

ARTÍCULO ORIGINAL

CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL: IMPLICANCIAS PARA LA PRÁCTICA DE LOS ENFERMEROS EXTRAHOSPITALARIOS

HIGHLIGHTS

1. La cultura y el clima organizacional juegan un papel fundamental en la atención médica.
2. Hay investigaciones que reconocen que es necesario evaluar el impacto en las organizaciones.
3. Este artículo aborda el clima y la cultura organizacional de forma colectiva.
4. Apoyo, objetivos, reglas, innovación - fundamentales para el clima y la cultura organizacional.

Márcio Daniel Dias de Almeida e Silva¹ 

José Fernando da Silva Monteiro Oliveira de Magalhães¹ 

Guilherme Eça Guimarães Gonçalves Azevedo¹ 

Cristina Queirós² 

Elisabete Borges³ 

RESUMEN

Objetivo: Este estudio tiene como objetivo identificar el clima y la cultura organizacional de los enfermeros que trabajan en Ambulancias de Soporte Vital Inmediato (ASVI). **Métodos:** Se realizó un estudio descriptivo, cuantitativo y transversal con 81 enfermeros portugueses que trabajan en Ambulancias de Soporte Vital Inmediato del Instituto Nacional de Emergencias Médicas (INEM). Los datos se analizaron mediante el método de análisis de componentes principales (ACP), seguido de rotación Varimax, y los modelos se validaron mediante las pruebas de esfericidad de Kaiser-Meyer-Olkin y Bartlett. **Resultados:** El análisis factorial arrojó cuatro factores, a saber: Apoyo (24,5%), Objetivos (13,6%), Reglas (9,7%) e Innovación (8,01%), asociados al clima y la cultura organizacional. Los enfermeros con un título de grado notaron que recibían bastante más apoyo que quienes tenían calificaciones más altas. El apoyo también varió según el estado civil, dado que los enfermeros casados tenían una percepción mayor del mismo que los que estaban en unión de hecho. **Conclusión:** El clima y la cultura organizacional contribuyen inequívocamente al desarrollo de un ambiente de trabajo saludable y seguro y son decisivos para la calidad de la atención de enfermería.

Palabras clave: Enfermería de Emergencia; Cultura Organizacional; Asistencia de Enfermería; Atención Prehospitalaria de Emergencias; Enfermería en Salud Ocupacional.

CÓMO REFERIRSE A ESTE ARTÍCULO:

Silva MDD de A e, Magalhães JF da SMO de, Azevedo GEGG, Queirós C, Borges E. Organizational climate and culture: implications for practice of extra-hospital nurses. *Cogitare Enferm.* [Internet]. 2024 [cited "insert year, month and day"]; 29. Available from: <https://doi.org/10.1590/ce.v29i0.94848>.

¹Instituto Nacional de Emergência Médica, Delegação Regional Norte, Porto, Portugal.

²Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Portugal.

³Escola Superior de Enfermagem do Porto, CINTESIS@RISE, Portugal.

INTRODUCCIÓN

En Portugal, el Instituto Nacional de Emergencias Médicas (INEM) coordina todos los sistemas integrados de emergencias médicas del país, mediante el uso de diferentes números y tipos de vehículos de emergencia con diferentes profesionales de la salud. Las Ambulancias de Soporte Vital Inmediato (ASVI) cuentan con personal y están dirigidas por enfermeros que brindan atención de emergencia avanzada a víctimas de accidentes y emergencias en entornos extrahospitalarios. Con la implementación de la carrera de enfermería y la creación del cargo de gerente de enfermería, es importante investigar y pensar críticamente sobre el clima y la cultura organizacional, con el fin de implementar una estrategia de mejora continua basada en su dinámica y carácter subjetivo.

Los enfermeros en Portugal podían ejercer la profesión si contaban con el título de técnico superior en enfermería (3 años de preparación técnica). Sin embargo, después de sucesivos cambios en la Educación Superior, los enfermeros ahora necesitan diplomas de 4 años para ser aceptados y registrados en la Orden de Enfermeros. Hay que distinguir la caracterización de la muestra, ya que ambas situaciones le permiten al enfermero ejercer la profesión. Además, la carrera de enfermería permite ser enfermero especialista y gerente de enfermería, y las escuelas de Enfermería dictan maestrías enfocadas en algunas especializaciones, como Pediatría, Salud Mental, Rehabilitación, etc.

No obstante, aún es necesario aclarar la relación y el impacto de la cultura y el clima organizacional¹⁻³. Por ende, el clima se refiere a las situaciones, sentimientos y comportamientos que predominan en los miembros de la organización, mientras que la cultura abarca aspectos más amplios, como el contexto, la historia⁴, los sentimientos de los empleados hacia la organización, así como la participación y el compromiso⁵. Existe una gran variabilidad en la definición de clima y cultura organizacional, que involucra múltiples sujetos, contextos e investigadores. Esa variabilidad crea desafíos y complejidades adicionales para la investigación en este campo², que dan como resultado narrativas inexactas sobre los conceptos¹. También es importante señalar que una revisión de la literatura indica que el estudio de la cultura organizacional es más reciente que las investigaciones sobre el clima organizacional, inicialmente considerada como un factor que influye en la productividad organizacional en base a los estilos de liderazgo⁶.

Además, el clima y la cultura organizacionales pueden servir como indicadores de la calidad del lugar de trabajo. El clima organizacional intenta evaluar las percepciones de los trabajadores sobre su lugar de trabajo, mientras que la cultura organizacional pretende establecer una conexión con el clima, e incluir las normas, los lineamientos y valores de la institución⁷.

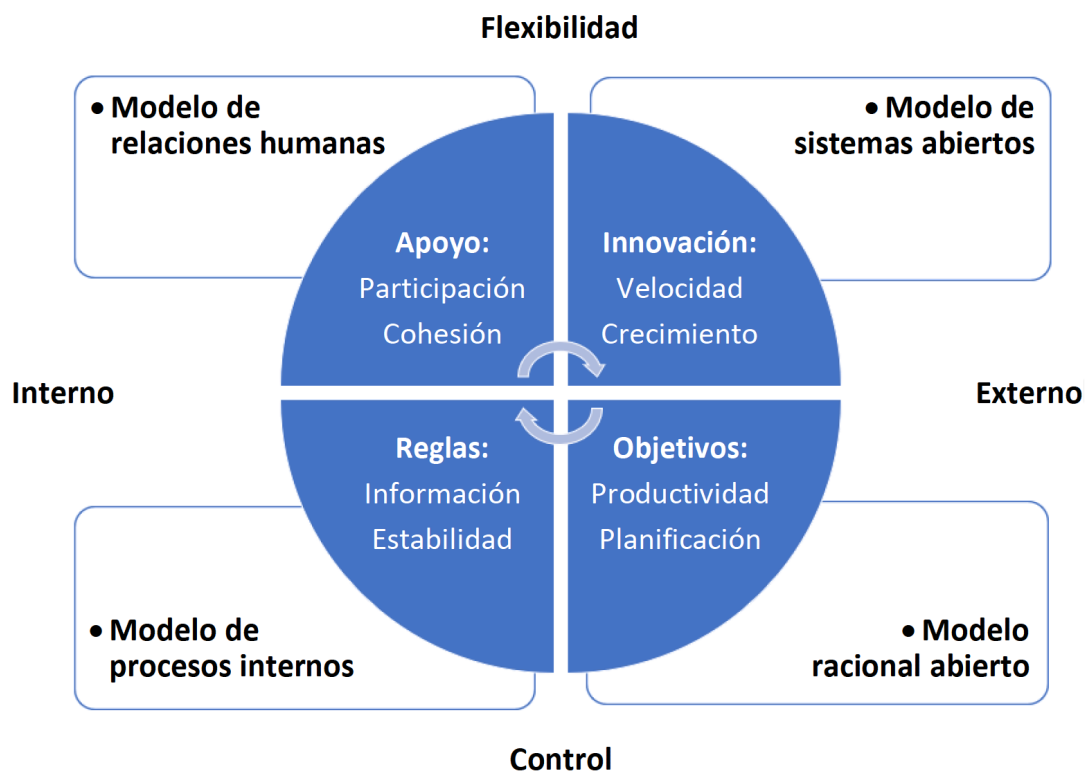
En un estudio reciente⁸, el clima se definió como lo que entienden los trabajadores sobre eventos, políticas, prácticas, procedimientos y comportamientos que fueron reconocidos, recompensados o penalizados. Por otro lado, la cultura ha sido descrita como el resultado de valores compartidos que dilucidan la misión y el propósito de las organizaciones⁸⁻¹⁰.

Además, el concepto actual de cultura ha sufrido una profunda transformación, y adoptó una estructura basada en un sistema de estándares cognitivos que ayuda a las personas en el proceso de aprender, sentir y actuar, se lo considera un factor diferencial para el éxito de las organizaciones¹. La cultura organizacional se define como los valores, las creencias, las actitudes y el comportamiento que comparten los miembros de una organización⁸. Por otro lado, el clima organizacional representa sentimientos o emociones asociadas al ambiente de trabajo⁸. La relación directa entre cultura y clima plantea un desafío para comprender estos conceptos y justifica futuras investigaciones sobre el tema. Una breve revisión identificó 21 escalas para evaluar la cultura organizacional, 18 de las cuales presentaron una validez interna adecuada. Asimismo, se identificaron 36 escalas para evaluar el clima organizacional, 31 de las

cuales fueron categorizadas como "buenas"⁸. A pesar de esos resultados, es necesario evaluar la sensibilidad de las escalas al proceso de investigación y las especificidades de los diferentes contextos del ambiente laboral¹¹.

La sistematización del clima y la cultura organizacional permite identificar seis estratos que varían en el tiempo y facilitan comprender la realidad de las organizaciones, tales como, atributos organizacionales e individuales, artefactos, patrones, normas, comportamientos, valores y creencias subyacentes, que permiten comprender cómo se comportan, sienten y piensan las personas¹. Los dos primeros estratos están directamente relacionados con el clima organizacional y el último con la cultura organizacional. Existe una relación entre clima organizacional y cultura, especialmente desde una perspectiva cultural en lo que respecta a la educación sobre clima organizacional¹. El modelo teórico de valores contrastantes de Quinn permite comprender el modelo de trabajo organizacional, y explicar los desafíos de la gestión y lo que es indispensable para tomar decisiones (Figura 1)¹. Este modelo se representa mediante dos ejes en torno a tres dimensiones, que dan como resultado cuatro cuadrantes¹.

Figura 1 - Modelo de valores contrastantes de Quinn¹. Porto, Portugal, 2024



Fuente: Autores (2024).

El modelo teórico de Quinn permite tener una comprensión más amplia de la cultura organizacional, y evitar que haya diferentes interpretaciones y ambigüedades históricamente vinculadas a estos conceptos¹. Sin embargo, las organizaciones de atención médica presentan un escenario único, debido al papel central que tienen como recursos esenciales para las personas y a que la forma en que operan afecta la satisfacción del usuario y de quien brinda atención.

Las organizaciones son elementos clave para aumentar y promover una cultura y un clima positivos y eficaces, y, por lo tanto, la calidad del servicio². Como principio, los directivos dentro de la organización se esfuerzan por motivar a los trabajadores para que logren objetivos específicos, considerando las habilidades únicas inherentes a cada categoría profesional y trabajador. Un estudio reciente realizado en China reveló que había una correlación entre el clima organizacional y la capacidad de práctica humanística de los enfermeros chinos, y sugiere que esto podría mejorar la calidad de la atención¹².

Los directivos deben estudiar el clima y la cultura organizacional, dado que les sirve de base para diagnosticar, planificar y mejorar las estrategias de gestión. Estudiar el clima organizacional permite describir situaciones, mientras que estudiar la cultura organizacional permite dilucidar lo sucedido¹. Considerando esta premisa, los investigadores suelen optar por analizar dichas variables por separado, aunque reconocen que tienen una relación directa en la práctica clínica. Las estructuras de gestión eficaces deben integrar y sinergizar esos conceptos, y adherir a los cinco principios fundamentales: gestión individual del gestor basada en la reflexión; gestión organizacional guiada por principios analíticos; gestión del contexto; gestión de las relaciones desde una perspectiva colaborativa; y gestión en función del cambio que se basa en la acción y el comportamiento¹³. Los estilos de liderazgo y las culturas organizacionales enfocadas en las relaciones y conexiones entre los profesionales allanan el camino para mejorar la calidad del servicio que se le brinda al usuario¹³.

Este estudio tiene como objetivo identificar la cultura y el clima organizacional de los enfermeros que trabajan en ASVI, a través del análisis factorial según el modelo de valores contrastantes. Además, se busca verificar si los resultados varían según las características sociodemográficas y profesionales de la muestra.

METODOLOGÍA

Se realizó un estudio descriptivo, cuantitativo, transversal y correlacional. El artículo siguió las directrices STROBE. El estudio se realizó con una muestra por conveniencia de enfermeros que trabajan en ASVI administradas por el INEM.

Los datos se recopilaron mediante un cuestionario *online* entre marzo y mayo de 2021. El cuestionario constaba de tres secciones. La primera recolectó información sociodemográfica y profesional (edad, sexo, estado civil, hijos, título académico, experiencia profesional, tiempo de trabajo en el INEM, percepción del trabajo y de la actividad de ocio), mientras que las secciones dos y tres recolectaron información sobre el clima y la cultura organizacional después de la Primera Búsqueda Unificada de Cultura Organizacional (FOCUS)¹.

El tamaño de la muestra se determinó en función del número de enfermeros disponibles y dispuestos a participar durante el período de recolección de datos, que correspondió al 43,5% del total de enfermeros del INEM.

Los datos *online* se analizaron utilizando el *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versión 26. Se realizó un análisis descriptivo utilizando frecuencias absolutas y relativas (%), estadísticas de ubicación (media, mediana, moda, máximo y mínimo) y dispersión (desviación estándar).

El análisis factorial exploratorio (AFE) utilizó el método de análisis de componentes principales, seguido de una rotación Varimax. Esos análisis se aplicaron a todos los ítems relativos al clima y la cultura organizacional, de los cuales surgieron factores contrastantes.

Los modelos utilizados fueron validados mediante las pruebas de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett. La estimación de la puntuación de cada factor se realizó mediante el método de Bartlett (método de mínimos cuadrados alternos). Los factores retenidos en cada parte fueron posteriormente validados mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

Por último, para caracterizar la muestra, se realizó un análisis correlacional entre los factores retenidos por el AFE y las variables sociodemográficas y profesionales. Para las variables cuantitativas (edad, experiencia profesional y experiencia en el INEM) y los factores retenidos se utilizó el coeficiente de correlación lineal de Pearson. Se realizó un MANOVA unidireccional para evaluar la influencia de las variables cualitativas sobre los factores retenidos por el AFE. Cuando el MANOVA detectó efectos estadísticamente significativos, se empleó la prueba ANOVA para cada factor retenido, seguida de la prueba *post hoc* HSD de Tukey. Para validar el MANOVA se utilizó la prueba univariada de Kolmogorov-Smirnov o la prueba de normalidad multivariada de Shapiro-Wilk sobre los factores retenidos. Se utilizó la prueba M de Box para probar la homogeneidad de la varianza-covarianza. En el ANOVA (o prueba t de Student) de normalidad se utilizó la prueba univariada de Kolmogorov-Smirnov o la prueba multivariada de Shapiro-Wilk. Además, se utilizó la prueba de Levene para la homogeneidad.

Se determinó que los resultados eran estadísticamente significativos si el valor de p era inferior al 5% ($p < 0,05$), mientras que se consideraron valores parcialmente significativos si el valor de p era inferior al 10% ($p < 0,1$).

Se cumplieron todos los requisitos éticos en el estudio. Se obtuvo la autorización del Servicio de Emergencias Médicas del INEM (proyecto n.º 75/2019) y del Comité de Ética de la Escuela Superior de Enfermería de Oporto (n.º 3/2021).

RESULTADOS

La muestra del estudio estuvo compuesta por 81 enfermeros que trabajan en las Ambulancias de Soporte Vital Inmediato del INEM. La edad promedio fue de 40,6 años (DE = 6,1) y la mayoría de los enfermeros eran del sexo masculino (58%), casados (56,8%) o con hijos (76,5%). Técnico superior en Enfermería fue el título académico más común (72,8%) (Tabla 1).

Tabla 1 - Variables sociodemográficas y profesionales. Porto, Portugal, 2024

Variables sociodemográficas y profesionales (n=81)	n (%)	Media (DE)
Edad (años)	---	40,6 (6,1)
Género		
Femenino	34 (42)	---
Masculino	47 (58)	
Estado civil		
Soltero	16 (19,8)	---
Casado	46 (56,8)	
Divorciado	4 (4,9)	
Viudo	1 (1,2)	
Unión de hecho	14 (17,3)	
Hijos		
No	19 (23,5)	---
Sí	62 (76,5)	
Título académico*		
Técnico superior	2 (2,5)	---
Grado	59 (72,8)	
Máster	20 (24,7)	
Experiencia profesional (años)	---	15,4 (6,4)
Tiempo de Trabajo en el INEM (años)	---	8,7 (4,2)
Percepción de un trabajo estresante		
No	28 (34,6)	---
Sí	53 (65,4)	
Actividad de ocio		
No	21 (25,9)	---
Sí	60 (74,1)	

Fuente: Autores (2024).

El análisis factorial exploratorio (AFE) de la cultura y el clima organizacional identificó cuatro factores, obtenidos mediante el método de componentes principales, seguido de una rotación Varimax. La prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) para la adecuación de la muestra fue de 0,53, lo que indica adecuación del AFE. La prueba de esfericidad de Bartlett mostró una correlación significativa entre las variables del clima y de la cultura ($p < 0,001$). Utilizando el criterio de Kaiser, se consideraron autovalores mayores a 1 y hubo en total 16 factores retenidos, que explican una varianza total del 79,59%.

Mediante el AFE se retuvieron cuatro factores que explican el 55,84% de la varianza total de los ítems de clima y cultura. Según la importancia de cada ítem, es posible relacionar los factores retenidos con diferentes tipos de clima/cultura: Apoyo (factor 1); Objetivos (factor 2); Reglas (factor 3); e Innovación (factor 4). El primer factor, Apoyo, comprende 28 ítems de clima/cultura, lo que explica el 24,5% de la varianza total. El segundo factor, Objetivos, abarca 14 ítems y explica el 13,6% de la varianza total. El tercer factor, Reglas, tiene un alto peso factorial en 6 ítems, lo que explica el 9,7% de la varianza total. Finalmente, el cuarto factor, Innovación, exhibe un alto peso factorial en 6 ítems de clima/cultura y explica el 8,01% de la varianza total.

Se examinaron los valores alfa de Cronbach para los factores clima/cultura, lo que indica que todos los aspectos tienen una buena validez interna (Apoyo: $\alpha = 0,97$; Objetivos: $\alpha = 0,95$; Reglas: $\alpha = 0,89$), excepto el factor 4, Innovación ($\alpha = 0,66$), que revela una consistencia interna moderada. Además, los valores alfa de Cronbach y la independencia de los factores garantizaron la validez de contenido de los factores.

El análisis de correlación entre los factores de clima y cultura organizacional y las variables sociodemográficas y profesionales no demostró que hubiera una relación estadísticamente significativa entre los factores de clima y cultura organizacional y la edad ($r = 0,108$ y $p = 0,339$); ($r = 0,009$ y $p = 0,934$); ($r = 0,072$ y $p = 0,525$); ($r = 0,096$ y $p = 0,392$) (Tabla 2). Asimismo, no se identificó una relación estadísticamente significativa entre el género (*rastró de Pillai* = 0,01; $F(4,76) = 0,22$; $p = 0,92$; $\eta^2_p = 0,01$; fuerza (π) = 0,096); hijos (*rastró de Pillai* = 0,004); $F(4,76) = 0,84$; $p = 0,5$; $\eta^2_p = 0,04$; fuerza (π) = 0,26); trabajo extra ($\lambda = 0,06$; $F(4,6) = 0,92$; $p = 0,46$; $\eta^2_p = 0,06$; fuerza (π) = 0,27); percepción de un trabajo estresante (*rastró de Pillai* = 0,07; $F(4,8) = 1,37$; $p = 0,25$; $\eta^2_p = 0,07$; fuerza (π) = 0,41); actividades de ocio (*rastró de Pillai* = 0,05; $F(4,76) = 1,02$; $p = 0,4$; $\eta^2_p = 0,05$; fuerza (π) = 0,31) y la variable de resultado.

Sin embargo, al analizar la relación entre edad y clima y cultura organizacional por separado, se observó que había una correlación positiva débil con los objetivos y una correlación negativa débil con los factores de innovación y clima.

Tabla 2 - Relación entre los factores cultura y clima y la edad. Porto, Portugal, 2024

	Apoyo	Objetivos	Reglas	Innovación
Edad Clima/Cultura	$r=0,108$ $p=0,339$	$r=-0,009$ $p=0,934$	$r=0,072$ $p=0,525$	$r=0,096$ $p=0,392$
Edad Clima	$r=0,130$ $p=0,246$	$r=0,096$ $p=0,392$	$r=0,062$ $p=0,581$	$r=-0,212$ $p=0,058$
Edad Cultura	$r=-0,124$ $p=0,271$	$r=0,190$ $p=0,090$	$r=0,075$ $p=0,503$	$r=0,179$ $p=0,129$

Fuente: Autores (2024).

En cuanto al estado civil, el MANOVA reveló *resultados parcialmente significativos* (*rastró de Pillai* = 0,19; $F(8,14) = 1,82$; $p = 0,08$; $\eta^2_p = 0,09$; fuerza (π) = 0,76). El análisis ANOVA univariado para cada variable dependiente arrojó valores parcialmente significativos para Apoyo ($F(2,73) = 2,67$; $p = 0,08$) y Objetivos ($F(2,73) = 2,47$; $p = 0,09$). La prueba *post hoc* HSD de Tukey reveló valores parcialmente significativos entre enfermeros casados y en unión de hecho (IC del 95%] – 0,02; 1,37[; $p = 0,06$). En el factor Apoyo, los enfermeros casados tuvieron una mayor media de percepción (casados $M = 0,15$ y $DE = 0,99$; Unión de hecho $M = -0,05$ y $DE = 1,01$). En el factor Objetivos se observaron diferencias parcialmente significativas entre enfermeros solteros y en unión de hecho (IC del 95%] – 0,08; 1,67[; $p = 0,08$). Además, los enfermeros solteros tuvieron una mayor media de percepción de los Objetivos (solteros $M = 0,42$ y $DE = 0,74$ Unión de hecho $M = -0,37$ y $DE = 1,07$) (Tabla 3).

Tabla 3 - Principales estadísticas sobre clima y cultura organizacional según el estado civil. Porto, Portugal, 2024

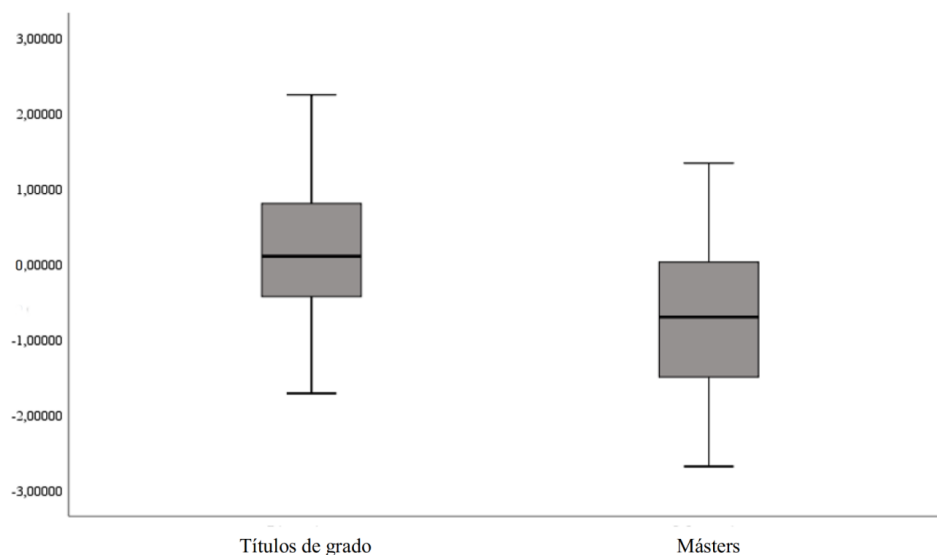
		Apoyo	Objetivos	Reglas	Innovación
Soltero	M	-0,02	0,42	-0,17	-0,16
	N	16	16	16	16
	DE	0,80	0,74	1,33	0,83
Casado	M	0,15	-0,05	-0,06	0,11
	N	46	46	46	46
	DE	0,99	1,05	0,82	1,03
Unión de hecho	M	-0,52	-0,37	0,36	-0,08
	N	14	14	14	14
	DE	1,01	1,07	0,84	1,15
Total	M	-0,01	-0,01	-0,01	0,02
	N	76	76	76	76
	DE	1,98	1,02	0,96	1,01

Nota: M (media), n (tamaño de la muestra), DE (desviación estándar).

Fuente: Autores (2024).

Cuando se aplicó el MANOVA al título académico, arrojó valores estadísticamente significativos (*rastró de Pillai* = 0,19; $F(4,74) = 4,43$; $p = 0,003$; $\eta^2_p = 0,19$; fuerza (π) = 0,92), lo que indica que el título académico tuvo un impacto significativo en al menos uno de los factores clima o cultura.

La prueba ANOVA arrojó resultados diferentes para el factor Apoyo ($F(1,77) = 14,10$); $p < 0,001$). Por ello, los enfermeros con título de grado presentaron mayor percepción que aquellos con maestría (M del título = 0,2 y $DE = 0,88$; M de maestría = -0,70 y $DE = 1,04$). Los valores en el factor Apoyo fueron mayores para los que tienen el primer título de grado (Figura 2).

Figura 2 - Diagrama de caja del factor Apoyo según los títulos académicos. Porto, Portugal, 2024

Fuente: Autores (2024).

Se investigó la relación entre la experiencia profesional de los enfermeros (total y en el INEM) y los tipos de clima/cultura. Los resultados mostraron correlaciones parcialmente significativas, principalmente una correlación positiva débil entre la práctica profesional y el factor Objetivos ($r = 0,21$ y $p = 0,06$) y también una correlación positiva débil entre la experiencia profesional del INEM y el factor Innovación ($r = 0,21$ y $p = 0,06$).

DISCUSIÓN

En este estudio, el uso del AFE retuvo cuatro factores que explican la variabilidad de todos los ítems relacionados con el clima y la cultura organizacional. De acuerdo con el modelo de valores contrastantes, se identificaron cuatro factores: Apoyo, Objetivos, Reglas e Innovación, que presentaron una varianza del 24,5%, 13,6%, 9,7% y 8,01%, respectivamente.

También se encontró que los enfermeros con título de grado mostraron mayor asociación con el factor Apoyo y, por ende, con participación y cohesión, que aquellos con maestría. En el factor Apoyo, los enfermeros casados tuvieron mayor percepción que los que estaban en unión de hecho. En el factor Objetivos, los enfermeros solteros revelaron una mayor percepción media que los que estaban en unión de hecho, lo que sugiere mayor capacidad de planificación y productividad. Además, a medida que aumentaba la experiencia profesional, también aumentaba el nivel de compromiso con los objetivos organizacionales.

Estos resultados destacan la complejidad de la relación entre las variables organizacionales e individuales, lo que refuerza que es necesario realizar un análisis detallado y sistemático. Los factores Apoyo y Objetivos presentaron una mayor relación entre las variables sociodemográficas y profesionales y el clima y la cultura organizacional, que los factores Innovación y Reglas.

La identidad social y cultural de las organizaciones constituye la base de su funcionamiento, desarrollo y éxito global. Considerando que el trabajo de los gerentes y las circunstancias locales son fundamentales para establecer una cultura y un clima organizacional seguros y confiables, el reconocimiento, el empoderamiento y la educación de los trabajadores se destacan como pilares de la estructura corporativa. Según el modelo de valores contrastantes, un análisis en profundidad del clima y la cultura organizacional permite identificar el impacto que tienen en la eficiencia organizacional, la mejora de la calidad, la creación de equipos y la satisfacción laboral y del paciente^{1-2,13}.

En contraste con estos resultados, un estudio que incluyó 102 organizaciones tuvo como objetivo evaluar el efecto inclusivo del clima organizacional como factor positivo en la innovación organizacional y el desarrollo sostenible, y concluyó que el proceso de envejecimiento de los trabajadores refuerza el efecto positivo de un clima inclusivo en la gestión del conocimiento y, posteriormente, lleva a una innovación gradual y radical¹⁴. Un estudio centrado en farmacéuticos identificó la relación entre edad y cordialidad, estructura e identidad, que contribuye directamente al clima organizacional y a la dinámica del lugar de trabajo¹⁵.

Al igual que en esos resultados, el género no se asoció con el clima y la cultura organizacional, posiblemente porque, en las últimas décadas, la inclusión igualitaria de las mujeres en el lugar de trabajo ha sido un tema ampliamente publicitado (aunque persisten importantes desigualdades)¹⁶. Además, la similitud en el porcentaje de hombres y mujeres en nuestra muestra puede explicar porque no hay asociación.

En nuestros hallazgos, una mayor experiencia dentro del INEM dio como resultado una mayor percepción del factor Innovación. Dicho resultado coincide con el de un estudio realizado en Brasil que asocia la experiencia con la satisfacción laboral y el clima organizacional¹⁷.

La percepción de los enfermeros registrados sobre el estrés asociado al lugar de trabajo probablemente no se relacione con el clima y la cultura organizacional. Sin embargo, otros investigadores encontraron una correlación negativa entre estrés y clima organizacional en una muestra de farmacéuticos¹⁵. Los enfermeros registrados casados mostraron una percepción mayor del factor Apoyo que los que estaban en unión de hecho, probablemente porque la unión de hecho implica menor vínculo formal entre los miembros de la pareja, lo que provoca una variación en el apoyo brindado. Se observó que los profesionales solteros tenían una percepción media mayor del factor Objetivos que los que estaban en unión de hecho, lo que puede deberse a que están más enfocados en sus carreras y que no tienen demandas de su pareja. Al comparar nuestros resultados con los de otro estudio, los farmacéuticos casados revelaron más relaciones interpersonales que los farmacéuticos solteros¹⁵, quienes identificaron esto como un factor Apoyo. La relación entre los enfermeros con título de grado y el factor Apoyo, basada en la acción, la participación y la cohesión, se puede atribuir a la exigencia legal de que los enfermeros portugueses tengan un diploma de Enfermería válido para trabajar y estén registrados en la Orden de Enfermeros.

A pesar de que hay pocos estudios que utilizan el modelo de valores contrastantes, sus cuatro factores son útiles para estudiar los lugares de trabajo de los enfermeros y demostrar que el clima y la cultura organizacional se consideran indicadores de la calidad del lugar de trabajo. Además, desempeñan papeles cruciales en la configuración del ambiente de trabajo e influyen en el comportamiento de los empleados, afectan el desempeño organizacional general y configuran dimensiones cruciales para la práctica de enfermería y la calidad de la atención al paciente.

A pesar de los resultados obtenidos en el presente estudio, es importante reconocer las limitaciones del mismo. En primer lugar, el uso de una muestra por conveniencia puede restringir la generalización de los hallazgos. El diseño transversal del estudio impide que se pueda inferir causalidad entre el clima organizacional, la cultura y los resultados observados. Además, los datos autoinformados pueden tener sesgos de respuesta, como el sesgo de deseabilidad social. Sería beneficioso para futuras investigaciones considerar diseños longitudinales, para tener una comprensión más profunda de las relaciones causales e investigar el impacto de las intervenciones organizacionales en el clima y la cultura. Además, ampliar el tamaño de la muestra e incluir una gama más amplia de escenarios de atención médica puede aumentar la generalización de los hallazgos.

CONCLUSIÓN

Un examen exhaustivo del clima y la cultura organizacional posibilita que los gerentes tengan una comprensión más profunda de sus organizaciones y equipos. Ese conocimiento les permite formular e implementar cambios más estructurados y acordes a la estrategia de la empresa. Ello contribuirá a la satisfacción laboral, a mejorar el ambiente laboral y, en última instancia, a perfeccionar la atención de enfermería.

Sin embargo, es crucial comprender la evolución dinámica de esos conceptos y como dependen de variables que cambian en el tiempo (sociodemográficas, profesionales, entre otras).

El clima y la cultura organizacional dentro del INEM tienen implicancias significativas para la innovación, el apoyo y la satisfacción laboral de los enfermeros. Nuestros hallazgos resaltan la importancia de la experiencia, el estado civil y las calificaciones educativas en la conformación de las percepciones sobre el clima y la cultura organizacional.

AGRADECIMIENTOS

Este artículo contó con Fondos Nacionales a través de la FCT - Fundación para la Ciencia y la Tecnología, I.P., en el ámbito de CINTESIS, Unidad de I&D (referencia UIDB/4255/2020 Y referencia UIDP/4255/2020).

REFERENCIAS

1. Neves J. Clima organizacional, cultura organizacional e gestão de recursos humanos: RH EDITORA; 2000.
2. Ouellette RR, Goodman AC, Martinez-Pedraza F, Moses JO, Cromer K, Zhao X, et al. A systematic review of organizational and workforce interventions to improve the culture and climate of youth-Sservice settings. *Adm Policy Ment Health*. [Internet]. 2020 [cited 2023 Dec. 10]; 47(5):764-78. Available from: <https://doi.org/10.1007/s10488-020-01037-y>
3. Vidak M, Barac L, Tokalic R, Buljan I, Marusic A. Interventions for organizational climate and culture in academia: a scoping review. *Sci Eng Ethics*. [Internet] 2021 [cited 2023 Oct. 21]; 27(2):24. Available from: <https://doi.org/10.1007/s11948-021-00298-6>
4. Denison DR. What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Acad. Manag. Rev*. [Internet] 1996 [cited 2023 Nov. 10]; 21:619-54. Available from: <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/258997>
5. Schein E. Sense and nonsense about culture and climate. *Handbook of organizational culture and climate 2000* [Internet] 2000. [cited 2023 Nov. 15] p. XXIII-XXX. Available from: https://www.researchgate.net/publication/37594114_Sense_and_nonsense_about_culture_and_climate
6. Scheidlinger S. The lewin, lippitt and white study of leadership and "social climates" revisited. *Int J Group Psychother*. [Internet]. 1994 [cited 2023 Dec. 14]; 44(1):123-7. Available from: <https://doi.org/10.1080/00207284.1994.11490737>
7. Tavares CFB, Martins Rodrigues CCF, Ferreira LdL, Salvador PTCdO, Bezerril MdS, Santos VEP. Organizational climate in an Intensive Care Unit: perception of the nursing team. *Enfermería Global*. [Internet]. 2021 [cited 2023 Dec. 07]; 20:390-425. Available from: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000200012&nrm=iso
8. Powell BJ, Mettert KD, Dorsey CN, Weiner BJ, Stanick CF, Lengnick-Hall R, et al. Measures of organizational culture, organizational climate, and implementation climate in behavioral health: a systematic review. *Implement Res Pract*. [Internet]. 2021 [cited 2023 Dec. 10]; 2:26334895211018862. Available from: <https://doi.org/10.1177/26334895211018862>

9. Schneider B, González-Romá V, Ostroff C, West MA. Organizational climate and culture: Reflections on the history of the constructs in the Journal of Applied Psychology. *J Appl Psychol*. [Internet]. 2017 [cited 2023 Dec. 10]; 102(3):468-82. Available from: <https://doi.org/10.1037/apl0000090>
10. Schneider B, Ehrhart MG, Macey WH. Organizational climate and culture. *Annu Rev Psychol*. [Internet]. 2013 [cited 2023 Dec. 17]; 64:361-88. Available from: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
11. Weiner BJ, Mettert KD, Dorsey CN, Nolen EA, Stanick C, Powell BJ, et al. Measuring readiness for implementation: a systematic review of measures' psychometric and pragmatic properties. *Implement Res Pract*. [Internet]. 2020 [cited 2023 Dec. 19]; 1:2633489520933896. Available from: <https://doi.org/10.1177/2633489520933896>
12. Bu M, Ma H, Zhai H, Ma Y, Xu N. Role of self-efficacy in nursing organizational climate: a way to develop nurses' humanistic practice ability. *J Nurs Manag*. [Internet]. 2022 [cited 2023 Dez. 20]; 30(7):2107-15. Available from: <https://doi.org/10.1111/jonm.13516>
13. Tate K, Penconek T, Dias BM, Cummings GG, Bernardes A. Authentic leadership, organizational culture and the effects of hospital quality management practices on quality of care and patient satisfaction. *J Adv Nurs*. [Internet] 2023 [cited 2023 Dez. 04]; 79(8):3102-14. Available from: <https://doi.org/10.1111/jan.15663>
14. Li Y, Shao Y, Wang M, Fang Y, Gong Y, Li C. From inclusive climate to organizational innovation: Examining internal and external enablers for knowledge management capacity. *J Appl Psychol*. [Internet] 2022 [cited 2023 Nov. 29]; 107(12):2285-305. Available from: <https://doi.org/10.1037/apl0001014>
15. Lan YL, Huang WT, Kao CL, Wang HJ. The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *J Occup Health*. [Internet] 2020 [cited 2023 Nov. 30]; 62(1):e12079. Available from: <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12079>
16. Alonso GN, Gutiérrez LI. Gender and organizational culture in the European Union: situation and prospects. *Front Psychol*. [Internet] 2023 [cited 2023 Dec. 18];14:1164516. Available from: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1164516>
17. Toshio YR, Pavan BPC, Anselmo AV, Dobbins ARC. Job satisfaction vs. organizational climate: a cross-sectional study of Brazilian nursing personnel. *Revista Enfermagem UERJ*. [Internet] 2021 [cited 2023 Dec. 01]; 29:1-7. Available from: <https://doi.org/10.12957/reuerj.2021.62718>

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND CULTURE: IMPLICATIONS FOR PRACTICE OF EXTRA-HOSPITAL NURSES

ABSTRACT

Aim: This study aims to identify the organizational climate and culture among nurses working in Immediate Life Support Ambulances (ILSA). **Methods:** A descriptive, quantitative, and cross-sectional study was conducted with 81 Portuguese nurses working in Immediate Life Support Ambulances at the National Medical Emergency Institute (INEM). The data was analyzed using the Principal Component Analysis (PCA) method, followed by a Varimax rotation, and the models were validated using the Kaiser-Meyer-Olkin test and Bartlett's test of sphericity. **Findings:** Factorial analysis yielded four factors, namely: Support (24.5%), Objectives (13.6%), Rules (9.7%), and Innovation (8.01%), associated with organizational climate and culture. Nurses with an undergraduate degree perceived significantly more support than those with higher qualifications. Support also varied according to relationship status, revealing that married nurses had a higher perception than those cohabiting. **Conclusion:** Organizational climate and culture unequivocally contribute to developing a healthy and safe work environment and are decisive for the quality of nursing care.

Keywords: Emergency Nursing; Organizational Culture; Nursing Care; Prehospital Emergency Care; Nursing Occupational Health.

Recibido en: 11/03/2024

Aprobado en: 08/08/2024

Editor asociado: Dra. Luciana Kalinke

Autor correspondiente:

Márcio Daniel Dias de Almeida e Silva
Instituto Nacional de Emergência Médica
Rua Dr. Alfredo Magalhães, 62 – 5º Andar, Porto, Portugal.
E-mail: marciodanielsilva@gmail.com

Contribución de los autores:

Contribuciones sustanciales a la concepción o diseño del estudio; o la adquisición, análisis o interpretación de los datos del estudio - **Silva MDD de A e, Magalhães JF da SMO de, Azevedo GEGG, Queirós C, Borges E.** Elaboración y revisión crítica del contenido intelectual del estudio - **Silva MDD de A e, Magalhães JF da SMO de, Azevedo GEGG, Queirós C, Borges E** Responsable de todos los aspectos del estudio, asegurando las cuestiones de precisión o integridad de cualquier parte del estudio - **Silva MDD de A e, Borges E.** Todos los autores aprobaron la versión final del texto.

ISSN 2176-9133



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).