

**Clima laboral: percepción del personal de Enfermería  
y las oportunidades de mejora.  
Work environment: perception of nursing staff  
and opportunities for improvement.  
Ambiente de trabalho: percepção da equipe de enfermagem  
e oportunidades de melhoria.**

*Autor:*  
Lic. Flavio Sandivares (1).



**DOI:**  
10.59843/2618-3692.v24.n42.42981

**RESUMEN**

La presente investigación pretende analizar la percepción del personal de enfermería sobre el clima laboral que vivencia; se identificarán las oportunidades de mejoras por medio de su autogestión de capacidades y se pondrán en práctica las acciones que serán evaluadas para determinar el impacto que produjeron. **Material y método:** se llevó a cabo un estudio aplicando el modelo de investigación acción participativa con el personal de enfermería del internado general del Sanatorio Allende en el año 2022; para la recolección inicial de datos se suministró una encuesta digital que valoraba la opinión personal sobre el clima laboral que percibe. Se realizó con el equipo completo de enfermeras del internado general del turno de la mañana el cual esta compuesto por 15 enfermeras; debido al número de integrantes no se realizará una muestra, sino que todas estarán contempladas. El proceso constó de cinco etapas: acercamiento y sensibilización, inducción, interacción, implementación, y sistematización. **Resultados:** se presenta una síntesis de los resultados más destacados en cada etapa: el origen de la situación planteada, revisión de la bibliografía, las acciones para lograr el acercamiento, los argumentos usados en la sensibilización, las herramientas para la inducción, el logro de la interacción y como se aplicaron las oportunidades de mejoras por medio de una sistematización. **Conclusiones:** la investigación acción participativa permitió a los profesionales determinar cual es su percepción actual de su ambiente laboral, individualmente construyeron probables soluciones a obstáculos en el trabajo en equipo que se podrán poner en práctica colectivamente y de este modo poder reevaluar en el futuro si es necesario conservar o modificar acciones ya que son autoras y partícipes de las acciones de mejora.

*Palabras clave:* clima laboral, enfermería, percepción, investigación acción participativa, ambiente de trabajo; investigación participativa comunitaria.

**ABSTRACT**

This research aims to analyze the perception of nursing staff about the work environment they experience, opportunities for improvement will be identified through self-management of capacities and actions will be put into practice that will be evaluated to determine the impact they produced. **Material and method:** a study was carried out applying the participatory action research model with the nursing staff of the general boarding school of Sanatorio Allende in the year 2022. For the initial data collection, a digital survey was provided that assessed the personal opinion on the perceived work environment. It is carried out with the complete team of nurses from the general internship, which is made up of 15 nurses. Due to the number of members, a sample will not be made, but all will be contemplated. The process consisted of five stages: approach and awareness, induction, interaction, implementation, and systematization. **Results:** a synthesis of the most outstanding results in each stage

(1). Supervisor de Enfermería del Internado General y Guardia Central en Sanatorio Allende.  
Correo: fsandivares@sanatorioallende.com  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7500-2495>

is presented: the origin of the situation raised, review of the bibliography, the actions to achieve rapprochement, the arguments used in raising awareness, the tools for induction, the achievement of the interaction and how the improvement opportunities were applied through a systematization. **Conclusions:** participatory action research allowed professionals to determine what their current perception of their work environment is, individually they built possible solutions to obstacles in teamwork that could be put into practice collectively and thus be able to reassess in the future if it is necessary to preserve or modify actions since they are authors and participate in the improvement actions.

*Keywords:* work environment, nursing, perception, participatory action research, community-based participatory research.

## **RESUMO**

A presente pesquisa tem como objetivos analisar a percepção dos trabalhadores de enfermagem sobre o ambiente de trabalho que vivenciam. Serão identificadas oportunidades de melhorias através da autogestão de capacidades e serão colocadas em prática ações que serão avaliadas para determinar o impacto que produziram. **Material e método:** foi realizado um estudo aplicando o modelo de pesquisa-ação participativa com a equipe de enfermagem do internato geral do Sanatório Allende em 2022. Para a coleta inicial de dados, foi disponibilizada uma pesquisa digital que avaliou a opinião pessoal sobre o ambiente de trabalho que percebem. Foi realizado com toda a equipe de enfermeiros do internato geral do turno matutino, que é composta por 15 enfermeiros. Devido ao número de associados, não será realizada amostra, mas todas serão incluídas. O processo consistiu em cinco etapas: abordagem e sensibilização, indução, interação, implementação e sistematização. **Resultados:** é apresentada uma síntese dos resultados mais notáveis em cada etapa: a origem da situação levantada, revisão da literatura, ações para alcançar a reaproximação, argumentos utilizados na sensibilização, ferramentas para indução, concretização da interação e como as oportunidades para melhorias foram aplicadas por meio de sistematização. **Conclusões:** a pesquisa-ação participativa permitiu aos profissionais determinar sua percepção atual sobre seu ambiente de trabalho, individualmente construíram prováveis soluções para os obstáculos no trabalho em equipe que poderiam ser colocadas em prática coletivamente e assim poder reavaliar no futuro se é necessário preservar ou modificar ações já que são autores e participantes das ações de melhoria.

*Palabra clave:* ambiente de trabalho, enfermagem, percepção, pesquisa-ação participativa, pesquisa participativa baseada na comunidade.

## **INTRODUCCIÓN**

El clima organizacional es parte de la personalidad propia de la organización. Es difícil encontrar climas organizacionales iguales, el comportamiento institucional es tan variable como la naturaleza de cada persona que trabaja en ella. Para que una organización se ubique en la realidad global y pueda cumplir con su función y sea aceptada en la sociedad debe ser competitiva y ajustarse a las necesidades que presenta el medio en que se desarrolla, debiendo implementar continuamente sistemas que mejoren el desempeño de su personal que, junto con los recursos materiales y la tecnología, garanticen la salud organizacional y determine el clima. Según Chiaveneto, el concepto de motivación (en el nivel individual) conduce al de clima organizacional (en el nivel institucional) donde los

seres humanos están obligados a adaptarse a una gran variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional.<sup>1</sup>

El clima laboral no es otra cosa que el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de éste influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad; se encuentra íntimamente relacionado con el manejo social de los directivos, las ventajas y desventajas del liderazgo, el comportamiento de los trabajadores, la manera de trabajar y de relacionarse, la interacción con la empresa, los recursos materiales que se utilizan y las características propias de la actividad que desarrollan.<sup>2</sup>

Las enfermeras que valoraron mejor sus condiciones de trabajo expresaron una visión de su trabajo en términos asociados al cuidado, eficacia, buenas relaciones sociales, compañerismo, compromiso y responsabilidad.<sup>3</sup>

El presente estudio pretende que cada participante desarrolle el concepto y estructura que considera sobre el clima laboral, comenzando por las nociones personales sobre la idea general, seguido de la opinión que mantiene al respecto de su vivencia diaria laboral intentando explorar su experiencia y en consecuencia, descubrir cual es la percepción que tiene al respecto de las prácticas activas u omisiones que condicionan el vínculo del equipo y la relación con el ambiente laboral, también estableciendo cuáles consideraría que serían las intervenciones que cada enfermera aportaría de manera intrínseca y grupal para descubrir oportunidades de mejora, acciones que puestas en prácticas puedan ser evaluadas posteriormente para establecer si se produjeron cambios positivos significativos, caso contrario, reestructurar la dinámica con nuevas intervenciones.

Por los motivos antes mencionados, el tipo de análisis y método es la investigación acción participativa en concordancia con el siguiente artículo que menciona a tal metodología como la más recomendable para dicho tema y el contexto donde se valora: la investigación acción participativa es el tipo de investigación acción más utilizada en el ámbito de la salud, sobretodo por los profesionales de Enfermería.

Hay autores que expresan que el aumento de este tipo de investigación se debe a su método natural<sup>4</sup>, participativo<sup>5</sup> y su similitudes o parecido al proceso de atención que la disciplina utiliza en el cuidado de los pacientes (Lauri, 1982), su capacidad en poder combinar teoría, investigación y práctica<sup>6</sup>; su poder en disminuir la separación entre teoría y práctica<sup>7</sup> y su capacidad para implementar la evidencia en la práctica clínica<sup>8</sup>.

La mayoría de las Investigaciones en Enfermería donde la investigación acción participativa ha sido utilizada, el objetivo principal ha sido producir cambios (modificación o innovación) de la práctica profesional o de los usuarios de los servicios sanitarios (pacientes, familias y comunidad).

### **Objetivo general:**

- Analizar el clima laboral y sus oportunidades de mejora desde la perspectiva de las enfermeras.

## Objetivos específicos:

- Valorar la percepción del personal de enfermería sobre clima laboral actual a través del acercamiento y sensibilización.
- Identificar los factores que condicional el clima laboral y lograr el compromiso del equipo de enfermería para aplicar las acciones transformadoras.
- Recopilar información sobre las acciones que interpretan que pueden dar solución a los problemas detectados y generar un plan de acción.

## MATERIAL Y MÉTODO

Se llevó a cabo la investigación acción participativa con el equipo de enfermería que trabaja en el segundo piso del Internado General del turno de la mañana. No se tomó muestra dado el tamaño de la población (n=15). Para la valoración del concepto de clima laboral, se exploró la formulación personal sobre las vivencias que determinan el clima laboral y se utilizó un cuestionario digital con Google Forms donde pudieran cargar sus aportes.

El proceso constó de cinco etapas: acercamiento y sensibilización, inducción, interacción, implementación y sistematización.

### Acercamiento y sensibilización:

El acercamiento al tema a tratar se produjo de manera espontánea y paulatina como resultado de conversaciones y comunicaciones que se daban en el servicio por parte del equipo de enfermería, por la relevancia, se dio importancia a la mirada que cada uno tenía sobre las acciones que debían de coordinarse para mejorar el ámbito laboral.

Esto se relaciona con identificar el problema: situación qué hay que mejorar o qué hay que cambiar; determinar la importancia del problema: ¿es verdaderamente importante solucionar el problema?; reflexionar sobre las posibilidades de intervención: ¿será realista realizar determinadas formas de intervención?; obtener la opinión de las personas que rodean el problema; evaluar el contexto a partir de la documentación existente y de entrevistas a informantes clave.

Por lo que se indagó al respecto en busca de mas detalles sobre el tema, la sensibilización tuvo lugar en la manera que se fue reuniendo mas información bibliográfica al respecto.

### Inducción:

Francis Bacon<sup>10</sup>, padre del empirismo filosófico y científico (1561-1626) se refiere a la inducción como un proceso de razonamiento en donde se parte de casos particulares para llegar al descubrimiento de la leyes universales y explicar así la generalidad de los fenómenos naturales.

En su método compara, interpreta, se plantea una primera hipótesis y luego se experimenta y así sucesivamente, hasta que se generan teorías universales. Para ello impone la experiencia y la interpretación que damos a la realidad, por contrario a la función del raciocinio. De su método se resume que la experiencia es la observación y la experimentación.<sup>11</sup>

Con el fin de recolectar información de cada participante, se creó y fue enviado a cada uno un cuestionario digital autoadministrado que le permitió a cada uno de los profesionales expresarse sobre la percepción que tenía sobre la forma en la que el equipo trabaja

generando el contexto laboral, esta etapa permitió que cada uno determinara su realidad actual, expectativas y sobre cómo se desempeñan los colegas de enfermería a la hora de trabajar en equipo.

El cuestionario posee una breve introducción y 6 preguntas a desarrollar:

*Te invito a que te expreses sobre los aspectos que consideres que alteran el clima laboral.*

*Tu respuesta será confidencial y solo se utilizará para crear entre todos acciones para mejorar.*

- 1. ¿Qué es para vos "clima laboral"? (Describe).*
- 2. ¿Cómo es el clima laboral en donde trabajas actualmente? (Describe).*
- 3. En la siguiente consigna se te solicita calificar del 1 al 5 utilizando la escala CSAT de Satisfacción, donde 1 es Nada Satisfecho y 5 Muy Satisfecho. Considerando tu respuesta anterior, califica teniendo en cuenta que:*

1	2	3	4	5
Nada satisfecho				Muy satisfecho

- 4. De tu ámbito laboral, resume en pocas palabras los aspectos POSITIVOS (Describe).*
- 5. De tu ámbito laboral, resume en pocas palabras los aspectos NEGATIVOS (Describe).*
- 6. Teniendo en cuenta los aspectos NEGATIVOS que mencionaste, ¿cuáles acciones proponés para revertirlos? (Describe).*

#### **Interacción:**

Con toda la información recolectada, se elaboró una tabla maestra para la recopilación de datos, su análisis dio lugar a grupos conceptuales, es decir que las respuestas que aparecieron con mas frecuencia, determinaron cual fue la percepción colectiva de una misma idea.

La investigación Acción Participativa tiene fe en las personas y en su capacidad para participar en el proceso de investigación. El problema es que su propia historia de explotación y alienación no les permite tomar la iniciativa para transformar su realidad. Este es un papel crítico que el agente externo toma durante el proceso inicial. Se trata de ayudarlo a los miembros de la comunidad o grupo para que desarrollen una conciencia crítica de la realidad y realicen su potencial transformador.<sup>12</sup>

#### **Implementación:**

En el proceso de la investigación participativa, la implementación se refiere a la puesta en marcha de las acciones descubiertas, para lo cual se requiere establecer objetivos, estrategias y el modo de evaluación orientados a establecer si las intervenciones produjeron cambios positivos en las vivencias diarias. Esta etapa comprende el trabajo de campo para dichas estrategias.

#### **Sistematización:**

La etapa empírica del estudio en donde los resultados de las acciones fueron valoradas en la práctica, se dio lugar a la resolución de los conflictos antes detectados y a su reevaluación de acuerdo al impacto esperado. El trabajo de campo se culminó con el análisis de los datos cualitativos obtenidos. Dicho análisis se realizó desde



diferentes modelos (análisis de contenido, temático, conversacional, de discurso, estructural, narrativo, etc).<sup>13</sup>

Se pretendió llevar un registro minucioso de los hallazgos encontrados para reflexionar grupalmente y se desarrolló un análisis cualitativo para presentar al departamento de enfermería como así también a la gerencia institucional.

### **RESULTADOS**

Cada etapa tiene su singularidad que las diferencian pero todas dan lugar a que se desarrolle la siguiente, a tal punto que puede retroalimentarse según los resultados obtenidos conduciendo a un nuevo análisis de las acciones a implementar, a continuación se exponen por separado cada etapa con sus hallazgos.

#### **Acercamiento y sensibilización:**

Durante un tiempo y de manera progresiva las enfermeras del turno de la mañana fueron expresando a los supervisores del área, ideas y opiniones para mejorar el trabajo en equipo y el clima laboral, en la medida que las conversaciones al respecto se hacían más presentes y considerando lo relevante del tema, se mantuvieron reunieron programadas para obtener más información acerca de la opinión que cada una tenía.

Entre los aspectos que cabe resaltar que produjeron el acercamiento se pueden mencionar: la intensión inicial de cada uno en proponer ideas para mejorar el trabajo grupal, se evidenciaron que las ideas fueron similares pero tenían como objetivo buscar beneficios para el ambiente laboral.

En algunas oportunidades las ideas coincidían por lo que el investigador realizó una revisión bibliográfica en busca de artículos científicos que aportaran la mejor metodología para abordar el tema.

La captación de profesionales para este proceso fue del 100% de enfermeras profesionales del turno mañana del internado general.

#### **Inducción:**

En esta etapa, en la que se empleó aproximadamente un mes en elaboración de un cuestionario digital donde se intentó utilizar un lenguaje ameno, directo y con la oportunidad a expresarse.

La herramienta para la recopilación de datos inicia con una breve explicación del motivo, con preguntas que fueron abiertas para que cada participante pudiera expresarse ampliamente y al finalizar tenían el propósito de que las respuestas condujeran a que cada participante agrupe sus propias conclusiones; estaba dirigido a que cada uno establezca cuáles eran sus propias percepciones sobre el entorno laboral y cual era su expectativa de mejora, en cuáles situaciones detectaba que no se cumplían los requisitos para el trabajo en equipo y cuales fueron las acciones que podrían generar el aumento en la satisfacción del clima laboral.

El principal rol del investigador en esta etapa fue la construcción de la encuesta y el análisis crítico de las respuestas.

La mayor fortaleza detectada en la indagación tenía relación directa con la importancia de la entereza de los vínculos, la comunicación y el trato ameno; la debilidad reconocida apuntaba a las consecuencias de la falta del trabajo en equipo.

A continuación, se muestra de manera más detallada la expresión de algunas de las enfermeras que serán utilizadas en representación de varias respuestas similares:

Ante la primer interrogante: *¿qué es para vos "clima laboral"?*, se presentaron estos grupos de respuestas formadas por la repetición en su concepto:

**La importancia en el vínculo, la comunicación y el respeto:**

*"...El clima laboral es el ambiente que generamos tanto bueno o malo con la relación con nuestros compañeros..."*

*"...Sentirse cómoda con tus compañeras de trabajo, buen diálogo y respeto..."*

**Y también lo relacionado meramente a lo operativo funcional:**

*"...Para mí el clima laboral es el medio donde los trabajadores realizan sus respectivas actividades..."*

En la siguiente pregunta: *¿cómo es el clima laboral en donde trabajas actualmente?*

Se evidencian oportunidades de mejora en relación al **vínculo**:

*"...El clima en general es un poco incómodo, depende de que compañeras estén..."*

*"...En general bueno. Por momentos tenso, cuando hay discordia entre compañeras..."*

También se puede apreciar miradas que denotan un clima favorable producto de las buenas prácticas, del compañerismo, del trabajo en equipo, las cuales deben ser sostenidas; como también la introspección:

*"...Para mi punto de vista el clima laboral donde trabajo actualmente es confortable..."*

*"...Generalmente es un lugar ameno para trabajar, también suele hacerse divertido, la mayoría nos ayudamos. Con respecto a que se necesita para ser feliz en el trabajo o tener alguna motivación laboral, considero que esas cuestiones pasan por una misma ..."*

En la consigna 3, se intentó descubrir la valoración del ambiente laboral por medio de una escala CSAT de Satisfacción, en donde 1 es Nada Satisfecho y 5 Muy Satisfecho; expresaron un valor promedio de 3,88; lo cual se traduce en Satisfacción Normal, a escasos dígitos de estar Satisfecho.

1	2	3	4	5
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Normal	Satisfecho	Muy satisfecho

La opción 4 pretendía aclarar la idea al concentrarse en palabras que resumieran los aspectos positivos.

Las respuestas más relevantes apuntan a compañerismo, al reconocimiento de pares/superiores y contar con los insumos necesarios para trabajar:

*"...Compañerismo, unidad..."*

*"...El trabajo en equipo, la buena relación y comunicación que tengo con mis compañeras, entre nosotras valoramos nuestro esfuerzo y estamos cuando la otra nos necesita. El respeto que se tiene el*

grupo...”

“...Capacidad de interactuar con los demás, reconocimiento por los superiores referente al trabajo realizado. Ganancia de conocimientos y habilidades...”

“...Tenemos todo y los insumos necesarios para poder trabajar y atender al paciente...”

**Del mismo modo se solicitó que utilizaran pocas palabras para resaltar los aspectos negativos y se llegó a determinar que se enfocan en el trato, y la comunicación interdisciplinar:**

“...A veces hay personas que no se saben expresar amablemente...”

“...Malas actitudes, falta de compañerismo de ciertas personas hacia otras, que crean un ambiente tenso...”

“...Críticas constantes por parte de otros profesionales de los servicios...”

“...Información insuficiente o inadecuada con respecto a los pacientes...”

**Rescatando como foco las respuestas anteriores, se les solicitó que ofrecieran una opinión sobre las acciones que se pueden tomar para revertir estos aspectos negativos, de los cuales se desprende que:**

“...Pienso que hablar entre todos y hablar sobre lo que se puede hacer para mejorar...”

“...Estar dispuesto ante cualquier situación para nuestros compañeros; influye mucho en nuestro clima laboral...”

“...Reforzar la comunicación entre médicos y servicio de enfermería mediante charlas o reuniones de ambas partes...”

### **Interacción:**

En esta etapa, los participantes contaban con la encuesta y al grupo total les llevo unos 3 días en conseguir completarlas, las respuestas de todas las enfermeras eran clave en la resolución o descubrimiento de la problemática.

De este modo, se consideró que las construcciones personales fueron tan relevante en la agrupación de grupos conceptuales y se destacó que varias enfermeras pudieron expresarse ampliamente mientras que la minoría solo fue breve y concisa.

En esta etapa el rol del investigador se centró en el conocimiento sobre la herramienta utilizada. El instrumento en línea utilizado facilitó la codificación y clasificación de datos, este análisis permitió categorizar por persistencia de aparición y darle sentidos a todos los datos entregados, sin desmerecer los aportes aislados ya que cada dato suministrado proyecta la opinión de cada participante.

Los agrupaciones conceptuales quedaron expuestos en el apartado anterior para darle un sentido integrado entre las preguntas y las respuestas.

### **Implementación:**

La primera consideración fue la apertura de una reunión presencial que permitió establecer las acciones prioritarias, construcción de objetivos, herramientas de evaluación de proceso, pautas para la puesta en marcha estableciendo previamente criterios de relevancia, esta es la etapa empírica de la investigación, el trabajo de campo propiamente dicho, el cual constará de un período de tiempo de un mes, tiempo que consideramos necesario para la implementación de las intervenciones elegidas.



### **Sistematización:**

Tras la recogida, análisis y discusión grupal de los resultados, se distinguen las siguientes categorías:

- Fomento de trabajo en equipo por medio de acciones.
- Mejora en la comunicación efectiva.
- Mejora en el vínculo.

### **DISCUSIÓN**

Se encontraron similitudes con el artículo de Cantero, Marina S., Gómez, Gabriela E., et al. (2019) quienes expresan que mantener o mejorar la comunicación entre pares, los vínculos interpersonales, afianzar y fomentar el trabajo en equipo:

“...Se detectaron condiciones satisfactorias respecto a factores que influyen y determinan aspectos positivos para un entorno laboral saludable como el estilo de liderazgo democrático reconocido por la mayoría; así también como opiniones positivas respecto a la confiabilidad de la información impartida por sus superiores. Sin embargo, algunos determinantes resultaron desfavorables para un buen clima laboral como los recursos materiales insuficientes, distorsiones comunicativas e inconvenientes en las relaciones interpersonales. Las dimensiones estudiadas permitieron detectar puntos débiles sobre los cuales se hace imprescindible reforzar y acompañar al trabajador...”<sup>14</sup>

También se encontraron concordancias en el artículo "Comunicación, participación y liderazgo en la percepción del clima emocional en un hospital universitario de Andalucía, España" que refiere:

“...La importancia del compañerismo es identificada como un pilar del buen clima laboral por todos los profesionales...”.

“...Establecer y mantener un grado óptimo de información entre los miembros del equipo, especialmente a través de reuniones con todas las categorías profesionales...”.

“...Facilitar la bidireccionalidad del flujo comunicacional, transmitiendo y recibiendo información...”.

### **CONCLUSIONES**

Se estableció por medio de una escala de satisfacción CSAT que el equipo de enfermería se puntuó en promedio en el rango de Satisfacción Normal en su clima laboral diario.

Esto será el punto de partida desde donde se analizará el impacto de las intervenciones a futuro.

Dentro de los hallazgos significativos resaltan la importancia de que el clima laboral óptimo se construye fortaleciendo los vínculos por medio del respeto y la comunicación efectiva.

Las oportunidades de mejoras fueron dirigidas a mejorar el trato diario, a conservar o acrecentar el compañerismo, como así también, sostener el reconocimiento por pares y gestores.

Se determinó que la intervención inicial debía ser planteada en una reunión presencial que posteriormente quedará programadas mensualmente para establecer en conjunto las acciones de mayor consideración previo al establecimiento de parámetros que denoten criterios de urgencia.

El planteo de metas, ya sean a corto y/o largo plazo, el análisis de desarrollo de proceso, las dificultades que se presenten, las resoluciones positivas o pendientes serán registradas para su seguimiento, evaluación y presentación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Vera de Corbalán M., Samudio M. Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social [Internet]. Una.py. IICS; 2013 [citado el 17 de agosto de 2022]. Disponible en: [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1812-95282013000200006&lng=es&nrn=iso&tlng=es](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1812-95282013000200006&lng=es&nrn=iso&tlng=es)
2. Cantero MS, Gómez G.E., Portillo E.A., Auchter M., Benitez N., Acevedo F. El clima laboral desde percepciones del profesional de enfermería de instituciones hospitalarias públicas de Corrientes capital. Rev. Fac. Med. Univ. Na.c Nordeste [Internet]. 2019 [citado el 17 de agosto de 2022];20-32. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/biblio-1119116>
3. Granero Lázaro A. Calidad de vida laboral de las enfermeras: evaluación y propuestas de mejora. Universidad de Barcelona; [Internet]. 2017 [citado el 15 de agosto de 2022];20-32. Disponible en: [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404610/AGL\\_TESIS.pdf?sequence](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404610/AGL_TESIS.pdf?sequence)
4. Holter, I.M., & Schwartz-Barcott, D. (1993). Action research: what is it? How has it been used and how can it be used in nursing? *Journal of Advanced Nursing*, 18, 298-304
5. Breda, K.L., Anderson, M.A., Hansen, L., Hayes, D., Pillion, C., & Lyon, P. (1997). Enhanced Nursing Autonomy through Participatory Action Research. *Nursing Outlook*, 45 (2), 76-81
6. Greenwood, D.J., & Levin M. (1998). *Introduction to Action Research. Social Research for Social Change*. London: SAGE
7. Bellman, L. (1996). Changing nursing practice through reflection on the Roper, Logan and Tierney model: the enhancement approach to action research. *Journal of Advanced Nursing*, 24, 129-138.
8. Munten, G., Van den Bogaard, J., Cox, K., Garretsen, H., & Bongers, I. (2010). Implementation of Evidence-Based Practice in Nursing Using Action Research: a Review. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 7(3), 135-57.
9. González J. M. Técnicas de investigación cualitativa en los ámbitos sanitario y sociosanitario. [Internet]. Ediciones de la Universidad de Castilla. La Mancha. 2021. [revisión; 22/09/22]. Disponible en: <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/28527/02%20TECNICAS-INVESTIGACION-WEB-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. Nieto M. Francis Bacon. Historia de la ciencia. (1561-1626). [Internet]. [revisión; 26/09/22]. Disponible en: <https://historiadelaciencia-mnieto.uniandes.edu.co/pdf/FRANCISBACON.pdf>
11. Rodríguez Díaz A. El Método Científico como Proceso Sistemático: de la Inducción - Deducción a su Representación. 2021. [Internet]. [revisión; 26/09/22]. Disponible en: <https://static1.squarespace.com/static/55564587e4b0d1d3fb1eda6b/t/607776794181f93a2f59fe87/1618441871857/Rodr%C3%ADguez-D%C3%ADaz+-+VM+V5N%7C+2021-+9-26.pdf>
12. Balcasar F. Investigación acción participativa (iap): Aspectos conceptuales y dificultades de implementación. *Fundamentos en humanidades Universidad Nacional de San Luis*. (2003). Internet 26/09/22. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1272956>
13. Corpa E. La investigación-acción-participativa. Una forma de investigar en la práctica enfermera. (2010). Internet 26/09/22. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/iee/v28n3/v28n3a17.pdf>
14. Cantero M., Gómez G, et al. El clima laboral desde las percepciones del profesional de enfermería de instituciones hospitalarias públicas de Corrientes capital. (2019). Internet 26/09/22. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/biblio-1119116>