

Relación de las características profesionales de enfermería y su percepción acerca del clima laboral en un Servicio público de alta complejidad, Asunción, Paraguay

Relationship between nursing professional characteristics and their perception of the work environment in a highly complex public service, Asunción, Paraguay

Luis Daniel Torres¹  , María Isabel Rodríguez^{1,2} 

RESUMEN

Introducción: El clima laboral sigue siendo de interés para la administración de los recursos humanos en las instituciones públicas; debido principalmente a la importancia que tienen las percepciones de los empleados y la relación de ésta, con el desempeño, la satisfacción y el compromiso laboral, orientado al logro de las metas de la organización. **Objetivo:** Determinar la relación de las características profesionales de enfermería y su percepción acerca del clima laboral en un Servicio público de alta complejidad de Asunción, Paraguay, año 2022. **Metodología:** Este estudio es de tipo observacional, analítico de corte transversal, con enfoque cuantitativo, la muestra por el total de 47 licenciados/as en enfermería, el muestreo fue no probabilístico de casos consecutivos. Se utilizó como método la encuesta, como técnica la entrevista, y como instrumento de recolección de datos un cuestionario validado ajustado por el autor para responder a los objetivos. La gestión de datos se realizó con el software estadístico Epi InfoTM, **Resultado:** El 45% de los profesionales de enfermería tienen una edad comprendida entre 25-30 años, el 66% refirió clima laboral favorable con relación al factor de comunicación, el 57,4% considera favorable el liderazgo, en cuanto a las relaciones interpersonales el 59,6% lo considera favorable, no obstante el 57,4% considera el factor remuneración desfavorable, la Percepción general de los profesionales de enfermería acerca del clima laboral con un 42% es favorable. **Conclusión:** se pudo obtener que el 42% de los profesionales de enfermería, refieren que el clima laboral es favorable, seguido del 27% que consideran desfavorable, y por otro parte se encontró que la relación entre la percepción del clima laboral y el tipo de contratación, y según la antigüedad son distintas, y que tienen un nivel significativo.

Palabras clave: Características profesionales, Enfermería, percepción, clima laboral.

ABSTRACT

Introduction: The work environment continues to be of interest to human resources management in public institutions, mainly due to the importance of employee perceptions and their relationship with performance, satisfaction, and work commitment, aimed at achieving organizational goals. **Objective:** To determine the relationship between the professional characteristics of nursing professionals and their perception of the work environment in a highly complex public service in Asunción, Paraguay, in 2022. **Methodology:** This study is observational, analytical, cross-sectional, with a quantitative approach. The sample consisted of a total of 47 nursing graduates. The sampling was non-probabilistic and used consecutive cases. The method used was a survey, an interview, and a validated questionnaire adapted by the author to meet the objectives. Data management was performed using the statistical software Epi InfoTM. **Results:** 45% of nursing professionals were between 25 and 30 years old. 66% reported a favorable work environment in relation to communication. 57.4% considered leadership favorable. 59.6% considered interpersonal relationships favorable. However, 57.4% considered remuneration unfavorable. Nursing professionals' overall perception of the work environment was favorable at 42%. **Conclusion:** It was found that 42% of nursing professionals reported that the work environment was favorable, followed by 27% who considered it unfavorable. Furthermore, it was found that the relationship between perceptions of the work environment and the type of contract and seniority differed, and that they were significant.

Keywords: Professional characteristics, Nursing, perception, work environment.

Autor correspondiente:

Luis Daniel Torres,
Correo electrónico: luistoy19@gmail.com

Conflicto de intereses:

Los autores declaran no tener conflicto de interés.

Contribución de los autores:

Luis Daniel Torres: idea del trabajo, introducción, metodología, resultados y discusión del trabajo
María Isabel Rodríguez: tutora, supervisión del estudio, interpretación de los resultados, revisión crítica del manuscrito y aprobación final

Financiamiento:

Ninguno

Editora responsable:

Gloria Aguilar 
Universidad Sudamericana. Pedro Juan Caballero, Paraguay.

Histórico:

Recibido: 06-08-2024

Aceptado: 31-10-2024

Periodo de publicación:

Set-Dic 2024

Licencia de uso:

Este es un artículo publicado en acceso abierto bajo una Licencia Creative Commons.



¹ Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Enfermería y Obstetricia, Dirección de Post Grado. San Lorenzo, Paraguay.

² Universidad Sudamericana, Facultad de Ciencias de la Salud. Saltos del Guaira, Paraguay.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años se ha visto la necesidad de implementar cambios al interior de las instituciones, debido a la evolución de la tecnología, la información y la comunicación, así mismo la tendencia hacia el desarrollo de las personas, en cuanto a que existen demandas del cumplimiento de la filosofía organizacional y de los niveles de competitividad (1). El clima laboral empezó a cobrar importancia entre los investigadores, desde los años sesenta, denominado ambiente, atmósfera, clima laboral, ambiente interno de la organización, entre otras (2).

En la actualidad, hay preocupación por mejorar el entorno laboral de las enfermeras/os para aumentar su satisfacción laboral, de manera sientan que son eficientes y que pueden enorgullecerse del trabajo que realizan. De esta manera, podrán adaptarse con mayor éxito a los objetivos de la institución y a las exigencias del trabajo y necesidades de cada individuo (3).

Actualmente el clima laboral sigue siendo un área de interés para la administración de los recursos humanos en las instituciones públicas; debido principalmente a la importancia que tienen las percepciones de los empleados y la relación de ésta, con el desempeño, la satisfacción y el compromiso laboral; así como la creación de un ambiente propicio para el trabajo orientado al logro de las metas de la organización (4).

El clima laboral, es un indicador fundamental de la vida de la empresa la cual puede estar influenciada por muchas situaciones: desde los protocolos para cada actividad dentro de la empresa, la ergonomía del trabajo, los equipos y maquinarias con las que cuentan, personalidades y caracteres de los compañeros del trabajo, el liderazgo de la organización, la remuneración, y también con el agrado que tengan los trabajadores o también llamado el componente afectivo que se tiene hacia sus labores (5).

Por todo lo expuesto se planteó determinar la relación de las características profesionales de enfermería y su percepción acerca del clima laboral en un Servicio público de alta complejidad de Asunción, Paraguay año 2022.

MATERIALES Y MÉTODOS

El diseño de estudio fue observacional, el tipo de estudio fue analítico de corte transversal, con enfoque cuantitativo. La investigación se llevó a cabo en el Servicio de Urgencias Adultos del Hospital de Contingencia INERAM, dependiente del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, de Asunción, Paraguay. La muestra se conformó por el total de

47 licenciados/as en enfermería del Servicio de Urgencias de Adultos. El muestreo fue probabilístico aleatorio simple; a partir de la planilla de profesionales se realizó el sorteo aleatorio de 47 profesionales del total de 53, se realizó el cálculo de tamaño de muestra por el software Epi Info™, considerando un nivel de confianza de 95% y un margen de error del 5%. El estudio utilizó como método la encuesta, como técnica la entrevista, y como instrumento de recolección de datos un cuestionario validado (1) que abarcó los ítems para evaluar el clima laboral de una organización, los mismos fueron ajustado por el autor para responder a los objetivo general y específicos. La tabulación se realizó por medio de planilla electrónica en formato Microsoft Excel, para el cual se tuvo en cuenta las variables (comunicación, relaciones interpersonales, liderazgo, remuneración, orientación a la calidad y protocolos, equipos y materiales de la institución) e indicadores (totalmente de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo) del estudio, luego procedió a la carga de datos, revisión, control, depuración y filtrado de la base de datos. La gestión de datos se realizó con el software estadístico Epi Info™ versión 7.2.1, Para la representación de los resultados se construyeron tablas, gráficos de frecuencia, porcentajes y tablas de contingencia; la comprobación de la hipótesis fue analizado por medio del estadístico chi cuadrado.

RESULTADOS

Se observa en la tabla 1, que el 45% de los encuestados tienen una edad comprendida entre 25-30 años, el 60% son de sexo femenino y el 74% de estado civil soltera.

En la tabla 2, se observa que 51% de los colaboradores manifiestan que no existe buena comunicación de abajo hacia arriba en la Institución y el 40% refiere que se les informa oportunamente de lo que acontece en la institución.

Se observa en la tabla 3, que 57% de los encuestados manifiestan que el jefe se expresa hacia los colaboradores con respeto y amabilidad, mientras que 72% colaboradores manifiestan que la forma en que dirigen los jefes estimula las relaciones y el logro de resultados y el 55% la refieren que la comprensión y el respeto son características propias de los niveles de jefatura del hospital.

En la tabla 4, se observa que 45% de los encuestados están de acuerdo que las personas en el hospital se comprenden y se aceptan tal y como son, el 47% están totalmente de acuerdo que se llevan bien con sus compañeros de equipo, el 53% están de acuerdo que consideran que entre sus compañeros de trabajo se desarrollan buenas relaciones, seguido con el 51% que refieren que existe colaboración entre el personal de los diferentes equipos y áreas del hospital.

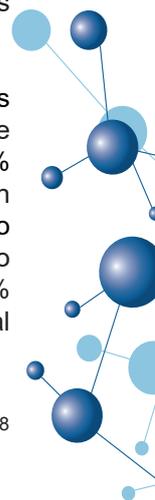


Tabla 1. Distribución de profesionales de enfermería según características sociodemográficas. Servicio público de alta complejidad. Asunción 2022.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
25-30 años	21	45%
31-35 años	14	30%
36-40 años	7	15%
41-45 años	2	4%
46-50 años	1	2%
56-60 años	2	4%

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	28	60%
Masculino	19	40%

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltera/o	35	74%
Casada/o	10	21%
Divorciada/o	2	4%

Tabla 2. Percepción de los profesionales de enfermería acerca de los factores que influyen en el clima laboral según comunicación. Servicio público de alta complejidad, Asunción 2022.

Existe una buena comunicación de abajo a arriba en la Institución	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	6%
De acuerdo	18	38%
En desacuerdo	24	51%
Totalmente en desacuerdo	2	4%

Estoy informado de los logros y resultados de las acciones del Hospital	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	11%
De acuerdo	19	40%
En desacuerdo	16	34%
Totalmente en desacuerdo	7	15%

A los empleados en general, se nos informa oportunamente de lo que acontece en la Institución	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	9%
De acuerdo	19	40%
En desacuerdo	18	38%
Totalmente en desacuerdo	6	13%

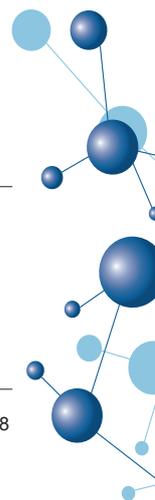


Tabla 3. Percepción de los profesionales de enfermería acerca de los factores que influyen en el clima laboral según liderazgo. Servicio público de alta complejidad. Asunción 2022.

La forma de dirigir estimula relaciones y el logro de resultados	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	11%
De acuerdo	34	72%
En desacuerdo	6	13%
Totalmente en desacuerdo	2	4%
La comprensión y el respeto son características propias de los niveles de jefatura del hospital	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	21%
De acuerdo	26	55%
En desacuerdo	9	19%
Totalmente en desacuerdo	2	4%
El (la) jefe(a) me trata con respeto y con amabilidad	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	27	57%
De acuerdo	17	36%
En desacuerdo	3	6%
Totalmente en desacuerdo	0	0%

Tabla 4. Percepción de los profesionales de enfermería acerca de los factores que influyen en el clima laboral según relaciones interpersonales. Servicio público de alta complejidad. Asunción 2022.

Las personas en el hospital nos comprendemos y aceptamos tal como somos	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	13%
De acuerdo	21	45%
En desacuerdo	14	30%
Totalmente en desacuerdo	6	13%
Me llevo bien con mis compañeros de equipo	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	22	47%
De acuerdo	16	34%
En desacuerdo	7	15%
Totalmente en desacuerdo	2	4%
Considero que entre mis compañeros de trabajo se desarrollan buenas relaciones	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	14	30%
De acuerdo	25	53%
En desacuerdo	5	11%
Totalmente en desacuerdo	3	6%
Existe colaboración entre el personal de los diferentes equipos y áreas del hospital	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	8	17%
De acuerdo	24	51%
En desacuerdo	14	30%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
Existe armonía entre el personal de mi área	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	15	32%
De acuerdo	22	47%
En desacuerdo	9	19%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
Cuando entré a trabajar mis compañeros de equipo me ayudaron y apoyaron los primeros días	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	30	64%
De acuerdo	12	26%
En desacuerdo	4	9%
Totalmente en desacuerdo	1	2%



El 64% expresa que Cuando entraron a trabajar sus compañeros de equipo le ayudaron y le apoyaron los primeros días.

bien remunerado, el 60% que no se encuentra en consonancia con los sueldos de su entorno social, casi de la misma manera con el 51% refieren que el sueldo no está en consonancia con la labor que realizan.

En la tabla 5, observamos que el 53% de los encuestados consideran que su trabajo no está

Tabla 5. Percepción de los profesionales de enfermería acerca de los factores que influyen en el clima laboral según remuneración. Servicio público de alta complejidad. Asunción 2022.

Considero que mi trabajo está bien remunerado	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	10	21%
En desacuerdo	12	26%
Totalmente en desacuerdo	25	53%
Mi sueldo está en consonancia con los sueldos que hay en mi entorno social, fuera de la Institución	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	2%
De acuerdo	14	30%
En desacuerdo	28	60%
Totalmente en desacuerdo	4	9%
Creo que mi sueldo está en consonancia con la labor que realizo	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	7	15%
En desacuerdo	24	51%
Totalmente en desacuerdo	16	34%

Tabla 6. Percepción de los profesionales de enfermería acerca de los factores que influyen en el clima laboral según orientación a la calidad. Servicio público de alta complejidad. Asunción 2022.

El personal de la Institución cada día trata de hacer mejor las cosas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	13%
De acuerdo	32	68%
En desacuerdo	8	17%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
La actitud del personal es de optimizar el tiempo de la jornada laboral	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	11%
De acuerdo	37	79%
En desacuerdo	5	11%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En la Institución se promueve para que hagamos con calidad nuestro trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	12	26%
De acuerdo	29	62%
En desacuerdo	6	13%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Los sistemas y procedimientos con que contamos facilitan la práctica de la calidad	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	9%
De acuerdo	23	49%
En desacuerdo	18	38%
Totalmente en desacuerdo	2	4%



Tabla 7. Percepción de los profesionales de enfermería acerca de los factores que influyen en el clima laboral según protocolos de la institución. Servicio público de alta complejidad. Asunción 2022.

Cuentan Protocolos del funcionamiento del equipo en la RCP	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	9	19%
De acuerdo	15	32%
En desacuerdo	18	38%
Totalmente en desacuerdo	5	11%
Existen Protocolos de la actividad de Enfermería en los procesos y procedimientos más frecuentes	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	8	17%
De acuerdo	23	49%
En desacuerdo	11	23%
Totalmente en desacuerdo	5	11%
Existen Protocolos de actuación con los distintos servicios	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	13%
De acuerdo	16	34%
En desacuerdo	20	43%
Totalmente en desacuerdo	5	11%

Tabla 8. Percepción de los profesionales de enfermería acerca de los factores que influyen en el clima laboral según equipos y maquinarias de la institución. Servicio público de alta complejidad. Asunción 2022.

Se realiza adquisición de nuevos recursos materiales con evidencia científica demostrada	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	11%
De acuerdo	21	45%
En desacuerdo	15	32%
Totalmente en desacuerdo	6	13%
Se realiza el mantenimiento de los recursos materiales existentes, así como la baja de recursos innecesarios	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	4%
De acuerdo	23	49%
En desacuerdo	12	26%
Totalmente en desacuerdo	10	21%
Tengo espacio suficiente en mi puesto de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	16	34%
De acuerdo	19	40%
En desacuerdo	8	17%
Totalmente en desacuerdo	4	9%
Se dispone de accesos para vehículos y peatones adecuados, recepción y clasificación de los pacientes que precisan atención urgente	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	13	28%
De acuerdo	18	38%
En desacuerdo	8	17%
Totalmente en desacuerdo	8	17%

La interpretación de la tabla 6, demuestra que 68% de los profesionales tratan de hacer mejor las cosas, el 79% manifiesta que la actitud del personal es la de optimizar el tiempo de la jornada, el 62% manifiestan que en la institución se les promueve para realizar

con calidad su trabajo y a la vez consideran en un 49% que los sistemas y procedimientos con los que cuenta la institución facilitan la práctica de la calidad, mientras el 38% refieren lo contrario.



El 38% de los encuestados refieren que no cuentan con protocolos del funcionamiento del equipo en la RCP, Así mismo el 32% de los colaboradores manifiestan lo contrario a lo anterior. El 49% manifiesta estar de acuerdo que existen protocolos de la actividad de enfermería, por otro lado, el 43% expresa que no existen protocolos de actuación con los distintos servicios (Tabla 7).

El 45% de los encuestados están de acuerdo que se realiza adquisición de nuevos recursos materiales con evidencia científica demostrada, y si como 49% expresa que se realiza el mantenimiento de los recursos materiales existentes, así como la baja de recursos innecesarios. El 40% refiere que tienen espacio suficiente en su puesto de trabajo (Tabla 8).

En la figura 1, se observa que el 42% de los profesionales de enfermería, refieren que el clima laboral es favorable, seguido del 27% que consideran desfavorable.

Prueba de Hipótesis

Hipótesis 1: Relación de la percepción clima laboral con respecto a tipo género en los profesionales de enfermería en un servicio público de alta complejidad, Asunción 2022 ¿Es la percepción del clima laboral distinta entre los géneros? (Tabla 9).

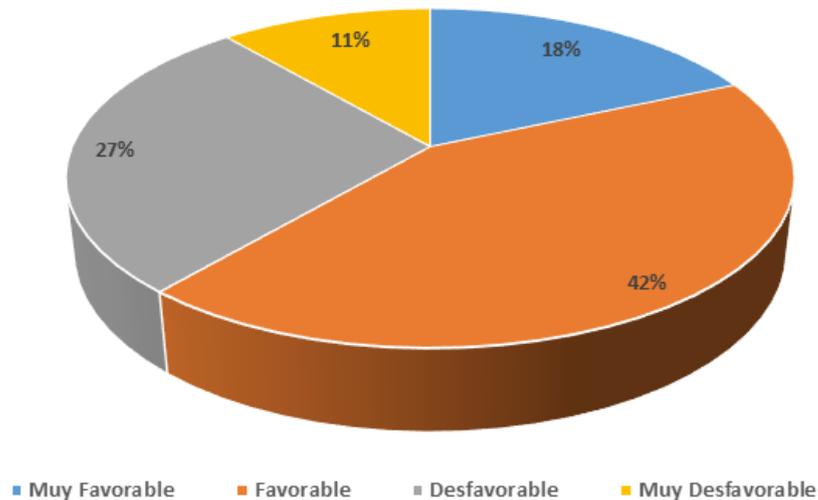


Figura 1. Percepción general del clima laboral en los profesionales de enfermería. Servicio público de alta complejidad, Asunción 2022.

Tabla 9. Prueba de hipótesis 1, percepción del Clima Laboral.

SEXO	Favorable		Desfavorable		Total	
	N	%	N	%	N	%
Femenino	22	78,60%	6	21,40%	28	59,60%
Masculino	15	78,90%	4	21,10%	19	40,40%
Total	37	78,70%	10	21,30%	47	100%

$X^2: 0,000955$ (p: 0,975346)

Hipótesis

- H0:** La percepción del clima laboral no es distintas entre los géneros
H1: La percepción del clima laboral es distintas entre los géneros

Nivel de significancia

- Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$

Estadístico de prueba

- Chi Cuadrado de Independencia
Valor de P= 0,975346= 9,75346%

- Lectura del p-valor: con una probabilidad de error del 9,75346% la percepción del clima laboral no es distintas entre los géneros.

Toma de decisiones

- La percepción del clima laboral no es distinta entre los géneros.

Interpretación final

En un conjunto de profesionales de enfermería en un servicio público de alta complejidad, Asunción, Paraguay, año 2022, se encontró que la percepción del clima laboral no es distinta entre los géneros.

Hipótesis 2: Relación de la percepción clima laboral con respecto a tipo de vinculación laboral en profesionales de enfermería en un servicio público de alta complejidad, Asunción 2022 ¿Es la percepción del clima laboral distinta entre los tipos de vinculación? (Tabla 10).

Interpretación final

En un conjunto de profesionales de enfermería en un servicio público de alta complejidad, Asunción, Paraguay, año 2022, se encontró que la percepción del clima laboral es distinta según la antigüedad.

Paraguay, año 2022, se encontró que la percepción del clima laboral es distinta entre los tipos de vinculación.

Hipótesis 3: Relación de la percepción del clima laboral con respecto a la antigüedad en la profesión de los profesionales de enfermería en un servicio público de alta complejidad, Asunción 2022 ¿Es la percepción del clima laboral distinta según la antigüedad? (Tabla 11).

Interpretación final

En un conjunto de profesionales de enfermería en un servicio público de alta complejidad, Asunción, Paraguay, año 2022, se encontró que la percepción del clima laboral es distinta según la antigüedad.

Tabla 10. Prueba de hipótesis 2, percepción del Clima Laboral.

Tipo de vinculación	Percepción del Clima Laboral				Total	
	Favorable		Desfavorable		N	%
	N	%	N	%	N	%
Contratado	32	86,5%	5	13,5%	37	78,7%
Permanente	5	50%	5	50%	10	21,3%
Total	37	78,7%	10	21,3%	47	100%

$X^2: 6,256939$ (p: 0,012371)

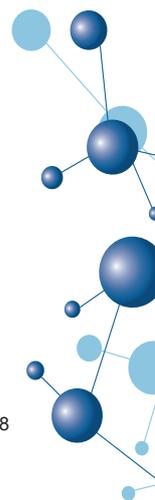
- Hipótesis**
Ho: La percepción del clima laboral no es distintas entre los tipos de vinculación
H1: La percepción del clima laboral es distintas entre los tipos de vinculación
- Nivel de significancia**
 Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$
- Estadístico de prueba**
 Chi Cuadrado de Independencia
Valor de P= 0,012371= 0,123%
- Lectura del p-valor: con una probabilidad de error del 0,123% la percepción del clima laboral es distintas entre los tipos de vinculación
- Toma de decisiones**
 La percepción del clima laboral es distinta entre los tipos de vinculación

Tabla 11. Prueba de hipótesis 3, percepción del Clima Laboral.

Antigüedad en la profesión	Favorable		Desfavorable		Total	
	N	%	N	%	N	%
Menor de 10 años	30	88,2 %	4	11,8%	34	72,3%
Mayor de 10 años	7	53,8%	6	46,2%	13	27,7%
Total	37	78,7%	10	21,3%	47	100%

$X^2: 6,639892$ (p: 0,009972)

- Hipótesis**
Ho: La percepción del clima laboral no es distintas según la antigüedad
H1: La percepción del clima laboral es distintas según la antigüedad
- Nivel de significancia**
 Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$
- Estadístico de prueba**
 Chi Cuadrado de Independencia
Valor de P= 0,009972= 0,09972 %
- Lectura del p-valor: con una probabilidad de error del 0,09972% la percepción del clima laboral es distintas según la antigüedad.
- Toma de decisiones**
 La percepción del clima laboral es distinta según la antigüedad



DISCUSIÓN

En cuanto a la comunicación, el 66% está de acuerdo que en la Institución se les alienta a hacer sugerencias para mejorar sus trabajos, el 53% mencionó estar de acuerdo con que cuando tienen una queja o insatisfacción se sienten en libertad de hablar con él (la) jefe(a), el 40% refirió que están informados de los logros y resultados de las acciones del Hospital, así también los empleados en general, se les informa oportunamente de lo que acontece en la Institución, concluyendo que el 66% de los encuestados consideran que el factor comunicación es favorable, en un estudio realizado en Sede Regional de Escuintla se encuentran diferencias significativas donde se muestra que el 42% de la población evaluada percibe el factor comunicación de forma poco satisfactoria (6), mientras que en otro estudio realizado en la Universidad Rafael Landívar, la comunicación se encuentra desfavorable ya que en su mayor parte no se les informa a los colaboradores de los acontecimientos y logros del Hospital, siendo esto un aspecto relevante para los colaboradores, aun así existe la confianza de comunicar sugerencias con el jefe inmediato (1).

En lo que concierne al liderazgo, 57% refirió que los jefes se expresan hacia los colaboradores con respeto y amabilidad, el 72% manifestó que la forma en que dirigen los jefes estimula las relaciones y el logro de resultados y el 55% señaló la comprensión y el respeto son características propias de los niveles de jefatura del hospital, resultados similares son encontrados en Guatemala donde 17 colaboradores manifiestan que el jefe se expresa hacia los colaboradores con respeto y amabilidad, mientras que 13 colaboradores manifiestan que la forma en que dirigen los jefes no estimula las relaciones y el logro de resultados (1).

Este estudio se concluye que el 57,4% de los profesionales de enfermería del servicio de urgencias consideran favorable el factor liderazgo, sin embargo, el 12,8%, refieren que es desfavorable, mientras que en un estudio similar de la Universidad Rafael Landívar, concluyó que el 48% de los trabajadores percibe el liderazgo de forma poco satisfactoria; el 47% lo percibe de forma satisfactoria y el 5% lo percibe de forma nada satisfactoria (6).

En las relaciones interpersonales, el 45% de los profesionales se comprenden y se aceptan tal y como son, el 47% se llevan bien con sus compañeros de equipo, el 53% consideran que entre sus compañeros de trabajo se desarrollan buenas relaciones, así como el 51% manifiesta que existe colaboración entre el personal de los diferentes equipos y áreas del hospital, en Guatemala 19 colaboradores manifiestan que sus relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo de su área son buenas, mientras que 15 colaboradores opinan estar en

desacuerdo con la relación y colaboración con otros equipos y áreas de trabajo (1).

En este estudio se concluye que el 59,6% de los encuestados consideran que el factor relaciones interpersonales es favorable, sin embargo, el 12,8% refieren que es desfavorable, no obstante, en la Universidad Rafael Landívar se encontró que el 42% de los trabajadores percibe las relaciones interpersonales de forma altamente satisfactoria; el 37% lo percibe de forma poco satisfactoria y el 21% lo percibe de forma satisfactoria (6).

En la sección de remuneración, el 53% de los profesionales consideran que su trabajo no está bien remunerado, el 60% que no se encuentra en consonancia con los sueldos de su entorno social, casi de la misma manera con el 51% refieren que el sueldo no está en consonancia con la labor que realizan. En un estudio similar en Costa Rica, se encontró que el 44%, lo considera normal y congruente con su puesto, no obstante, un 46.6%, expresa es muy poco (7), mientras que en otro estudio se encontró que 12 colaboradores consideran que su trabajo no está bien remunerado y que no se encuentra en consonancia con los sueldos de su entorno social, ni con la labor que realizan (1). En esta investigación se concluye que el 57,4% de los encuestados consideran que el factor remuneración es desfavorable, y el 25,5% expresan que es favorable.

En cuanto a la orientación a la calidad, en este estudio se concluye que el 68% de los profesionales tratan de hacer mejor las cosas, el 79% manifiesta que la actitud del personal es la de optimizar el tiempo de la jornada, el 62% manifiestan que en la institución se les promueve para realizar con calidad su trabajo y a la vez consideran en un 49% que los sistemas y procedimientos con los que cuenta la institución facilitan la práctica de la calidad, en estudios similares se encontró que el 73.3%, del personal percibe que siempre a mucha frecuencia su labor le impone retos importantes; esto favorece la realización y desarrollo personal, correlacionado al 93.3%, que se siente profesionalmente realizado en el servicio, también un 70%, afirma compromiso por un mejor desempeño y productividad laboral, un 57.8%, avista oportunidades de desarrollo profesional y progreso en sus logros personales, en contraposición de un 37.8%, que aprecia solo en ocasiones, tienen oportunidad de continuar el proceso de aprendizaje y llenar sus expectativas de trabajo tanto personal como profesional (7). Se concluye en este estudio que, el 61,7% de los encuestados consideran que el factor orientación a la calidad, es favorable, sin embargo, el 12,8% refiere que es desfavorable.

Se observó que con lo que respecta a los protocolos, equipos y maquinarias de la institución, el 38% de los encuestados puntualizan que no cuentan



con protocolos del funcionamiento del equipo en la RCP, el 43% expresa que no existen protocolos de actuación con los distintos servicios, el 45% de los encuestados están de acuerdo que se realiza adquisición de nuevos recursos materiales con evidencia científica demostrada, el 49% expresa que se realiza el mantenimiento de los recursos materiales existentes, así como la baja de recursos innecesarios, y el 40% manifiestan que tienen espacio suficiente en su puesto de trabajo. En un estudio similar 9 colaboradores manifiesta que las condiciones no son seguras y representan riesgo para la salud (1), mientras que en otro estudio en Costa Rica, más del 50% responde que la cantidad de los materiales son inadecuados, cabe señalar que los recursos insuficientes o el mantenimiento de los equipos inadecuados, producen insatisfacción, tanto del personal como de los usuarios que consultan, lo que a la vez condiciona al trabajador para que pueda efectuar determinadas labores en el seguimiento, control y evaluación del progreso de los usuarios (7).

Al finalizar este proceso investigativo dirigidos profesionales de enfermería del Servicio de Urgencias Adultos del Hospital de Contingencia INERAM, cuyo objetivo fue de determinar la relación entre las características del profesional de enfermería acerca del clima laboral. Servicio público de alta complejidad, Asunción, Paraguay año 2022, se pudo obtener que el 42% de los profesionales de enfermería, refieren que el clima laboral es favorable, seguido del 27% que consideran desfavorable, y por otro parte se encontró que la relación entre la percepción del clima laboral y el tipo de contratación, y según la antigüedad son distintas, y que tienen un nivel significativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Garcia S. El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del Hospital Regional de Cobán, A.V. [Internet]. 2015 [Citado el 09 de abril del 2021]. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Sierra-Maria.pdf>
2. Espinoza De La Sota IB, Contreras Castro FL. Relación entre la percepción del clima laboral que tiene el personal de enfermería y el cuidado humano que brinda a la paciente en la Unidad de Cuidados Intensivos Materno del "Instituto Nacional Materno Perinatal", Lima. Revista Científica de Ciencias de la Salud [Internet]. 2018 [Citado 9 abril 2021];8(1):51-62. Disponible en: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/982
3. Vera de Corbalán MI, Samudio MI. Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social Organizational. Mem Inst Investig Cienc Salud [Internet]. 2013 [Citado 9 abril 2021];11(2): 41-54. Disponible en: <http://scielo.iics.una.py/pdf/iics/v11n2/v11n2a06.pdf>
4. Javier F, Guerrero AC, Berenice N, Garc A. Estudio de clima laboral en instituciones de salud [Internet]. 2011 [Consultado 9 abril 2021]. Disponible: https://www.acacia.org.mx/busqueda/pdf/07_06_Clima_Laboral.
5. Franco Coffré J. Clima laboral percibido por los profesionales de enfermería del Hospital General Liborio Panchana Sotomayor [Internet]. 2015. [Consultado 9 abril 2021]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/3365>
6. Ortiz, D. Factores críticos del clima organizacional en el Departamento de Archivo del Hospital Regional de Escuintla [Internet]. 2013. [Consultado 17 noviembre 2022] Disponible en: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Ortiz-Dulce.pdf>
7. Apuy Arias L. Factores del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería, en el servicio de emergencias del Hospital San Rafael de Alajuela, Junio- Noviembre 2008. [Internet]. Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica. 2008;142. [Consultado 19 junio 2022]. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/67708340.pdf>

