

CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA

Organizational Climate and Quality of Nursing Care

Isabel Natividad Urure Velazco^{1,a,b}

¹ Profesor principal de la Facultad de Enfermería, Universidad Nacional San Luis Gonzaga. Ica, Perú

^a Editor en Jefe de la Revista Científica Enfermería a la Vanguardia (REVAN), ^b Doctor en Ciencias de la Salud

El clima organizacional se refleja como un indicador del comportamiento de un trabajador. De modo que puede definirse como un conjunto de políticas, prácticas y medidas de una organización que están relacionados con la experiencia del empleado. En otros términos, es el ambiente que se vive dentro de una organización que puede ser positiva o negativa (1). En este contexto la calidad constituye un desafío y una prioridad en las instituciones de servicios de salud y uno de los aspectos principales y más influyentes en el logro de esta característica es el clima organizacional (2). Por lo tanto, un buen clima organizacional influye de forma significativa en la motivación de los empleados, la eficacia de sus tareas, su satisfacción y productividad. Las personas precisan sentirse involucradas con su trabajo y un buen ambiente lo hace factible (1).

Sobre todo, en el personal profesional de enfermería que tiene que atender pacientes, debe estar motivado, entusiasmado que favorezca un clima organizacional favorable donde se desenvuelve, para poder brindar un cuidado óptimo de alta calidad que satisfaga tanto al usuario interno, como externo en los distintos niveles de su competencia, ya sea asistencial, preventivo promocional, docencia, administrativa e investigación y en los diferentes cursos de vida desde el neonato hasta el geronto. Considerando la importancia del clima organizacional en una institucional de salud que influye positivamente en la motivación, las actitudes y la satisfacción del profesional de enfermería que repercute en el desempeño de la atención del cuidado del paciente. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS). Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) señalan que la calidad es un elemento clave de la cobertura sanitaria universal. Cada año se atribuyen entre 5,7 y 8,4 millones de muertes a la atención de calidad deficiente en los países de ingresos bajos y medianos, lo que representa hasta el 15% de las muertes en esos países (3). Y que para conseguir un servicio de calidad en las instituciones de salud es fundamental favorecer y propiciar un buen clima organizacional en las instituciones, por lo que “el clima organizacional sigue siendo un tema que preocupa a las empresas y tratan de diagnosticar los factores internos que afectan la productividad con el propósito de establecer estrategias que la lleven a mejorar el ambiente laboral” (4).

Según revisión bibliográfica se evidencia en varios estudios de la influencia del clima organizacional en la calidad de atención del profesional de enfermería reportado para la variable clima organizacional 57,6% revela que existe un clima por mejorar y para la variable calidad de atención es adecuada en un 98,9%. Concluye el estudio que clima organizacional y calidad de atención por profesionales de enfermería se correlacionan significativamente de acuerdo a los resultados de la prueba de Rho de Spearman, la relación que existe entre ambas variables es positiva moderada (5). Similar situación se encontró en otro estudio donde concluyen relación entre el clima organizacional y la calidad de atención de los profesionales de Atención Primaria de Salud (2). Asimismo autores identifican una correlación positiva entre la percepción del clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud (6).

En este contexto “las enfermeras son el grupo de trabajadoras de salud con mayor número, a pesar de que dentro de los sistemas de salud es aún deficitario (7). Como resultado, el personal de enfermería presenta elevados niveles de carga laboral. En países de Europa la carga laboral se

acerca al 50%; dicha cifra es semejante en Latinoamérica, siendo aproximadamente el 55%, y en el Perú la cifra bordea el 45% citado por Valdivieso (8). Por consiguiente, somos el grupo de profesionales que están mayoritariamente en contacto con el paciente en una institución de salud y por ende el más vulnerable a presiones de salud mental por la carga laboral y es de prioridad generar propuestas de mejoras en la calidad del empleo de este grupo de profesionales de enfermería. Finalizo con esta reflexión: Que toda empresa o institución de salud debe propiciar un buen clima organizacional, ya que es generador de ganancia tanto para la institución y el empleado de salud, estableciendo relaciones eficaces entre organización y recurso humano, lo que propicia en este caso, a los profesionales de enfermería brindar cuidados de calidad óptimos en beneficio del paciente, que es el centro de nuestros cuidados.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. **SAP Concur Team México.** Clima organizacional: ¿Qué es y cómo medirlo?.2021. Disponible en: <https://www.concur.com.mx/blog/article/clima-organizacional-como-medirlo-mx>
2. **Soto J, Ortega A, Huapalla D, Abarca Y.** Clima organizacional y calidad de atención del profesional de la salud de un Centro de Salud de Huánuco, Perú. Rev Cubana Enfermer. 2022; 38 (2): Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192022000200008
3. **Organización Mundial de la Salud (OMS).** Servicios sanitarios de calidad. Agosto 2020 Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/quality-health-services>
4. **Corichi A, Hernández T, García Ma. del R.** El clima organizacional: Un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Acceso Octubre 2024. Disponible en: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html>
5. **Serrano L.** Clima organizacional y calidad de atención del profesional de enfermería en un hospital público de Cusco, 2022 .Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97759>
6. **Del Ángel E, Fernández C, Santes M, Fernández H, Zepeta D.** Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Enferm. Univ. México (Internet) 2021; 17(3): Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300273. DOI: <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
7. **Cruz A., Grande M, García F, Hueso C, García P, Ruiz M.** Distribución de enfermeras por Unidades de pacientes agudos y Unidades de Cuidados Intensivos en España. Index Enferm (Internet). 2019 Sep (Citado el 10 Setiembre 2024) ; 28(3): 147-151. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962019000200012&lng=es
8. **Valdivieso A de J.** Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7731/T061_70568217_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y