



Artículo original/Original article/Artigo original

Cultura organizacional del personal de enfermería que labora en el contexto hospitalario: una revisión de la literatura

Organizational culture of nursing staff working in the hospital context: a review of the literature

Cultura organizacional de enfermeiros que trabalham em ambientes hospitalares: uma revisão da literatura

Yajaira Tatiana Vasquez Callupe¹

<https://orcid.org/0009-0008-0341-4993>

Resumen

Objetivo: Recopilar información sobre la cultura organizacional del personal de enfermería que labora en el contexto hospitalario. **Métodos:** Revisión sistemática de artículos publicados del 2013 al 2023 en las bases de datos Scopus, Embase, Web of Science, PubMed, Biblioteca Virtual de Salud (BVS) y ProQuest. Se utilizó el diagrama de flujo Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA). Los criterios de inclusión fueron artículos originales, publicados entre los años 2013 y 2023, disponibles a texto completo, con declaración de metodología empleada y que se encuentren en los idiomas inglés, español y portugués. Los criterios de exclusión fueron artículos de revisiones sistemáticas, que solo contienen el resumen, duplicados y que no se relacionan con el tema de estudio. **Resultados:** Se obtuvieron 2769 artículos y tras aplicar los criterios de inclusión y exclusión, fueron seleccionados 15 para la revisión. **Conclusión:** En esta investigación se evidencia que en los resultados de los diversos trabajos se observa la presencia de una cultura estática, rígida y jerárquica, que puede afectar la comunicación, el desempeño laboral y el liderazgo.

Palabras clave: personal de enfermería, cultura organizacional, enfermería hospitalaria

¹ Red de Salud Coracora. Ayacucho, Perú.



Abstract

Objective: To gather information on the organizational culture of nurses working in the hospital setting. **Methods:** Systematic review of articles published from 2013 to 2023 in the Scopus, Embase, Web of Science, PubMed, Virtual Health Library (VHL) and ProQuest databases. The Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) flowchart was used. The inclusion criteria were original articles, published between 2013 and 2023, available in full text, with a statement of the methodology used and in English, Spanish and Portuguese. Exclusion criteria were systematic review articles, containing only the abstract, duplicates and not related to the study topic. **Results:** A total of 2769 articles were obtained and after applying the inclusion and exclusion criteria, 15 were selected for review. **Conclusion:** This research shows that the results of the various studies show the presence of a static, rigid and hierarchical culture, which can affect communication, work performance and leadership.

Keywords: nursing staff, organizational culture, hospital nursing

Resumo

Objetivo: Coletar informações sobre a cultura organizacional dos enfermeiros que trabalham no ambiente hospitalar. **Material e métodos:** Revisão sistemática de artigos publicados de 2013 a 2023 nos bancos de dados Scopus, Embase, Web of Science, PubMed, Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) e ProQuest. Foi utilizado o fluxograma Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA). Os critérios de inclusão foram artigos originais, publicados entre 2013 e 2023, disponíveis em texto completo, com uma declaração da metodologia utilizada e em inglês, espanhol e português. Os critérios de exclusão foram artigos de revisão sistemática, contendo apenas o resumo, duplicatas e não relacionados ao tópico do estudo. **Resultados:** Um total de 2769 artigos foi obtido e, após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, 15 foram selecionados para a revisão. **Conclusão:** Esta pesquisa mostra que os resultados dos vários estudos revelam a presença de uma cultura estática, rígida e hierárquica, que pode afetar a comunicação, o desempenho no trabalho e a liderança.

Palavras-chave: equipe de enfermagem, cultura organizacional, enfermagem hospitalar

Introducción

En la actualidad los hospitales trabajan intensamente en la modernización de sus áreas, tanto administrativas como asistenciales, para el cumplimiento de sus metas y objetivos.¹ En este aspecto, una de las tareas más importantes es la de dar forma a la cultura organizacional, aspecto íntimamente relacionado con la filosofía y el estilo administrativo que se va adaptando de acuerdo a las influencias externas y a las presiones internas, producto de la dinámica organizacional.² Se define a la cultura organizacional como el conjunto de costumbres, hábitos, normas, reglas y formas que comparten los miembros de una institución y que se convierte en el descriptor del ambiente.³

En el sector salud, la cultura organizacional se ha definido como una mezcla compleja de saberes, relatos, símbolos, creencias, conductas y modos de expresión que los miembros comparten; como son las normas, el lenguaje técnico-científico y las disciplinas biomédicas y sociales.⁴ En este sentido, Sánchez⁵ manifiesta que las funciones de la cultura organizacional son crear distinciones entre las organizaciones, transmitir un sentido de identidad a los miembros de la organización, facilitar la generación de compromiso, contribuir a la estabilidad de la organización, porque ayuda a mantenerla unida y funcionar como mecanismo de control de actitudes y comportamiento de los empleados.

Se han realizado investigaciones sistemáticas sobre la cultura organizacional, las investigaciones han demostrado que la cultura organizacional puede afectar el comportamiento de las enfermeras y la seguridad del paciente.⁶ Se ha descubierto que una cultura organizacional de enfermería positiva, caracterizada por la innovación y los valores orientados a las relaciones, puede contribuir a la práctica centrada en la persona en los hospitales de atención a largo plazo.⁷ De manera similar, en un estudio realizado en el Hospital Mitra Medika Tanjung Mulia se evidenció que la cultura organizacional influía en la satisfacción laboral de las enfermeras, particularmente en el aspecto de estabilidad.⁸ Además, en un estudio realizado

en un hospital público del DF se identificaron dificultades y potencialidades relacionadas con la cultura organizacional del personal de enfermería, destacando la importancia de las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales.⁹ En general, estos estudios enfatizan la importancia de la cultura organizacional en el contexto hospitalario y su impacto en el comportamiento de las enfermeras, la seguridad del paciente, la práctica centrada en la persona, el desempeño de las enfermeras y la satisfacción laboral.

Es así que, en el nivel hospitalario, la cultura organizacional es un factor clave en la gestión, juega un papel importante en la motivación y el compromiso de los trabajadores; además, una cultura organizacional positiva puede aumentar la satisfacción de los trabajadores, mejorar la calidad de la atención que se brinda a los pacientes y aumentar la eficiencia de la institución.^{10,11}

En este sentido, es esencial comprender cómo se entrelaza la cultura organizacional con los equipos de trabajo, cuya meta común es producir servicios de calidad que satisfagan las necesidades de los usuarios y las expectativas de la sociedad.¹² También, debe señalarse que, a nivel gerencial, la administración de una cultura organizacional y el desarrollo de esta, potencializa los procesos de motivación, aprendizaje, innovación y creatividad y la participación con miras a mejorar el clima laboral, la competitividad y el desarrollo profesional.¹³ Por lo tanto, el presente trabajo tiene como objetivo discutir, con base en la literatura, la cultura organizacional del personal de enfermería que labora en el contexto hospitalario.

Material y métodos

Se realizó una revisión sistemática de artículos entre septiembre y diciembre de 2023.

La pregunta guía se elaboró con base en el acrónimo PICO (problema, intervención, comparación, resultados) y se formuló la siguiente pregunta: ¿cuál es la cultura organizacional del personal de enfermería en el contexto hospitalario?

Se dispuso como criterios de inclusión que fueran artículos originales, publicados entre los años 2013 y 2023, disponibles a texto completo, con declaración de metodología empleada y que se encuentren en los idiomas de inglés, español y portugués. Los criterios de exclusión fueron los siguientes: artículos de revisiones sistemáticas, artículos donde solo contiene el resumen, los duplicados y los que no se relacionan con el tema de estudio.

Para la selección de artículos se realizó la búsqueda en base a los Descriptores en Ciencias de la Salud (DeCS) en español y MeSH (Medical Subject Headings) en inglés. La estrategia de búsqueda se realizó en las siguientes bases de datos, considerada para los fines de la investigación: Scopus, Embase, Web of Science, PubMed, Biblioteca Virtual de Salud (BVS) y ProQuest (tabla 1).

Tabla 1

Estrategia de búsqueda según base de datos

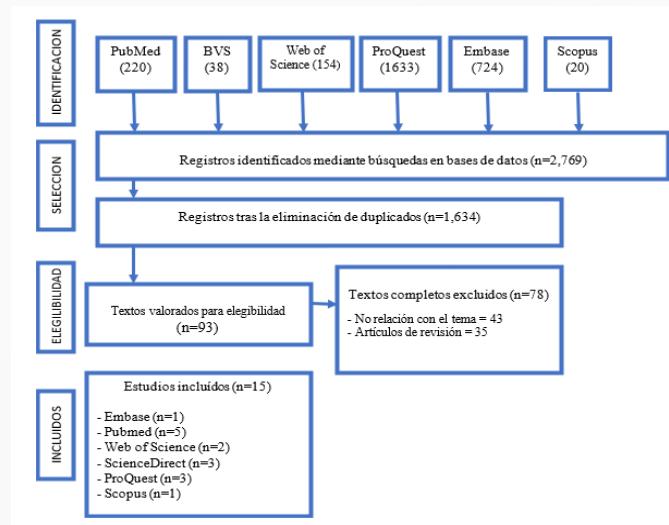
Base de datos	Descriptores	Estrategia de búsqueda
PubMed	Nursing Staff Nursing Nurses Nursing Assistants Organizational Culture Corporate Culture Nursing Staff, Hospital	((Nursing Staff OR Nursing OR Nurses OR Nursing Assistants) AND (Organizational Culture OR Corporate Culture)) AND (Nursing Staff, Hospital)
Scopus	Nursing Staff Nursing Nurses Nursing Assistants Organizational Culture Corporate Culture Nursing Staff, Hospital	((Nursing Staff OR Nursing OR Nurses OR Nursing Assistants) AND (Organizational Culture OR Corporate Culture)) AND (Nursing Staff, Hospital)

Web of Science	Nursing Staff Nursing Assistants Organizational Culture Corporate Culture Nursing Staff, Hospital	((Nursing Staff OR Nursing Assistants) AND (Organizational Culture OR Corporate Culture)) AND (Nursing Staff, Hospital)
Embase	Nursing Staff Nursing Nurses Nursing Assistants Organizational Culture Corporate Culture Nursing Staff, Hospital	((Nursing Staff OR Nursing OR Nurses OR Nursing Assistants) AND (Organizational Culture OR Corporate Culture)) AND (Nursing Staff, Hospital)
ScienceDirect	Nursing Staff Nursing Assistants Organizational Culture Corporate Culture Nursing Staff, Hospital	((Nursing Staff OR Nursing Assistants) AND (Organizational Culture OR Corporate Culture)) AND (Nursing Staff, Hospital)
BVS	Nursing Staff Nursing Nurses Nursing Assistants Organizational Culture Corporate Culture Nursing Staff, Hospital	((Nursing Staff OR Nursing OR Nurses OR Nursing Assistants) AND (Organizational Culture OR Corporate Culture)) AND (Nursing Staff, Hospital)
ProQuest	Nursing Staff Nursing Nurses Nursing Assistants Organizational Culture Corporate Culture Nursing Staff, Hospital	((Nursing Staff OR Nursing OR Nurses OR Nursing Assistants) AND (Organizational Culture OR Corporate Culture)) AND (Nursing Staff, Hospital)

Fueron identificados 2769; se eliminaron los que estaban duplicados, luego de una evaluación crítica de todos los estudios a través del análisis de su contenido y por efecto de cumplimiento de los criterios expuestos, fueron seleccionados solo 15 para ser discutidos. Se utilizó el diagrama de flujo Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA), como se muestra en la figura 1.

Figura 1

Diagrama de flujo para la revisión sistemática, de acuerdo con PRISMA



Desarrollo

En la tabla 2 se muestra la matriz para el análisis de los resultados incluidos en el estudio.

Tabla 2

Matriz de discusión de los resultados

Autor/ Año/ País/ Base de datos	Propósito	Resultados	Conclusiones
Zervea E., Apostolakis I., Malliarou M., Sarafis P. ¹⁴ /2021/Grecia/Embase	Evaluación de la posibilidad de aplicar un nuevo modelo de gestión (Gestión de la calidad total) en el Hospital General de Chania en Creta, destinado a mejorar la calidad del servicio.	La cultura dominante actual que surgió de las respuestas a la OCAI es la jerárquica, que se basa en el control (32,49%), y la cultura deseable reportada para los próximos cinco años es la cultura del clan, que se basa en la cooperación (32,67%).	La presencia de elementos de todas las culturas en el Hospital General de Chania (lo que indica la ausencia de una cultura fuerte) y los valores medios en resistencia al cambio son aspectos positivos para la aplicación de tal modelo en este hospital.
Sara Rizvi, Rubeena Zakar, Muhammad Zakria, Florian Fischer. ¹⁵ /2016/Pakistán/PubMed	El objetivo de este trabajo fue investigar la asociación entre la cultura organizacional y la cultura de la notificación de errores, tal como la perciben los enfermeros.	Tres áreas fueron clasificadas desfavorablemente por las enfermeras encuestadas, incluyendo: (i) la cultura de notificación de errores, (ii) la dotación de personal y la adecuación de recursos y (iii) las bases de enfermería para la calidad de la atención.	Los servicios de salud pública de Pakistán pueden mejorarse mediante la promoción de una cultura de notificación de errores, la reducción de la escasez de personal y recursos y el desarrollo de planes de atención de enfermería.
Thamiris C., Rossi F., Henriques S., Bassalobre A. ¹⁶ /2016/Brasil/PubMed	Evaluar los valores y prácticas que caracterizan la cultura organizacional de un hospital privado en el estado de São Paulo en la perspectiva de la enfermedad.	Puntuaciones de los valores cooperativos de profesionalidad (3,24); valores de rigidez jerárquica (2,83); valores individuales de profesionalidad (2,69); valores de bienestar (2,71) y las prácticas de promoción de la relación (2,83).	En la percepción de los trabajadores existe cooperación en el lugar de trabajo; la institución busca la satisfacción del cliente y la buena relación interpersonal, aunque hay rigidez jerárquica.
Yuseon An, Jiyeon Kang. ¹⁷ /2016/Corea/PubMed	Identificar la relación entre la cultura organizacional y la experiencia de acoso laboral entre enfermeros coreanos.	La mayoría de los participantes consideraron que su cultura organizacional estaba orientada a la jerarquía (45,5%), seguida de la orientada a las relaciones (36%), orientada a la innovación (10,4%) y orientada a las tareas (8,1%).	Los resultados sugieren que los tipos de cultura organizacional de enfermería están relacionados con el acoso laboral en enfermeras coreanas. Se necesita investigación adicional para desarrollar intervenciones que puedan fomentar culturas orientadas a las relaciones para prevenir el acoso en el lugar de trabajo en las enfermeras.
MinYoung Kim, Seicun Oh. ¹⁸ /2016/Corea/PubMed	El objetivo de este estudio fue generar un modelo sustantivo que dé cuenta de los procesos sociales explicativos de comunicación en los que los enfermeros se involucraron en entornos clínicos en Corea.	Los hallazgos identificaron cómo el patrón de comunicación en las organizaciones de enfermería afectaba la forma en que las enfermeras eran asimiladas a la cultura organizacional, desde la perspectiva individual de las enfermeras.	Los gerentes y el personal de enfermería necesitan una capacitación que se centre en la comunicación efectiva y en el fomento del intercambio de opiniones entre pares dentro de las relaciones horizontales.
Wang, Lu; Li, Dan; Wei, Wanhong; Zhang, Ting; Tang, Wenjuan; Lu, Qunfeng. ¹⁹ /2022/China/PubMed	Este estudio tiene como objetivo investigar el estado actual de la percepción de los enfermeros sobre los climas éticos hospitalarios y el comportamiento de ciudadanía organizacional de los enfermeros.	Existe una correlación entre las percepciones de las enfermeras sobre el clima ético hospitalario y el comportamiento de ciudadanía organizacional.	Los gerentes deben enfocarse en los cambios de percepción de los enfermeros sobre los climas éticos hospitalarios, para promover que el enfermero realice un comportamiento más beneficioso para la organización.

<p>A. Siket Ujváriné, M. Gál, E. Harcsa Jakabné, A. Sárváry, M. Zrínyi, N. Fullér, A. Oláh.²⁰ /2020/Hungría/ Web of Science</p>	<p>Predecir la intención de los enfermeros de permanecer en el trabajo en función de la cultura organizacional.</p>	<p>El clima organizacional se correlacionó negativamente con el estrés percibido y el locus de control personal y positivamente con la autoestima personal.</p>	<p>El locus de control interno de la organización, el estrés y la comunicación conflictiva fueron los principales predictores de la intención de quedarse. La creencia de que las enfermeras tenían un control colectivo sobre las capacidades de resolución de problemas tuvo un impacto positivo y mayor en la retención de enfermeras en comparación con otras medidas.</p>
<p>Yasuko Ogata, Kana Sato, Yoshimi Kodama, Noriko Morioka, Kikuko Taketomi, Yuki Yonekura, Kimiko Katsuyama, Sachiko Tanaka, Midori Nagano, Yoichi M. Ito, Katsuya Kanda.²¹ /2021/ Japón/Web of Science</p>	<p>Investigar las percepciones de los enfermeros sobre su ambiente de trabajo e investigar las relaciones entre las variables que miden el ambiente de trabajo (WE) y los resultados de enfermería (NOs).</p>	<p>Cuanto más alto era el puesto de trabajo, mejor se calificaba el WE. Se identificaron estadísticas descriptivas sobre los WE y NO organizacionales y las asociaciones estadísticamente significativas entre ambos.</p>	<p>Se confirmaron relaciones estadísticamente significativas entre el ambiente de trabajo y los resultados de enfermería para el personal de enfermería a nivel de unidad.</p>
<p>Holly Wei, Lisa M., Tricia A., Margarita P., Aarón W., Quinton C., Nancy B.²² / 2023/EE.UU./ScienceDirect</p>	<p>Comprender mejor las percepciones de las enfermeras sobre los facilitadores y las barreras en la promoción de los deseos y la capacidad de las enfermeras para obtener certificaciones.</p>	<p>Surgieron cinco temas principales: compartir recursos, una cultura de propiedad y sentido de pertenencia, tutoría y modelado a seguir, reconocer los esfuerzos y logros de las enfermeras, y cultivar un sentido de significado, propósito y apoyo.</p>	<p>Los hallazgos indican que la cultura organizacional y el liderazgo promueven significativamente ambientes de aprendizaje continuo.</p>
<p>Karen Haller, Wilma Berends, Patti Skillin.²³ /2018/EE.UU./ScienceDirect</p>	<p>El artículo describe el marco conceptual de Magnet® y revisa la evidencia de investigaciones que conectan la cultura organizacional, la práctica de enfermería y los resultados clínicos de pacientes.</p>	<p>Aunque la experiencia con el Programa de Reconocimiento Magnet® (MRP) fuera de los Estados Unidos es muy limitada, los informes preliminares sugieren que su impacto es positivo.</p>	<p>La certificación Magnet® garantiza al liderazgo y al personal clínico de una institución de atención médica que los servicios de enfermería están bien estructurados y tienen una cultura impulsada por el desempeño.</p>
<p>Vera Asimah, Atswei Adzo Kwashie.²⁴ /2023/ África/ScienceDirect</p>	<p>Este estudio buscó explorar eventos externos e internos de los quirófanos de un hospital universitario en Ghana que causan estrés en las enfermeras.</p>	<p>Se han identificado las principales fuentes de estrés como la sobrecarga de trabajo, la escasez de personal y los equipos y suministros inadecuados para este grupo de profesionales.</p>	<p>Existe la necesidad de ayudar a crear un entorno más propicio para que todas las enfermeras de quirófano mejoren su desempeño.</p>
<p>Saukkonen P, Roos M, Viinikainen S, Helminen M, Cliente P.²⁵ / 2017 / Finlandia / Proquest</p>	<p>Describir la cultura y el clima organizacional en organizaciones de servicios de salud pública, desde la perspectiva del personal de enfermería.</p>	<p>Con base en los resultados, se puede suponer que algunas de las organizaciones de investigación son más burocráticas y centralizadas.</p>	<p>Se ha descubierto que la cultura y el clima organizacional tienen efectos significativos en el éxito organizacional, pero no tenemos suficiente información sobre cómo cambiar la cultura y el clima organizacional.</p>
<p>Laschinger, Heather K. Spence; Wong, Carol A.; Cummings, Greta G.; Grau, Ashley L.²⁶ /2014/ Canada/Proquest</p>	<p>Probar un modelo que vincula un enfoque de liderazgo positivo y empoderamiento en el lugar de trabajo con la incivilidad en el lugar de trabajo, el agotamiento y, posteriormente, la satisfacción laboral.</p>	<p>Las enfermeras no calificaron altamente a sus supervisores inmediatos en cuanto al uso de conductas de liderazgo resonantes y las condiciones de empoderamiento en sus entornos laborales.</p>	<p>Los resultados de este estudio respaldan el papel de los enfoques de liderazgo positivo que empoderan a las enfermeras y desalientan la incivilidad y el agotamiento en el lugar de trabajo en los entornos laborales de enfermería.</p>

Prodromo, María; Papa-georgiou, Jorge. ²⁷ /2022/ Chipre/Proquest	El propósito de este artículo es investigar aspectos de la cultura organizacional entre el personal de enfermería de las organizaciones públicas de servicios de salud mental en Chipre.	Se encontró que la mayoría de las dimensiones culturales de las escalas ACO adaptadas obtienen puntuaciones en niveles relativamente altos.	Realizar estudios desde múltiples perspectivas supone una evaluación más precisa y válida de la cultura organizacional. Posteriormente, esto contribuiría a nuevos enfoques holísticos de la gestión sanitaria, como la implementación de programas de práctica interprofesional (PPI).
Alamar, Kamila A.; Baddar, Fatma M.; Salem, Olfat A. ²⁸ /2020/Asia/ Proquest	Este estudio determinó la influencia de la cultura organizacional (CO) en el comportamiento ciudadano organizacional (OCB) percibida por las enfermeras de hospital en Arabia Saudí.	La mayoría de las enfermeras percibieron positivamente tanto el perfil cultural ($3,68 \pm 0,85$) como el OCB ($5,78 \pm 1,43$). La “competitividad” y la “solidaridad” fueron los factores culturales predominantes.	El personal de enfermería percibió positivamente la CO y la OCB y se observó que la CO determinaba la OCB. Es esencial que la organización tenga en cuenta los factores culturales a la hora de contratar personal.

Discusión

Prevalencia de la cultura organizacional en las instituciones de salud y factores que lo determinan:

La cultura organizacional transmite un sentimiento de identidad a los miembros de la organización, facilita el compromiso, incrementa la estabilidad y reconoce premisas para la toma de decisiones.²⁹ Los estudios realizados destacan que un entorno de interacción, apoyo y escucha efectiva ejerce una gran influencia en los resultados laborales, así como en la salud emocional de los miembros individuales. Y lo que es más importante, los entornos de trabajo en los que los miembros no se sienten cómodos para expresar sus opiniones o plantear cuestiones relacionadas con el trabajo podrían causar conflictos entre los miembros, comprometer la calidad del trabajo y, posteriormente, afectar negativamente a toda la organización.^{18,26,28}

Existen factores que influyen en la cultura organizacional que incluyen el mal uso de la autoridad, las alianzas informales, la tolerancia organizacional, una ubicación poco clara de la responsabilidad, una cultura organizacional jerárquica y una atmósfera orientada a los resultados.¹⁷ La cultura jerárquica se caracteriza por un alto grado de control, formalización y rivalidad; además, demostraron que una cultura que enfatiza la rigidez organizacional, la exclusividad y la jerarquía sirve como un serio obstáculo para la comunicación activa dentro de una organización y como un mecanismo que puede conducir a transiciones difíciles para los enfermeros.^{14,16,18}

Por ello, es de suma importancia que la cultura organizacional esté bien establecida debido a que por medio de ella se define y se construye un temperamento y personalidad propia de la institución. Asimismo, es necesario que los empleados se sientan identificados y puedan trabajar de una forma adecuada y a la vez satisfactoria para ellos mismos, viéndose eso reflejado en los resultados positivos para la institución.³⁰

Cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral:

Los estudios realizados destacan que la cultura organizacional tiene un impacto significativo y positivo en el desempeño laboral, las enfermeras se enfrentan de vez en cuando a diversos factores estresantes que influyen en el desempeño de sus labores; siendo los más habituales y preocupantes los relacionados con su ambiente de trabajo. Asimismo, se identifica factores internos que son las situaciones que surgen desde el interior del individuo y que incluyen rasgos de personalidad y características demográficas, y como fuentes externas incluyen conflictos entre el trabajo y la familia, los problemas diarios, la demanda laboral y sobre todo las relaciones interpersonales.^{14,17,20,21,24}

Un factor importante para el éxito dentro de una institución es el desempeño laboral de sus trabajadores. Es necesario que las instituciones sepan explotar positivamente el talento de sus trabajadores y mantenerlos satisfechos, cómodos y motivados, ya que así mejorará la productividad y con ello generará mejores resultados.³¹

Por ello, es importante que las instituciones lo fomenten, porque además propicia el aumento en iniciativas de proyectos, solución de problemas, mejoramiento de la comunicación interna, aumento de la competitividad en vía hacia una dirección más dinámica, lo que garantiza el cumplimiento de las metas institucionales y eleva la productividad laboral.³²

La influencia de la cultura organizacional en el desarrollo profesional:

La cultura organizacional y el desarrollo profesional promueven significativamente ambientes de aprendizaje continuo. Los estudios realizados destacan que uno de los aspectos más importantes para que un profesional esté motivado es pertenecer a una organización donde se sienta cómoda con la cultura que este presenta y además donde vea que está creciendo personal y profesionalmente. Las organizaciones necesitan desarrollar una cultura organizacional que promueva el desarrollo profesional donde la institución brinde los medios necesarios para que el profesional siga en su desarrollo y aprendizaje, ya que esto favorece a mejorar la calidad de atención y la satisfacción del personal.^{23,24,25,28}

Holly²² propone cinco temas principales relacionados con la cultura organizacional y las estrategias para fomentar el desarrollo profesional en la enfermería, que incluyen compartir recursos, una cultura de propiedad y sentido de pertenencia, tutoría y modelo a seguir, reconocer los esfuerzos y logros de las enfermeras, y cultivar un sentido de significado, propósito y apoyo.

Es así que el desarrollo profesional fomenta el profesionalismo, el compromiso, la responsabilidad y la atención al paciente de alta calidad.³³ La obtención de una especialidad, grado o diplomado contribuye eficazmente a la práctica de las enfermeras, posibilitando su formación en diferentes áreas del conocimiento, generando atenciones de calidad y creando un ambiente de confianza en su quehacer diario, influyendo positivamente en el cumplimiento de las metas de la organización y generando una cultura organizacional óptima que se centra en el desarrollo personal y profesional de su equipo de trabajo.³⁴

La cultura organizacional es un aspecto clave en la gestión de las instituciones de salud y es sumamente importante para el éxito y el bienestar del personal de enfermería y los pacientes. En esta investigación se puede evidenciar que en los diversos trabajos se han presentado como resultado la presencia de una cultura estática, rígida y jerárquica; por lo que su adecuado abordaje constituye un gran desafío, ya que este influye en el desempeño laboral y el desarrollo personal; en consecuencia, es importante que se aplique de forma correcta, ya que definirá las estrategias, estructuras y sistemas de la institución, generando conductas positivas, tanto individuales como colectivas, y reflejándose directamente en los resultados laborales que se obtienen.

Conflicto de intereses

El autor declara no tener ningún conflicto de intereses.

Fuente de financiación

El autor financió a integridad el estudio.

Referencias

1. Sepúlveda F. El Modelo Competing Values Framework (CVF) y el diagnóstico de la cultura organizacional. Economía y Administración. Revista de la Universidad de Concepción. Chile. 2004. <https://www2.udec.cl/~rea/REVISTA%20PDF/Rev63/art1rea63.pdf>
2. Jimenez Aguado JR. Cultura Organizacional. Ciudad de México: AVANTEL, S.A., febrero 2005.
3. Robbins S, Judge TA, Millett B, Boyle M. Organizational behaviour: Pearson Higher Education AU. 2013

4. Carrada T. La cultura organizacional en los sistemas de salud ¿Por qué estudiar la cultura? Rev Med IMSS, 2002; 40(3):203-211. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2002/im023e.pdf>
5. Sánchez J, Tejero B, Yurrebaso A, Lanero A. Cultura organizacional: Desentrañando vericuetos. AIBR, 2006; 1:374-397. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=62310304>
6. Riama, Marlyn, Sihombing, Windy, Sapta, Handayani, Zega. Cultura organizacional y comportamiento del enfermero en la implementación de la seguridad del paciente. Actualidad de Enfermería, 2023; 11(1):72-72. <https://doi.org/10.19166/nc.v11i1.5367>
7. Sung, Hyun, Kim. La influencia de la competencia profesional, el compromiso profesional y la cultura organizacional de enfermería en la práctica centrada en la persona de las enfermeras en hospitales de atención a largo plazo: un estudio transversal. Revista de enfermería gerontológica coreana, 2023; 25(2):116-127. <https://doi.org/10.17079/jkgn.2302.07001>
8. Friskila Hotnaria, Arifah Devi Fitriani, Asyiah Simanjourang. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Kota Medan, 2022; 1(2):144-149. <https://doi.org/10.56211/pubhealth.v1i2.132>
9. Peres de Carvalho EM, Marques de Brito CL, Pimentel Villas MB, Cordeiro Muniz G. Difficulties and potentialities related to the organizational climate of nursing staff in a public hospital. Investigaçao Qualitativa em Saúde: Avanços e Desafios, 2022; 13. <https://doi.org/10.36367/ntqr.13.2022.e642>
10. Calderón G, Murillo S, Torres K. Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de administración, 2003; 16(25):109-137. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
11. Franco C. La cultura organizacional es clave para el éxito de una empresa. https://www.tendencias21.net/La-cultura-organizacional-es-clave-para-el-exito-de-una-empresa_a4976.html
12. Stephen R. Comportamiento organizacional. México: Editorial Prince - Hall. Inc. P:541-542, 2004.
13. Gerertz C. La Interpretación de las Culturas. España. GEDISA Editorial. 2001.
14. Zervea E, Apostolakis I, Malliarou M, Sarafis P. Cultura organizacional y resistencia al cambio en el hospital general de Chania. Mejora de la calidad del servicio. Arch Hell Med. 2021; 38(5):624-634. Disponible en: <https://www.mednet.gr/archives/2021-5/pdf/624.pdf>
15. Jafree SR, Zakar R, Zakar MZ, Fischer F. Nurse perceptions of organizational culture and its association with the culture of error reporting: a case of public sector hospitals in Pakistan. BMC Health Serv Res. 2016;16 (3):1-13. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12913-015-1252-y>
16. Vegro TC, Rocha FLR, Camelo SHH, Garcia AB. Organizational culture of a private hospital. Rev Gaucha Enferm. 2016;37(2):e49776. DOI: <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2016.02.49776>
17. An Y, Kang J. Relationship between Organizational Culture and Workplace Bullying among Korean Nurses. Asian Nurs Res (Korean Soc Nurs Sci). 2016;10(3):234-9. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.anr.2016.06.004>
18. Kim M, Oh S. Assimilating to Hierarchical Culture: A Grounded Theory Study on Communication among Clinical Nurses. PLoS One. 2016;11(6):e0156305. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0156305>
19. Wang L, Li D, Wei W, Zhang T, Tang W, Lu Q. El impacto de la percepción de las enfermeras clínicas sobre los climas

éticos hospitalarios en su comportamiento de ciudadanía organizacional: una encuesta transversal por cuestionario. *Medicina*. 2022; 101:4(E28684). DOI: <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000028684>

20. Siket Ujvarine A, Gal M, Harcsa Jakabne E, Sarvary A, Zrinyi M, Fuller N, et al. Quedarse con la enfermería: el impacto de la comunicación conflictiva, el estrés y la resolución de problemas organizacionales. *Int Nurs Rev*, 2020; 67(4):495-500. <https://doi.org/10.1111/inr.12619>
21. Ogata Y, Sato K, Kodama Y, Morioka N, Taketomi K, Yonekura Y, et al. Work environment for hospital nurses in Japan: The relationships between nurses' perceptions of their work environment and nursing outcomes. *NURS OPEN*. septiembre de 2021;8(5):2470-87. DOI: <https://doi.org/10.1002/nop2.762>.
22. Wei H, Haddad LM, Nwokocha TA, Powers M, Wei A, Carroll Q, et al. Cultura organizacional y roles en la promoción de certificaciones de especialidad de enfermería: Un estudio cualitativo en los Estados Unidos. *Revista Internacional de Ciencias de la Enfermería*. 1 de abril de 2023; 10(2):189-98. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2023.03.003>.
23. Haller K, Berends W, Skillin P. Organizational Culture And Nursing Practice: The Magnet Recognition Program As A Framework For Positive Change. *Revista Médica Clínica Las Condes*. 2018;29(3):328-35. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.03.005>
24. Asimah Ackah V, Adzo Kwashie A. Exploring the sources of stress among operating theatre nurses in a Ghanaian teaching hospital. *International Journal of Africa Nursing Sciences*. 2023;18:100540. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2023.100540>
25. Saukkonen P, Roos M, Viinikainen S, Helminen M, Asikainen P, Green P, et al. Cultura y clima organizacional desde el punto de vista del personal de enfermería. *Ciencia de enfermería*. 2017;29(4):239-251.
26. Laschinger HKS, Wong CA, Cummings GG, Grau AL. Resonant Leadership and Workplace Empowerment: The Value of Positive Organizational Cultures in Reducing Workplace Incivility. *Nursing Economics* 2014;32(1):5-15, 44; quiz 16.
27. Prodromou M, Papageorgiou G. Assessing organizational culture in public mental healthcare service organizations. *Journal of Health Organization and Management* 2022;36(1):24-37.
28. Alammr KA, Baddar FM, Salem OA. Organizational Culture and Citizenship Behavior in Saudi Arabia: The Hospital Nurses' Perspectives. *i-Manager's Journal on Nursing* 2020 May;10(2):14-25.
29. Franco Suárez E, Coley F. Reflexión acerca del Papel de la Cultura Organizacional en los Procesos de Cambio. Universidad de la Sabana. <https://core.ac.uk/download/47068613.pdf>
30. Ubico. Cultura Organizacional ayuda en el comportamiento y sentimiento de los empleados en una organización. 2011
31. Etkin J. Gestión de la complejidad en las organizaciones. La estrategia frente a lo imprevisto y lo impensado. Ediciones Granica S.A. 2000
32. Ureta Caycho FJ. Cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores del área de créditos hipotecarios del Banco de Crédito del Perú en el año 2018. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. 2018. <https://doi.org/10.19083/tesis/625160>.

33. Arboleda Posada GI, López Ríos, JM. Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá. Revista Ciencias de la Salud, 2017; 15(2):247-258. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.5761>.
34. Shelley Pursell. Cultura organizacional: qué es, tipos, elementos y ejemplos [Internet]. HubSpot; 2023 [actualizado el 2 de junio de 2023]. <https://blog.hubspot.es/marketing/cultura-organizacional>

Correspondencia:

yajaira.vasquez2@unmsm.edu.pe

Fecha de recepción: 12/08/2024

Fecha de aceptación: 12/08/2024