los pacientes.

Palabras clave: clima laboral, satisfacción laboral, sanitarios, enfermeras, enfermería, estilos de liderazgo.

1. Introducción.

1.1. Justificación.

En los últimos tiempos, las organizaciones han sufrido múltiples cambios para conseguir adaptarse al medio que les rodea y satisfacer así las necesidades que surgen. El ambiente externo con el que las organizaciones están en continuo contacto no es análogo entre ellas, es decir, las exigencias del medio pueden ser distintas y, por lo tanto, cada organización debe intentar paliar las consecuencias que conlleva una inadecuada adaptación. Es por ello que, actualmente, han aumentado los riesgos psicosociales como el estrés y la depresión (Díaz-Fúnez, Mañas-Rodríguez, Pecino-Medina, Salvador-Ferrer y Llopis-Marín, 2016) y la tasa de absentismo (Rodríguez, 2016).

De esta forma, el clima organizacional se torna un concepto muy importante para las organizaciones. Puede ser definido como el resultado de las interacciones de los miembros de una organización, dicho de otra manera, es el ambiente en el que los trabajadores se desenvuelven y que puede modificar las conductas de los empleados. Al igual que el entorno, cada organización tiene una estructura y un clima laboral determinado que puede ser o no compartido por las demás organizaciones (Sandoval, 2004). Además, el clima laboral constituye una guía sobre las conductas que se esperan de los empleados y que, se esperan que estén alineadas con los valores y la misión de la empresa (Grojean, Resick, Dickson y Brent, 2004).

Como se observa, es un aspecto fundamental que puede ser considerado parte esencial de la estrategia organizativa y que se encuentra íntimamente relacionado con la productividad y el bienestar de los empleados (Rodríguez, 2016). Los resultados obtenidos en otras investigaciones son inequívocos: un adecuado ambiente laboral se asocia a un menor índice de rotación y mayores comportamientos éticos (James y James, 1989). Convirtiéndose así en una ventaja competitiva que provoca la distinción entre la competencia (Visbal, 2014). En el caso de los enfermeros, Lu, Zhao y While (2019) ponen de manifiesto que el clima tiene consecuencias directas con el servicio que ofrecen a los pacientes, siendo el mismo de mayor calidad.

Continuando en el sector sanitario, Vera y Samudio (2013) proponen que el estilo de liderazgo del enfermero supervisor es una de las variables que más peso tiene en el clima organizacional y en la satisfacción laboral de la plantilla. Esto se debe al papel que desempeña pues es el responsable de verificar el cumplimiento de las funciones de cada empleado con el objetivo de optimizar las habilidades y funciones. Por otro lado, se ha demostrado que no existen diferencias cuantitativas entre sexos de la percepción del clima laboral de los enfermeros (Juárez-Adauta, 2012).

A su vez, múltiples estudios (Vainieri, Seghieri y Barchielli, 2020) han observado que el clima organizacional tiene consecuencias directas en la satisfacción de las enfermeras y en su percepción de bienestar, reflejándose en la recomendación o no de su puesto de trabajo. Según Pecino et al. (2019), la satisfacción laboral puede entenderse como el sentimiento positivo que surge como resultado de la realización de tareas positivas por parte del trabajador. Por lo tanto, la satisfacción se convierte en esencial para impulsar el aprendizaje y el desarrollo profesional de los trabajadores.

En el caso de las enfermeras, se ha comprobado que la satisfacción laboral puede constituir un factor protector para la aparición de estrés y cansancio laboral además de favorecer el compromiso y el apoyo laboral percibido. Como se ha puesto de manifiesto, al igual que el clima, la satisfacción de las enfermeras está relacionada negativamente con la rotación y positivamente con la calidad del servicio ofrecido (Lu et al., 2019). Igualmente, estos mismos autores encontraron que las dimensiones del clima laboral influían en indicadores de la satisfacción laboral como el compromiso, la carga de trabajo y el número de pacientes por enfermera, el estilo de liderazgo, etcétera.

Diversos estudios como el de Vera y Samudio (2013) ponen de manifiesto la importancia de que los hospitales y los centros sanitarios tengan una estructura organizativa adecuada en la que prime la comunicación interna fluida para que los enfermeros conozcan cuáles son sus funciones y qué se espera de ellos. Así, tanto su motivación como su compromiso aumentará al igual que su rendimiento, ofreciendo un mejor servicio asistencial a los pacientes.

De forma adicional se ha comprobado que el clima organizacional y las dimensiones que lo conforman están relacionadas con los comportamientos de ciudadanía organizativa. Dicho de otra manera, si los centros sanitarios promueven prácticas en las que se fomente un buen clima organizacional, el personal sanitario aumentará la tasa de estas conductas de forma voluntaria, conllevando beneficios para los pacientes, los propios enfermeros y la organización. Entre estas ventajas destacan un mayor trabajo en equipo y satisfacción laboral, causando un mejor rendimiento y un servicio de mayor calidad (Maus, 2018).

1.2. Objetivos.

Por todo lo expuesto con anterioridad, se pone de manifiesto la importancia de estudiar el clima organizacional, así como sus dimensiones y cómo puede modular los resultados en el personal sanitario. Es por este motivo que la presente revisión bibliográfica tiene como objetivo general el estudio de los factores que intervienen en el clima organizacional en el personal sanitario. Por otro lado, los objetivos específicos que se pretenden analizar y responder en este documento son:

1. Determinar si un clima laboral adecuado conlleva consecuencias positivas en la satisfacción de las enfermeras.
2. Conocer cuáles son los factores que modulan esta relación.

En base a las investigaciones y estudios que se han realizado previamente, esperamos que un adecuado clima organizacional se asocie positivamente con la satisfacción laboral de los sanitarios. Además, en función a los resultados obtenidos en otras investigaciones esperamos que algunos de los factores que modulan esta relación sean el liderazgo, la comunicación interpersonal con los compañeros y con los superiores, etc.

2. Metodología.

2.1. Registro y protocolo.

Primeramente, es necesario exponer que esta revisión sistemática se ha realizado siguiendo las directrices de la metodología PRISMA. Para llevar a cabo la búsqueda de artículos se han revisado diferentes buscadores electrónicos tanto de psicología como de medicina, siendo ScienceDirect, Pubmed y el metabuscador EBSCOHOST (utilizándose APA PsycInfo y Psycodoc) los usados.

Se partió de una premisa general que tenía como objetivo conocer las características de la situación actual de las investigaciones relacionadas con el tema de interés. Tras esta breve exploración, se procedió a realizar una búsqueda más exhaustiva en diferentes bases de datos: se comenzó analizando de forma general los documentos, siendo para cada buscador un proceso de búsqueda diferente porque se tuvieron en cuenta las características de las propias bases de datos (artículos en diferentes idiomas o sólo en uno, búsquedas simples o avanzadas...). Después de esta lacónica aproximación, se comenzó registrando los artículos disponibles en cada una de ellas con las palabras “clima organizacional” AND “satisfacción laboral”, pudiendo encontrarse estas palabras en cualquier parte del documento. Posteriormente, se realizó una búsqueda más concreta con el objetivo de reducir la cantidad de documentos disponibles. Para obtener la mejor combinación posible de palabras claves se empleó para cada base de datos un orden y una combinación concreta. El uso de palabras clave y operadores booleanos es diferente según el buscador, reflejando la Tabla 1 el resultado de esta pesquisa. A posteriori, fueron establecidos los criterios de elegibilidad con el fin de seleccionar los artículos adecuados.

Buscador	Cadena de búsqueda	Artículos
EBSCOHOST	(organizational climate) AND (job satisfaction)) (AND (nursing)	14
ScienceDirect	AND (hospital nurses) NOT (health personnel))	809
Pubmed	((organizational climate) AND (job satisfaction)) AND ((nursing) OR (hospital nurses) OR (hospital nurse)) NOT (health personnel))	41

Tabla 1: *Descriptor*es utilizados según la base de datos. Fuente: Elaboración propia.

2.2. Criterio de elegibilidad.

En cuanto a los criterios que se han utilizado para llevar a cabo esta revisión bibliográfica, se pueden diferenciar los criterios inclusivos y exclusivos que se utilizaron:

Criterios de inclusión:

1. Estudios disponibles en español y en inglés.
2. Investigaciones de índole experimental, observacional, clínicos, revisiones sistemáticas y bibliográficas y metaanálisis.
3. Estudios publicados en un periodo no superior a 5 años, es decir, posteriores a 2017.

Criterios de exclusión:

1. Investigaciones centradas en el estudio del clima organizacional fuera del sector sanitario y realizadas a cualquier personal distinto a enfermeros.
2. Trabajos publicados en otros idiomas distintos al español o al inglés.
3. Literatura no científica disponible en blogs, folletos, artículos de opinión, etc.
4. Trabajos publicados con anterioridad al 2017.

2.3. Resultado de búsqueda.

El primer paso para la búsqueda de información fue utilizando la herramienta Google Scholar. Se empleó para realizar una primera aproximación sobre las investigaciones y los estudios existentes nacionales e internacionales escritos en español o en inglés. Posteriormente, se utilizaron otras bases de datos de forma adicional para que la información fuera lo más exhaustiva posible. Entre estas bases de datos se destacan las siguientes: APA PsycInfo, Psycodoc, Pubmed y ScienceDirect. En aquellas plataformas de acceso restringido como EBSCOHOST se pudo acceder gracias a la identificación como alumno de la Universidad Miguel Hernández. El resto de buscadores son *Open Access*. La búsqueda de documentación se realizó con fecha de cobertura temporal de 5 años, es decir, desde 2017

hasta la actualidad. Esta exploración en las diferentes bases de datos se realizó entre marzo y mayo de 2021.

2.4. Búsqueda.

Por otro lado, la estrategia de búsqueda que se planteó para recabar información se puede contemplar en los apartados anteriores. Empero, en esta estrategia se pueden distinguir tres fases: primeramente, se realizó una búsqueda de las palabras claves, seleccionando aquellos papers que las contuviera en el título del mismo. Ulteriormente, se llevó a cabo una lectura rápida de los resúmenes de los mismos para descartar aquellos que no se adecuaban a los criterios establecidos. Finalmente, aquellos documentos e investigaciones que sí cumplían los requisitos fueron leídos exhaustivamente con el objetivo de seleccionar los que más se ajustaban al propósito de este tema (véase Figura 1).

2.5. Selección de estudios.

En cuanto a los criterios de elegibilidad utilizados para esta revisión se muestran en el punto 2.2 de este estudio. Con el propósito de recolectar los artículos que más se adaptaran al objetivo de este análisis, se realizó una búsqueda en diferentes bases de datos según los criterios establecidos. Entre los de inclusión podemos destacar aquellos estudios realizados tanto en inglés como en español cuya fecha de publicación no supere 5 años. Además, deben estar basados en enfermería y/o en enfermeros únicamente. Por otro lado, en los de exclusión se pueden destacar los siguientes: estar publicados con fecha anterior al 2017, encontrarse escrito en otro idioma diferente al español o al inglés y no encontrarse en bases de datos científicas.

Posteriormente, se realizó la búsqueda y se seleccionaron aquellos estudios que cumplían con todos los requisitos. De forma adicional, se eliminaron aquellos que se encontraban duplicados en las bases de datos y aquellos que no estudiaban la relación entre clima y satisfacción laboral de las enfermeras.

2.6. Proceso de recopilación de datos, ítems de datos, riesgo de sesgo en los estudios individuales, medidas de resumen, síntesis de resultados, riesgo de sesgo entre los estudios y análisis adicionales.

Debido a que este estudio se centra en el análisis sistemático de múltiples artículos que estudian la relación entre las variables de interés, algunos apartados de la metodología PRISMA no proceden para este tipo de análisis. Este es el caso del proceso de recopilación de datos y de ítems, así como del estudio de los sesgos de las investigaciones y los

principales resultados de dichas medidas. Asimismo, tampoco procede la subsiguiente síntesis de la información obtenida ni el correspondiente riesgo de sesgo producido y otros análisis que se puedan realizar.

3. Resultados.

3.1. Selección de estudios.

En función de los criterios tanto de inclusión como de exclusión, se procedió a la búsqueda de artículos y a su subsiguiente selección. Para llevarla a cabo, se realizaron las exploraciones en las bases de datos antes citadas. Con el fin de desarrollar esta revisión sistemática se han seleccionado un total de 16 artículos en español y en inglés, todos ellos recopilados entre marzo y mayo de 2021.

Primeramente, se incluyeron un total de 219 estudios e investigaciones recogidas de las bases de datos Pubmed, ScienceDirect y el metabuscador EBSCOHOST (APA PsycInfo y Psycodoc). Empero, se eliminaron un total de 204 artículos: 108 de ellos se descartaron porque el título no se adecuaba al objetivo de esta revisión, 85 fueron excluidos después de leer sus respectivos resúmenes (no trataban la relación entre clima y satisfacción (n=37), estudiaban otros tipos de climas como el ético, de seguridad, político, etc. (n=19) y 29 de ellos no se adecuaban al tema de estudio), 9 fueron eliminados porque se encontraban duplicados en las bases de datos y 3 se eliminaron porque se centraban en la validación de cuestionarios. Pudiendo observarse el correspondiente diagrama de flujo en la Figura 1.

De manera adicional, se añadieron dos estudios encontrados a partir de una búsqueda manual. Uno de ellos no se encuentra dentro del límite temporal definido ya que se publicó en el año 2010. Sin embargo, su incorporación se debió a que trataba las variables que influyen tanto en el clima organizacional como en la satisfacción de las enfermeras. El otro estudio incluido a través de la búsqueda manual es una tesis doctoral que analizó el efecto de ambas variables de interés. Ambos fueron considerados fundamentales para realizar esta revisión.

Finalmente, a pesar de que no se añadieron más artículos, se realizó una búsqueda final en el metabuscador de Google Scholar para comprobar que se habían incluido todos los artículos adecuados para esta revisión.

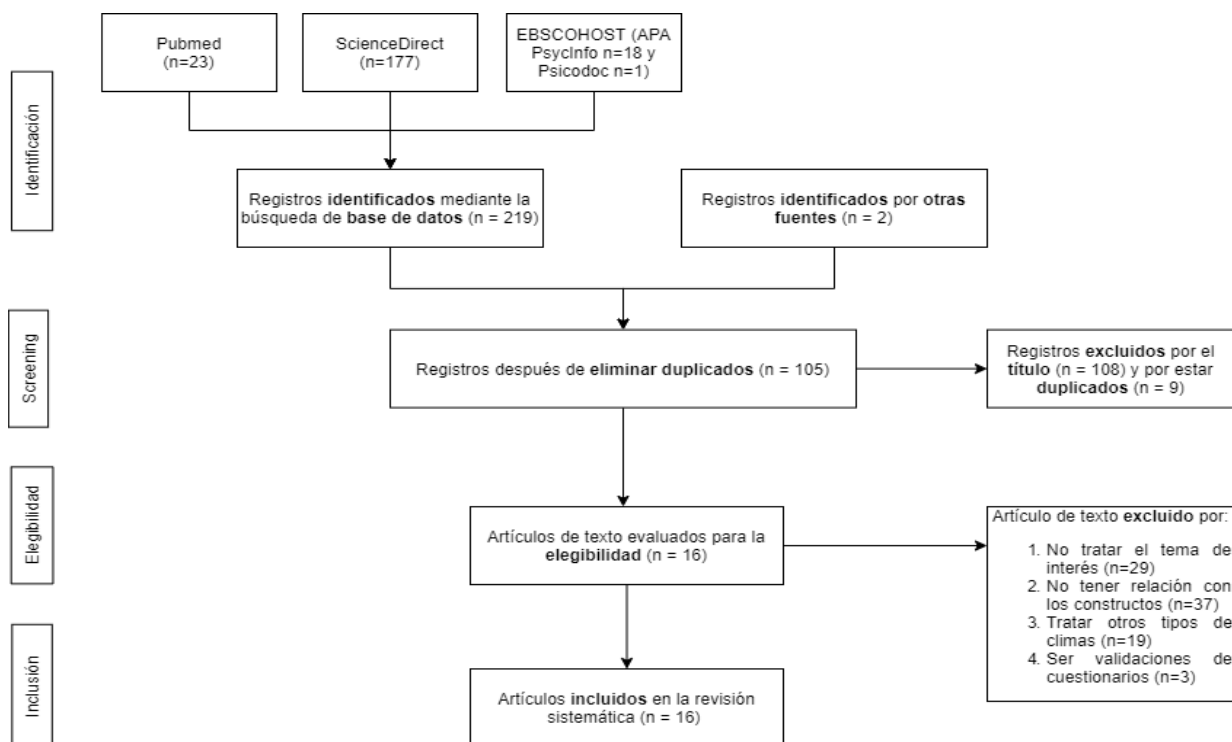


Figura 1: Diagrama de flujo según metodología PRISMA. Fuente: Elaboración propia.

3.2. Características del estudio.

Debido a la extensión de este estudio y a su longitud, en la Tabla 2 se pueden observar las características de cada artículo seleccionado para esta revisión, la metodología que se siguió y los principales resultados obtenidos.

Autor y año	Objetivos	Metodología	Resultados obtenidos
Cosentino et al., (2017).	Analizar el grado de satisfacción laboral de las supervisoras de enfermería y el clima organizacional.	Estudio transversal exploratorio formado por 103 enfermeras italianas con diferentes cargos y experiencia.	Asociación positiva significativa entre la satisfacción y el clima organizacional, por lo que se afirma que el clima organizacional modula la percepción de la satisfacción.
Ruzafa-Martínez et al., (2020).	Estudiar qué consecuencias tiene la aplicación de un programa de actitud tanto sobre el clima como sobre la satisfacción laboral.	Estudio transversal comparativo formado por 451 participantes en el que se implantaron cinco guías clínicas. Los datos fueron recogidos en: 2012/2015 y 2016/2017.	Se comprobó que las enfermeras de menor edad se encontraban más satisfechas con su trabajo. No se produjeron cambios con el programa aplicado en la satisfacción de las enfermeras.
Kaffashpoor y Sadeghian (2020).	Determinar el impacto que tiene el liderazgo ético en la	Estudio descriptivo correlacional formado por 166 enfermeras en	Se comprobó que entre el liderazgo ético y la satisfacción laboral existe una asociación

	satisfacción laboral.	Mashhad, Irán.	significativa positiva que producía un buen clima laboral.
Ho et al., (2021).	Evaluar la relación que existe entre el apoyo percibido y la satisfacción laboral de las enfermeras de Taiwán.	Estudio experimental formado por 512 enfermeras. Tenían que cumplimentar un cuestionario sobre el clima organizacional de su centro de salud.	Los resultados pusieron de manifiesto que aquellas enfermeras que puntuaron más alto en el clima organizacional expresaron mayor satisfacción laboral.
Pecino et al., (2019).	Tiene como objetivo analizar las relaciones que existe entre el estrés de rol, el clima laboral y el bienestar de los trabajadores (agotamiento y satisfacción laboral).	Estudio descriptivo y transversal formado por 442 de personal sanitario de Almería (España). El clima fue medido con el cuestionario FOCUS-93 y la satisfacción con el CSLPS-EAP / 33.	Se demostró que un clima laboral adecuado influye en el nivel de satisfacción de los enfermeros ya que, a su vez, se asocia con un menor índice de estrés.
Appelbaum, Lee, Amendola, Dodson. y Kaplan (2019).	Investigar las impresiones de los residentes de cirugía sobre constructos como: clima y apoyo organizacional, satisfacción laboral y cansancio.	Estudio empírico en el que participaron un total de 160 residentes de cirugía general en Estados Unidos.	Se demostró que el grado de satisfacción laboral de los residentes podía ser pronosticado a partir de un análisis previo del clima organizacional.
Lu, Zhao y While (2019).	Analizar el grado de satisfacción laboral de las enfermeras según la información disponible en bases de datos electrónicas.	Revisión bibliográfica de 59 estudios extraídos de diferentes bases de datos (PubMed, Web of Science, CINAHL, etc.) empleando como criterio de calidad la guía Strobe.	Diversos estudios ponen de manifiesto la relación directa que existe entre la satisfacción y el entorno en el que se desenvuelven laboralmente las enfermeras y, a su vez, se encuentra una relación indirecta entre la satisfacción y el estrés.
Weiser (2018).	Estudiar cómo el personal sanitario principiante percibe el cambio de rol en relación con la satisfacción laboral y cómo influye el clima en él.	Estudio experimental formado por 14 enfermeros con menos de dos años de experiencia en Estados Unidos (Dakota del Norte).	Se observó que los factores que mejoraron los indicadores de satisfacción en el personal sanitario sin experiencia eran tanto intrínsecos como extrínsecos. Estando incluido en las extrínsecas variables como el clima organizacional (relaciones con el médico, salidas profesionales, calidad de las prácticas y el servicio y apoyo).

García-Pozo et al., (2010).	Determinar cuáles son las variables más importantes en la satisfacción laboral y en el clima organizacional.	Estudio transversal analítico y observacional formado por 1676 enfermeras. Se cumplimentó la adaptación del cuestionario de satisfacción Osakidetza.	Los resultados obtenidos mostraron que existen muchos factores que influyen en un buen clima laboral como la formación, organización del hospital, relaciones con los compañeros, etc. En la satisfacción laboral influyen variables como el reconocimiento, feedback, etc.
Kurjenlouma et al., (2017).	Tiene como objetivo explicar la cultura laboral desde diferentes perspectivas como la del clima laboral, satisfacción laboral y estrés en los hospitales psiquiátricos.	Estudio descriptivo transversal en el que participaron dos provincias de Finlandia. Los datos se recogieron entre 2014 y 2015. Colaboraron 109 enfermeras de hospitales psiquiátricos.	Los datos revelaron que las enfermeras describen su cultura de forma positiva, pudiendo mejorar la calidad del servicio ofrecido. Además, estaban satisfechas tanto laboralmente como con el clima que existe en los hospitales psiquiátricos.
Maus (2018).	Investigar qué asociación existe entre el clima laboral y las conductas ciudadanas (OCB) como la autonomía, la satisfacción, la integración, etc.	Estudio transversal y cuantitativo formado por 218 trabajadores sanitarios a través de la realización de un cuestionario online.	Una de las principales conclusiones que se obtienen en esta investigación es que los componentes del clima organizacional (integración, esfuerzo...) constituyen unos buenos predictores de las conductas ciudadanas, especialmente cuando existe un liderazgo transformacional que, a su vez, está asociado con un alto grado de satisfacción laboral.
Zaghini, Fiorini, Piredda, Fida y Sili (2020).	Analizar cómo interviene el estilo de liderazgo de las supervisoras en el clima laboral y como este, interviene en la calidad del servicio ofrecido por las enfermeras.	Estudio transversal multicéntrico formado por 479 enfermeras procedentes de un total de cinco hospitales de Italia. Las enfermeras trabajaban en las plantas de hospitalización.	Los datos obtenidos confirmaron la idea de que cuando la percepción de las enfermeras sobre el liderazgo era adecuada, daban un mejor servicio. Asimismo, mostraban menor índice de estrés y mayor satisfacción.
Cummings et al., (2018).	Examinar la analogía que existe entre diferentes estilos de liderazgo (relacional y centrado en la tarea) y el ambiente de trabajo que	Se trata de una revisión bibliográfica de 129 estudios en la que se utilizaron diez base de datos online. Sólo se aceptaron aquellas investigaciones basadas en estudios cuantitativos.	Los resultados reflejaron que el estilo de liderazgo relacional tiene una asociación positiva más fuerte que el centrado en la tarea en cuanto a la satisfacción laboral. Adicionalmente, este liderazgo promueve un buen clima

	existe en enfermería.		laboral que favorece la satisfacción.
Özden, Gürol, Ertuğrul y Karakaya (2019).	El propósito que persigue este estudio consiste en analizar las consecuencias que tiene el liderazgo ético y la captación que el clima ético tiene en su satisfacción.	Estudio descriptivo y transversal formado por 285 enfermeras de dos hospitales diferentes en Turquía. El servicio en el que trabajaban era diferente, abarcando: medicina interna, enfermería quirúrgica y UCI.	La información que arrojaron los resultados puso de manifiesto que en el liderazgo ético de las enfermeras intervienen muchos factores: edad, género, servicio, experiencia... Teniendo una relación moderada positiva entre la satisfacción y el clima.
Orgambídez-Ramos y De Almeida (2017).	Estudiar el efecto del apoyo social tanto de los enfermeros supervisores como entre los compañeros y cómo influye en el compromiso y en la satisfacción laboral.	Estudio transversal y correlacional en el que participaron 2155 enfermeros portugueses.	Se afirma que el compromiso y el apoyo que es percibido por el personal sanitario puede predecir el grado de satisfacción laboral, mejorando el servicio y disminuyendo la tasa de rotación.
Vainieri et al., (2020).	El objetivo que pretende examinar este artículo es el de estudiar como la satisfacción laboral de las enfermeras está influenciada por ciertas variables como la innovación, las condiciones laborales y la integración.	Estudio transversal y descriptivo cuyos datos fueron recogidos durante los años 2016 y 2018. Estuvo formado por 91 enfermeras italianas procedentes de 9 regiones diferentes.	Las principales afirmaciones que se obtuvieron en esta investigación fueron las siguientes: el hecho de que las enfermeras recomienden su trabajo está asociado a un mayor índice de innovación, la satisfacción y la integración, principalmente. Sin embargo, la edad de las enfermeras es un factor importante en dichas asociaciones.

Tabla 2: Principales características de los estudios seleccionados. Fuente: Elaboración propia.

3.3. Riesgo de sesgo dentro de los estudios, resultados de estudios individuales, síntesis de los resultados, riesgo de sesgo en los estudios y análisis adicional.

Al igual que en el apartado 2, estos aspectos no proceden para el presente estudio. En esta ocasión se incluye el sesgo de cada artículo utilizado, los resultados obtenidos a partir del análisis previo de los mismos y su correspondiente síntesis. Tampoco es necesario realizar un análisis del sesgo que existe entre los estudios ni otros análisis adicionales propios del metaanálisis.

4. Discusión.

4.1. Resumen de evidencia.

Como se ha demostrado a lo largo de esta revisión, el clima organizacional de los hospitales modula el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras. Asimismo, uno de los objetivos de este estudio era el de estudiar las variables que participan en el clima laboral de las mismas. Con el propósito de dar respuesta a esta incógnita, se puede observar que son múltiples los factores que pueden influir en un adecuado clima.

Por un lado, según García-Pozo et al. (2010) para conseguir fidelizar a los sanitarios es necesario contar con un clima laboral extraordinario pues está asociado con múltiples beneficios para los enfermeros, los pacientes y la organización. Entre las principales causas que estimulan un buen ambiente de trabajo se encuentran las condiciones laborales que disponen los enfermeros (horario, vacaciones...), la remuneración por sus servicios, el estilo del liderazgo del supervisor/a, la posibilidad de desarrollo de la trayectoria profesional y el vínculo con sus compañeros de trabajo.

Asimismo, Cummings et al. (2018) afirman que el estilo de liderazgo de los supervisores de enfermería es un factor determinante para propiciar un buen clima laboral. Además, una dirección adecuada conlleva una menor tasa de conflictos y un aumento del compromiso del personal sanitario. Una de sus conclusiones fue que el liderazgo relacional provoca mejores resultados en cuanto a clima, apoyo, satisfacción y la intención de permanecer en el puesto de trabajo en comparación con el liderazgo centrado en las tareas. De manera adicional, en el estudio de Zaghini et al. (2020) se aseguró que el liderazgo de las supervisoras está relacionado con la satisfacción y con la calidad del entorno. De igual modo, se observó que los pacientes mostraban una mayor satisfacción con el servicio recibido cuando las enfermeras compartían y aceptaban el liderazgo de su superior.

Durante un largo periodo de tiempo muchos países han registrado una disminución significativa de enfermeras. Un estudio en el que participaron 109 enfermeras finlandesas especializadas en salud mental puso de manifiesto que la percepción del ambiente de trabajo variaba según la experiencia de las mismas en el centro psiquiátrico, encontrándose una asociación positiva directa entre la duración de su trabajo y la percepción positiva del clima laboral (Kurjenlouma et al., 2017).

En cuanto al objetivo planteado sobre el estudio de la relación entre el ambiente de trabajo y la satisfacción de las enfermeras, encontramos muchas investigaciones que respaldan esta relación. La primera de ellas es la investigación realizada en Irán en la que encontraron que el estilo de liderazgo centrado en las personas (ético) modula la relación entre el clima laboral y la satisfacción de las enfermeras y su bienestar, produciendo un mayor

compromiso en el personal sanitario (Kaffashpoor y Sadeghian, 2020). Estos resultados coinciden con los obtenidos por Özden et al. (2019) ya que encontraron unas asociaciones similares: existe una relación positiva de magnitud moderada entre clima, liderazgo ético y satisfacción.

Son múltiples los estudios que se han centrado en examinar las correlaciones entre el clima hospitalario y la satisfacción o bienestar del personal sanitario, concretamente de las enfermeras. Uno de ellos fue el desarrollado por Weiser (2018) y pretendían investigar los aspectos que influyen en la transición de rol de enfermeras sin experiencia a con experiencia y cómo incidían en la satisfacción laboral. Hallaron que el clima está relacionado indirectamente con la satisfacción de las mismas. Siendo la satisfacción mayor durante el primer año de experiencia y que, cuanto más experimentación, menor índice de satisfacción hasta que se estabiliza entre los 8 y 11 años de experiencia. Sin embargo, independientemente de la veteranía la satisfacción laboral de las enfermeras era alta. Los factores que más se asociaban a la satisfacción fueron el apoyo percibido y las relaciones entre los compañeros y supervisoras.

Recientemente, una revisión bibliográfica desarrollada por Lu et al. (2019) reveló la existencia de una correlación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción de las enfermeras. Las variables que modulan la relación son: estilo de liderazgo de la supervisora, el turno de trabajo, el estrés laboral, la intención de abandonar el trabajo, rotación de las enfermeras, etc. Incidiendo, a su vez, en el compromiso de la organización, la satisfacción de los pacientes y el empowerment estructural, entre otros. Sin embargo, la fuerza de las correlaciones fue diferente según el servicio hospitalario, la región y la cultura. Estos resultados coinciden con otros. En la investigación de Ho et al. (2021) se examinó que el 54.8% de las enfermeras de Taiwán no se encontraban satisfechas con la gestión de sus hospitales. Entre las sanitarias que indicaron mayor índice de satisfacción, el impacto de los factores relacionados con el entorno laboral fue significativamente mayor. En base a esta información, se afirmó que cuanto mejor fuera percibido el ambiente de trabajo, mejores fueron las tasas de satisfacción de las enfermeras, de los pacientes y su percepción de apoyo. Esta variable explica el 50% de la variación de la satisfacción laboral percibida. Una menor tasa de rotación, de estrés y de carga de trabajo está asociada con un menor nivel de satisfacción.

Por otro lado, Orgambidez-Ramos y de Almeida (2017), bajo la teoría de las demandas y los recursos laborales, realizaron un estudio en el que estudiaron los efectos del apoyo social en 215 enfermeras de Portugal. Los datos obtenidos reflejaron que tanto el apoyo social de los compañeros ($r= 0.61, p< 0.01$) como de la supervisora ($r= 0.67, p< 0.01$) se correlacionaron con la satisfacción de las enfermeras y que, a su vez, mantenía una relación significativa positiva con el compromiso de las mismas ($r=0.67, p< 0.01$). Sin

embargo, la variable que más modula la relación entre satisfacción y engagement es la percepción de apoyo de los compañeros. Por lo que, la creación de un clima en el que se fomenten sentimientos positivos, provoca un aumento en la satisfacción laboral y disminuyen los indicadores de estrés. Unido a esto, Vainieri et al. (2020) encontraron que las variables que más influyen en la satisfacción fueron la inclusividad y el compromiso. Según las edades de las enfermeras, se observó que la importancia que se le otorgaban a cada factor era diferente. En las enfermeras más jóvenes, la innovación y la recomendación del trabajo fueron las más significativas. Empero, independientemente de la edad se advirtió que cuanto más inclusión, más satisfacción laboral y más probable es que lo recomienden. Según Maus (2018), factores como la cooperación y el apoyo percibido por las enfermeras son aspectos fundamentales para la proliferación de conductas ciudadanas. Estos comportamientos producen un aumento de la tasa de comunicación entre las propias enfermeras y entre éstas y la supervisora, fomentando indirectamente el trabajo el equipo, el compromiso y la integración. A su vez, mejoran el clima laboral y provocan un incremento en la satisfacción y el bienestar de las sanitarias.

Por otro lado, se puede advertir de que muchos otros artículos tratan el síndrome de Burnout y el estrés que sufren las enfermeras y cómo intercede el clima en estos indicadores. El primero que encontramos es el realizado por Appelbaum et al. (2019) a 170 residentes de enfermería. El análisis de los datos fue inequívoco: existe una correlación positiva significativa ($r=0.72$, $p<0.01$) entre el clima y el apoyo organizacional. Sin embargo, la relación entre clima y burnout es indirecta ($r=-0.54$, $p<0.01$), por lo que cuanto peor es la calidad del clima laboral, mayor tasa de agotamiento y estrés (burnout). Se afirmó también que cuando el clima laboral es adecuado, la satisfacción de los enfermeros es mayor ($r=0.70$, $p<0.01$). Y, a su vez, mantiene una relación indirecta significativa con el burnout ($r=-0.66$, $p<0.01$). Otra investigación basada en el modelo Job Demands-Resources es la desarrollada por Pecino et al. (2019). Los resultados de estos autores están en consonancia con los anteriores pues hallaron que entre el clima organizacional y la satisfacción laboral existe una relación positiva significativa, al contrario que se observa entre burnout y satisfacción. Es por ello que se vuelve esencial que los hospitales implementen estrategias que promuevan un buen clima en las administraciones públicas para evitar conductas y sentimientos contraproducentes como el estrés y el agotamiento.

Por otro lado, otros autores como Ruzafa-Martínez et al. (2021) han centrado su estudio en la aplicación y su consecuente valoración de un programa (BPSO) destinado a examinar y mejorar el clima en una muestra de 451 enfermeras españolas a través de la aplicación de prácticas basadas en evidencias. A pesar de que su satisfacción global se situaba en torno al 76-82%, la implementación de este programa no ofreció resultados relevantes pues no se observó ninguna diferencia entre su aplicación y la no aplicación

respecto a aspectos como el clima organizacional, la satisfacción y la calidad del servicio. Las únicas mejoras que se analizaron estaban relacionadas con el salario y con los días de libre disposición. Empero, los datos pusieron de manifiesto que existe una relación positiva entre un clima laboral donde prime la confianza y la colaboración y la satisfacción de las enfermeras.

Finalmente, Consentino et al. (2017) reafirma que tanto en la satisfacción como en el clima laboral intervienen múltiples variables que modulan esta relación. Resultando así esencial que los hospitales cuenten con estrategias efectivas que promuevan un buen clima laboral.

4.2. Limitaciones.

A pesar de ser un tema sobre el que encontramos mucha y diversa información, la mayoría de los artículos no se centraban en el concepto a tratar. Además, el país en el que están realizados influye en los resultados ya que no tienen un procedimiento común y nos puede alejar del tema de estudio. Por lo tanto, se anima a que las investigaciones futuras se centren en un país y cultura concreta para examinar la relación que existe entre ambas variables de interés. Otra de las limitaciones que se han de destacar es el hecho de que no todas las bases de datos científicas son de acceso abierto y, en alguna de ellas, no se puede acceder a través de la Universidad Miguel Hernández.

4.3. Conclusiones.

En definitiva, en la presente revisión bibliográfica se centró en el estudio de la relación entre el clima y la satisfacción de las enfermeras. Para ello, se llevó a cabo una búsqueda de documentos en diferentes bases de datos tanto de acceso abierto como restringido. Se examinaron un total de 16 artículos en los que se analizaba la relación entre el clima laboral y la satisfacción de las enfermeras de diferentes partes del mundo. Además, una parte de ellos estudiaban también los factores que incitan a un buen clima laboral, siendo los más determinantes el estilo de liderazgo de la supervisora y la relación entre las compañeras.

Todas las investigaciones afirman que cuanto mayor es la calidad del ambiente de trabajo, mayor es la satisfacción que señalan las enfermeras. Asimismo, de forma indirecta esta relación produce una tasa menor de estrés y de agotamiento entre las sanitarias. De esta forma, para las investigaciones futuras es fundamental que tengan en cuenta esta relación con el objetivo de seguir estudiando los factores que modulan esta asociación para que se implementen prácticas vinculadas a mejorar el ambiente laboral de los hospitales para ofrecer un servicio de mayor calidad en los mismos.

5. Fondos.

Esta revisión sistemática no fue financiada y/o subvencionada por ningún organismo público ni privado. La información expuesta tampoco ha sido aportada por ninguna entidad, sino que el proceso se ha realizado de forma propia y sin patrocinio.

6. Referencias bibliográficas.

- Appelbaum, N.P., Lee, N., Amendola, M., Dodson, K. y Kaplan, K. (2019). Surgical Resident Burnout and Job Satisfaction: The Role of Workplace Climate and Perceived Support. *Journal of Surgical Research*, 234, 20-25. doi: 10.1016/j.jss.2018.08.035
- Cosentino, C., Bettuzzi, M., Campioli, G., Di Marco, V., Giacomuzzi, G., Marinoni, I., Orlandini, L., Palermo, A., Pattacini, S. y Artioli, G. (2017). Individual and social variables and their effect of Case/Care Manager Job Satisfaction: an exploratory study. *Acta BioMedica*, 88(3S), 59-66. doi: 10.23750/abm.v88i3-S.6615
- Cummings, G., Tate, K., Lee, S., Wong, C.A., Paananen, T., Micaroni, S. y Chatterjee, G. (2018). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 85, 19-60. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2018.04.016
- Díaz-Fúnez, P.A., Mañas-Rodríguez, M.A., Pecino-Medina, V., Salvador-Ferrer, C.M. y Llopis-Marín, J.M. (2016). El efecto modulador del clima organizacional en la influencia de la comunicación de funciones directivas sobre el conflicto de rol. *Universitas Psychologica*, 15(1), 383-394. doi: 10.11144/Javeriana.upsy15-1.emco
- García-Pozo, A., Moro-Tejedor, M.N. y Medina-Torres, M. (2010). Evaluación y dimensiones que definen el clima y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. *Revista de Calidad Asistencial*, 25(4), 207-214. doi:10.1016/j.cali.2010.02.003
- Grojean, M.W., Resick, C.J., Dickson, M.W. y Smith, D. B. (2004). Leaders, Values, and Organizational Climate: Examining Leadership Strategies for Establishing an Organizational Climate Regarding Ethics. *Journal of Business Ethics*, 55(3), 223-241. Recuperado de <http://publicaciones.umh.es/scholarly-journals/leaders-values-organizational-climate-examining/docview/38055168/se-2?accountid=28939>

- Ho, L.H., Chang, S.C., Kau, K., Shiu, S.Y., Huang, S.S., Wang, Y.J. y Tsay, S.L. (2021). The Impact of Organizational Support on Practice Outcomes in Nurse Practitioners in Taiwan. *Journal of Nursing Research*, 29(3). doi:10.1097/JNR.0000000000000425
- James, L.A. y James, L.R. (1989). Integrating work environment perceptions: Explorations into the measurement of meaning. *Journal of Applied Psychology*, 74(5), 739-751. doi: 10.1037/0021-9010.74.5.739
- Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307-314. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>
- Kaffashpoor, A. y Sadeghian, S. (2020). The effect of ethical leadership on subjective wellbeing, given the moderator job satisfaction (a case study of private hospital in Mashhad). *BMC Nursing*, 19(1). doi: 10.1186/s12912-020-00496-w
- Kurjenlouma, K., Rantanen, A., McCormack, B., Slater, P., Hahtela, N. y Souminen, T. (2017). Workplace culture in psychiatric nursing described by nurses. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 31(4), 1048-1058. doi:10.1111/scs.12430
- Lu, H., Zhao, Y. y While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 21-31. doi: j.ijnurstu.2019.01.011
- Maus, M.C. (2018). *Examining the Relationship Between Organizational Climate and Organizational Citizenship Behaviors Within Hospitals* [Tesis de doctorado, Walden University]. Walden Dissertations and Doctoral Studies.
- Orgambidez-Ramos, A. y De Almeida, H. (2017). Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination. *Applied Nursing Research*, 36, 37-41. doi: [10.1016/j.apnr.2017.05.012](https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.05.012)
- Özden, D., Gürol, G., Ertuğrul, B. y Karakaya, S. (2019). The effect of nurses' ethical leadership and ethical climate perceptions on job satisfaction. *Nurs Ethics*, 26(4), 1211-1225. doi: 10.1177/0969733017736924
- Pecino, V., Mañas, M.A., Díaz-Fúnez, P.A., Aguilar-Parra, J.M., Padilla-Góngora, D., López-Liria, R. (2019). Organisational Climate, Roles Stress, and Public Employees' Job

Satisfaction. *International Journal Environmental Research and Public Health*, 16(10). doi: 10.3390/ijerph16101792

Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, 1(25), 3-18. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>

Ruzafa-Martínez, M., Hernández-Méndez, S., García-González, J., Leal-Costa, C., Martínez-González, M.A., Ramos-Morcillo, A.J. (2020). Changes in nurse job outcomes after 4 years of a Best Practice Spotlight Organization programme implementation in the Spanish National Health Context. *Journal of Nursing Management*, 29(4), 699-709. doi: 10.1111/jonm.13206

Sandoval, M.C. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de ciencias económico administrativas*, (27), 78-82. Recuperado de <https://cutt.ly/DzhhyPc>

Vainieri, M., Seghieri, C. y Barchielli, C. (2020). Influences over Italian nurses' job satisfaction and willingness to recommend their workplace. *Health Services Management Research*, 30. doi: 10.1177/0951484820943596

Vera, M. y Samudio, N. (2013). Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social. *Memorias del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Salud*, 9(2), 41-54. Recuperado de <http://archivo.bc.una.py/index.php/RIIC/article/view/98/42>

Visbal, E.T. (2014). Clima organizacional para una cultura de calidad. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, (29), 121-144. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7186719>

Weiser, D. (2018). *Barriers to New Nurse Practitioner Job Satisfaction*. Tesis Doctoral no publicada. North Dakota State University of Agriculture and Applied Science, Estados Unidos.

Zaghini, F., Fiorini, J., Piredda, M., Fida, R. y Sili, A. (2020). The relationship between nurse managers' leadership style and patients' perception of the quality of the care provided by nurses: *Cross sectional survey*. *International Journal of Nursing Studies*, 101. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2019.103446