



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCION DE POSTGRADO
MAESTRIA: GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD Y ENFERMERIA.

Clima laboral y compromiso organizacional de los docentes en una escuela de enfermería de una Universidad pública 2013

Autora: Romero Castillo Petra

Tutora: Ramírez Omaira Coromoto

VALENCIA, NOVIEMBRE 2013



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCION DE POSTGRADO
MAESTRIA: GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD Y ENFERMERIA.

**CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS
DOCENTES EN UNA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE UNA
UNIVERSIDAD PÚBLICA 2013**

Autora: Petra Romero Castillo

Trabajo de grado presentado
ante la Dirección de Post-Grado
de la Universidad de Carabobo
para optar al Título de Magister
en Gerencia de los Servicios de
salud y Enfermería

VALENCIA, NOVIEMBRE 2013

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCION DE POSTGRADO
MAESTRIA: GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD Y ENFERMERIA.

**CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS
DOCENTES EN UNA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE UNA
UNIVERSIDAD PÚBLICA 2013**

Autora: Petra Romero Castillo

Aprobado en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Carabobo por los miembros de la Comisión Coordinadora

Nombre, Apellido

Firma

VALENCIA, NOVIEMBRE 2013

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCION DE POSTGRADO
MAESTRIA: GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD Y ENFERMERIA.

VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la Evaluación del Trabajo de Grado titulado “**Clima Laboral y Compromiso Organizacional de los Docentes en una Escuela de Enfermería de una Universidad Pública 2012**” presentado por la Leda. Petra Romero Castillo, para optar al título de **Magister en Gerencia de los Servicios de Salud y Enfermería**, estimamos que reúne los requisitos para ser considerado como: _____.

Nombre y apellido

C.I.

Firma

VALENCIA, NOVIEMBRE 2013

DEDICATORIA

A la Escuela de Enfermería, por haberme transmitido los conocimientos y darme las herramientas necesarias para mi formación profesional de pre y postgrado, así como, en el ámbito laboral

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la vida y la voluntad de mejorar cada día como persona.

A mi familia, por ser el motor que me impulsa a ser cada día mejor y apoyarme siempre, especialmente a Rebeca por su ayuda incondicional.

A la Dra. Digna Escobar, quien me motivó a iniciar esta maestría.

A la Prof. Omaira Ramírez, por el interés y la constancia brindada en el desarrollo de la investigación, aportando sus conocimientos en todo momento.

A la Prof. Marla Bolívar, por hacerme reflexionar en la escogencia del tema a investigar.

A la Prof. Endrina Cerró, por su valiosa ayuda en el procesamiento estadístico de los datos.

A la Prof. Consolación Luna, por su constante apoyo.

A todos los profesores/as y compañeras de la Maestría con quienes tuve la oportunidad de compartir esta maravillosa experiencia.

A la Universidad de Carabobo, especialmente a la Escuela de Enfermería y todos sus docentes, principalmente a la Prof. Ani Evies por autorizar la realización de la investigación y todas/os aquellas/os que gentilmente dedicaron parte de su valioso tiempo en responder el instrumento.

A todas aquellas personas que participaron, directa o indirectamente en la realización de esta investigación.

A todas ellas Mil Gracias

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I. EL PROBLEMA	
1.-Planteamiento del problema.....	3
2.-Objetivos del estudio.....	9
2.1 Objetivo General.....	9
2.2 Objetivos Específicos.....	9
3.-Justificación del estudio.....	10
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
1.-Antecedentes del Estudio.....	12
2.- Bases Teóricas.....	24
2.2.1 Organizaciones.....	25
2.2.2 Características del Trabajo de las enfermeras.....	27
2.2.3 Clima Laboral.....	30
2.2.4 Dimensiones del Clima Laboral.....	34
2.2.5 Teorías del Clima Laboral.....	55
2.2.6 Compromiso Organizacional.....	65
2.2.7 Teoría de los Tres Componentes del Compromiso Organizacional.....	68
2.2.8 Bases Legales.....	75
2.3.- Sistema de Variables y su Operacionalización.....	78
2.3.1 Operacionalización de las Variables.....	79
2.4 Sistema de Hipótesis.....	85
2.4.1.- Hipótesis General.....	85
2.4.2.- Hipótesis Específica.....	85
2.5 Definición de Términos.....	86

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

1.- Diseño del estudio	87
2.- Tipo de estudio	88
3.-Población y muestra.....	88
3.1.- Población.....	88
3.2.-Muestra.....	88
4.- Métodos y técnicas para la recolección de la información.....	89
4.1.- Descripción del instrumento	89
5.- Procedimiento para la recolección de la información.....	91
6.-Técnicas de tabulación y análisis de datos.....	91

CAPITULO IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.- Presentación de los Resultados.....	92
2.- Análisis e Interpretación de los Resultados.....	95
2.1 Características de la Muestra.....	95
2.2 Hipótesis Específica numero 1.....	109
2.3 Hipótesis Específica numero 2.....	116
2.4 Hipótesis Específica numero 3.....	119
2.5 Hipótesis Específica numero 4.....	119
2.6 Hipótesis Específica numero 5.....	122
2.7 Hipótesis Específica numero 6.....	122
2.8 Hipótesis General.....	124

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1.- Conclusiones.....	127
2.- Recomendaciones.....	130

BIBLIOGRAFÍA.....	131
--------------------------	------------

ANEXOS

A.- Instrumento de recolección de datos	139
B.-Consentimiento informado.....	147

Índice de Tablas

Tabla		Pág.
1	Distribución del personal docente encuestado de la Escuela de Enfermería según sexo. Estado Carabobo. Julio 2013	95
2	Distribución del personal docente de la Escuela de Enfermería según grupos de edad. Estado Carabobo. Julio 2013	96
3	Distribución del personal docente de la Escuela de Enfermería según antigüedad. Estado Carabobo. Julio 2013	98
4	Percepción del clima laboral del personal docente de la Escuela de Enfermería según niveles por factor. Estado Carabobo. Julio 2013	100
5	Relación entre los valores obtenidos del clima laboral del personal docente encuestado y valor ideal Escuela de Enfermería Estado Carabobo. Julio 2013	110
6	Compromiso organizacional del personal docente encuestado de la Escuela de Enfermería según niveles. Estado Carabobo. Julio 2013	113
7	Comparación de variables sociolaborales sobre clima laboral del personal docente encuestado de la Escuela de Enfermería Estado Carabobo. Julio 2013	117
8	Comparación de variables sociolaborales sobre compromiso organizacional del personal docente encuestado de la Escuela de Enfermería Estado Carabobo. Julio 2013	120

Índice de Figuras

Figura		Pág.
1	Distribución del personal docente encuestado de la Escuela de Enfermería según sexo. Estado Carabobo. Julio 2013	95
2	Distribución del personal docente de la Escuela de Enfermería según grupos de edad. Estado Carabobo. Julio 2013	97
3	Distribución del personal docente de la Escuela de Enfermería según antigüedad. Estado Carabobo. Julio 2013	98
4	Percepción del clima laboral del personal docente de la Escuela de Enfermería según niveles por factor. Estado Carabobo. Julio 2013	101
5	Relación entre los valores obtenidos del clima laboral del personal docente encuestado y valor ideal Escuela de Enfermería Estado Carabobo. Julio 2013	111
6	Compromiso organizacional del personal docente encuestado de la Escuela de Enfermería según niveles. Estado Carabobo. Julio 2013	114
7	Correlación de los valores medios entre las variables clima laboral y compromiso organizacional del personal docente encuestado Escuela de Enfermería Estado Carabobo. Julio 2013.	124

CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES EN UNA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA 2013

Autora: Petra Romero Castillo

Tutora: Prof. Omaira Ramírez

Año: 2013

RESUMEN

El estudio se ubica en la línea Clima organizacional y la práctica profesional en enfermería, de la Maestría Gerencia de los Servicios de Salud y Enfermería. Objetivo general: describir el clima laboral en sus factores estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, estándares, ayuda, conflicto e identidad y el compromiso organizacional en sus factores afectivo, de continuación y normativo de los docentes en una Escuela de Enfermería. Con diseño no experimental, de campo, descriptivo, la población 64 docentes, la muestra 70% de la población que cumplió con los criterios de inclusión, se utilizó un cuestionario con tres partes, la primera refleja datos socio laborales, la segunda contiene el instrumento de Litwin y Stringer sobre clima laboral, la tercera parte el cuestionario de Meyer, Allen y Smith sobre compromiso organizacional. Resultados: el clima laboral fue calificado en nivel medio por 73% de los docentes. La mayoría de las dimensiones fue calificada en nivel medio, a excepción de la recompensa que obtuvo mayor porcentaje en el nivel bajo, lo que indica que en la Escuela de enfermería hay “microclimas organizacionales” La mayoría de los factores están relacionados con el clima laboral X^2 entre 2,324 y 20,973; $p < 0.005$. El compromiso organizacional obtuvo un nivel alto por 83% de los docentes, con mayor porcentaje en la dimensión afectiva. Los factores están relacionados con el compromiso organizacional X^2 entre 14,649 y 52,108 $p < 0.005$. Al comparar el clima laboral con el compromiso organizacional se obtuvo un valor Rho Spearman= 0,440 $p = 0,006$ con 95% de límites de confianza, por lo que se puede asumir que existe correlación positiva moderada entre las variables estudiadas, lo cual no es estadísticamente significativa, aceptándose la hipótesis general El clima laboral percibido por los docentes de la Escuela de Enfermería de una universidad pública es proporcional al compromiso organizacional.

Palabras claves: clima laboral, compromiso organizacional, docentes, enfermería.

LABOR CLIMATE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS IN A NURSING SCHOOL OF PUBLIC UNIVERSITY 2013

Author : Petra Romero Castillo

Tutor: Prof. Omaira Ramirez

Year: 2013

ABSTRACT

The study is located in the line Organizational climate and professional practice in nursing, of the Management of Health and Nursing Services Master. General objective: to describe the work environment in its factors structure, responsibility, reward, risk, heat, standards, help, conflict and identity and the organizational commitment in its affective, continuation and normative factors of teachers in a school of nursing. With non-experimental design, field, descriptive, population 64 teachers, sample 70% of the population that met the inclusion criteria, a questionnaire with three parts was used, the first reflects labor-related data, the second contains the instrument of Litwin and Stringer on labor climate, the third part the questionnaire of Meyer, Allen and Smith on organizational commitment. Results: the labor climate was qualified at the middle level by 73% of the teachers. Most of the dimensions were qualified at the middle level, except for the reward that obtained the highest percentage at the low level, which indicates that at the school of nursing there are "organizational microclimates" Most of the factors are related to the labor climate X^2 between 2,324 and 20,973; $p < 0.005$. The organizational commitment obtained a high level by 83% of the teachers, with a higher percentage in the affective dimension. The factors are related to the organizational commitment X^2 between 14,649 and 52,108 $p < 0.005$. When comparing the labor climate with organizational commitment, a Rho Spearman value = 0.440 $p = 0.006$ with 95% confidence limits was obtained, so it can be assumed that there is a moderate positive correlation between the variables studied, which is not statistically significant, accepting the general hypothesis The labor climate perceived by the teachers of the school of nursing of a public university is proportional to the organizational commitment.

Keywords: labor climate, organizational commitment, teachers, nurses.

INTRODUCCION

El clima organizacional tiene una influencia importante sobre las actitudes, el comportamiento y el desempeño de los empleados dentro de las organizaciones es por ello que su estudio y seguimiento es vital para el éxito de estas. Este puede convertirse en un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización, puede ser un factor de influencia en el comportamiento de quienes la integran, en virtud de que es la opinión que los integrantes se forman de la organización a la que pertenecen. Ello incluye el sentimiento que se forma de su cercanía o distanciamiento con los líderes, colaboradores y compañeros de trabajo, que puede estar expresada en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, y apertura, entre otras.

Toda institución pública y particularmente las de educación superior tiene un gran impacto en toda la sociedad, puesto que es el organismo responsable de la formación de los profesionales en las diferentes ramas del conocimiento, por tal motivo es indispensable que se brinde un servicio de calidad, que debe empezar por el interior de la institución, y si existe armonía y equilibrio dentro de la misma, es posible su trascendencia. Para ello, es necesario que las organizaciones se encuentren en óptimas condiciones desde el interior de las mismas, en donde exista satisfacción de los trabajadores que impacte en la productividad de la misma.

Dos temas de destacado interés en las organizaciones, son las variables a estudiar en este trabajo de investigación: clima laboral y compromiso organizacional cuyo objetivo general es: Describir el clima laboral en sus factores estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, estándares, ayuda, conflicto e identidad y el compromiso organizacional en sus factores afectivo, de continuación y normativo en docentes de una Escuela de Enfermería en una Universidad pública 2013.

Se trata de una investigación no experimental, de campo, descriptiva, transeccional, cuya población objeto de estudio está conformada por los docentes activos de la Escuela de Enfermería de una Universidad Pública

Cabe señalar que esta investigación se inserta en la línea de investigación de la Maestría Gerencia de los Servicios de Salud y Enfermería titulada: Clima organizacional y la práctica profesional en enfermería

El informe de investigación se presenta en capítulos, de tal manera que en el capítulo I, referido al problema se presentan: el planteamiento del problema, la justificación del estudio, el objetivo general y los específicos. El capítulo II referido al marco teórico, se citan investigaciones afines a la misma, y sus respectivos hallazgos; además de las teorías que sustentan el área de conocimiento en el que están implícitos el clima laboral y el compromiso organizacional, así como sus componentes, las variables, su operacionalización y los términos que se utilizarán a lo largo de la presente.

El capítulo III contiene el marco metodológico donde se describen: el diseño y tipo de investigación, la población y muestra objeto del estudio, métodos y técnicas de recolección de la información, el procedimiento para la recolección de la información y las técnicas de tabulación y análisis de los datos. El capítulo IV corresponde al análisis e interpretación de los resultados, el capítulo V contempla las conclusiones y recomendaciones que surgen según los resultados del estudio y los objetivos propuestos y finalmente la bibliografía y los anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

El trabajo investigativo se inicia con el problema, de ahí que toda investigación “se orienta a dar respuestas al mismo o al hallazgo de aportes teóricos destinados al progreso y búsqueda del conocimiento” (Malavé, L 2003:12). Este capítulo referido al problema contiene el planteamiento del problema, su objetivo general y los específicos y la justificación del estudio.

1.1 Planteamiento del problema

Las organizaciones son unidades sociales intencionalmente construidas y reconstruidas para lograr objetivos específicos, cualquiera sea su razón social, siendo el capital humano el recurso indispensable y fundamental para su funcionamiento, por tanto, la motivación y la actitud del personal durante la ejecución de sus actividades juegan un papel fundamental en su desempeño y repercute en la calidad del trabajo realizado y en la imagen de la organización.

Por tal motivo, para las organizaciones, es de suma importancia como se sienten sus empleados, si realmente cuentan con ellos para afrontar cualquier reto que se les presente a corto, mediano y largo plazo, que tan adecuado es el clima reinante en la organización para que el empleado pueda ejecutar su trabajo sin ninguna incomodidad o amenaza y sean capaces de mantener los niveles de productividad.

De allí que es importante reconocer que la organización no es solamente un lugar de trabajo sino que es un espacio de convivencia social, un espacio de desarrollo de las personas, donde la percepción que los miembros tengan de lo que ocurre en la misma

va a influir en su comportamiento, en la forma de sentir de los individuos respecto a la organización y a sus miembros, reflejándose ello en el desempeño que realiza cada quien. En otras palabras, el clima organizacional tiene que ver con el cómo es la vida en la organización y cómo lo perciben las personas.

Tal como lo manifiestan Guillen, C. y Guil, R. (2000), “el éxito de una empresa depende de la manera como sus empleados perciben el clima organizacional” (Pág. 170), es decir, si los integrantes de la empresa aprecian que el clima es positivo o negativo obedece a las percepciones de los mismos. Cuando suelen valorarlo como adecuado, cálido o positivo, es porque consideran que éste permite y ofrece posibilidades para el desarrollo del desempeño laboral, aportando estabilidad e integración entre sus actividades en la organización, así como sus necesidades personales. Sin embargo, el clima organizacional también puede ser percibido como negativo por parte de los empleados cuando ellos observan un desequilibrio entre sus necesidades, la estructura y los procedimientos de la misma.

Partiendo de lo señalado anteriormente, las instituciones de educación superior también presentan estas características y además es válido para cada una de sus dependencias, coincidiendo entonces que de nada sirve implementar la mejor de las estructuras, la más avanzada tecnología, o un excelente mantenimiento de los espacios, si la percepción que tienen los miembros de la organización sobre ella y sus integrantes es incongruente con sus metas.

De acuerdo al planteamiento anterior, se puede inferir que aun cuando son las personas las que construyen y crean las organizaciones, éstas en su evolución adquieren vida propia y envuelven a los individuos que los forman condicionando su vida en las mismas, convirtiéndose en una construcción social con autonomía que marca las actitudes y comportamientos de los individuos, esta actitud es muy importante, ya que permite responder ante cualquier situación de una manera justa y

aceptable, además estas actitudes se basan en la experiencia del individuo y su interpretación, la cual le conduce a determinado comportamiento y opiniones que hacen al individuo relacionarse con otros entre sí, dándole características particulares que los identifican como grupo.

La integración del grupo va estar dada por el compromiso que tengan sus integrantes con los objetivos y metas organizacionales, así como, la incorporación en los proyectos institucionales donde la rigidez o flexibilidad de las normas de trabajo, la libertad en la toma de decisiones, las recompensas, los desafíos que la realización de la función conllevan y aceptarlos o resistirlos, así como, las relaciones entre los miembros de la organización, la cooperación, cómo se viven los conflictos en las organizaciones y el sentimiento de pertenencia a la organización, -los cuales constituyen los elementos del clima organizacional- y van a determinar la actitud del personal durante la ejecución de sus actividades, lo cual va a repercutir en la calidad del trabajo realizado y en la imagen de la organización.

La situación antes planteada determina que el clima laboral, que según los expertos debe ser estudiado al menos una vez al año o cuando se presenten cambios, de manera tal que le permita al gerente conocer los elementos satisfactorios y aquellos que provocan insatisfacción, disponer de indicadores de gestión adicional a los tradicionales, además de detectar áreas organizacionales fuertes y áreas que requieren atención, definir acciones de mejora, para que pueda administrar eficazmente la organización bien sea al dar retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, o introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional de acuerdo a las fallas identificadas en alguno de los elementos.

Otro elemento complementario en el desarrollo de esta investigación, es el compromiso que tienen las personas con la empresa empleadora, ya que es necesario

identificar los componentes del compromiso, si existe o no, como señala Arias, G. (2001) “en la actualidad, y cada vez más en el futuro, el compromiso de las personas con la organización constituirá un activo importante para ésta” (Pág. 6), de tal manera que, es importante conocer las actitudes laborales, ya que una persona puede estar obligada formalmente a desempeñar una labor dentro de una organización, bien sea por necesidades económicas u otras, pero no necesariamente se liga afectivamente a la misma. De igual manera, puede trabajar con disgusto y sentir desprecio hacia la organización, evidenciado por los conflictos y el ausentismo, entre otros, pudiendo repercutir en los costos, de tal manera que si se consigue que las personas se comprometan con la organización en la que trabajan, mayores serán las probabilidades de que permanezcan en la misma y tengan un mejor desempeño laboral, sintiéndose orgullosos y agradecidos de pertenecer a esa institución.

Por tanto, los gerentes deben estar atentos para crear un ambiente caracterizado por una serie de condiciones que permitan mantener los niveles de productividad organizacional indispensables mínimos para sobrevivir, resistir a la crisis, adaptarse a los cambios, sin perder de vista el recurso humano, factor importante para lograr su confianza y el respaldo a fin de que el esfuerzo realizado sea exitoso, especialmente antes y después de un proceso de cambio.

En tal sentido, la Escuela de Enfermería de una Universidad pública, contexto donde se realizó la investigación, puede observarse notoriamente el incremento de la planta profesoral entre los años 2006 y 2010, los docentes que ingresaron superó el 100% de la nómina que existía previamente, casi todos a dedicación exclusiva, además, en ese mismo lapso el 20% del personal obtuvo el beneficio de la jubilación, generándose un cambio dentro de la organización donde predominan los docentes de reciente ingreso, aunque la mayoría estaba contratado por un tiempo superior a los 5 años, sin embargo, el nivel de exigencia cambió al modificar su estatus de personal contratado a ordinario, así como su dedicación. Este cambio, en relación a la proporción

de docentes con menor antigüedad respecto a los de mayor antigüedad, han generado algunas situaciones que a juicio de la autora, sería interesante medir la percepción que tienen ellos en relación al clima organizacional y el tipo de compromiso que tienen con la organización de acuerdo a variables socio laborales.

Además, en estos momentos cuando se está haciendo el rediseño curricular con el enfoque en competencias, es el momento propicio para la investigación, por cuanto constituye otro cambio que además exige un gran sentido de pertenencia y compromiso para cumplir con este mandato del estado y de las autoridades universitarias, cuyos resultados pueden ser utilizados por los jefes de departamentos y directora, como insumos para dirigir sus estrategias motivacionales, siendo que la conformación de ambientes de trabajo favorables, se traducen en clima organizacional apropiado, para que los docentes se adapten a su entorno laboral, cumpliendo con efectividad las actividades inherentes a las funciones asignadas, para ofrecer educación de calidad a los estudiantes y sentirse satisfechas(os) por la labor cumplida en la escuela.

Por otra parte, es bien sabido que el presupuesto de las universidades se mantiene igual al del año 2009 a pesar de la inflación, lo cual repercute no solo en el ingreso del personal, sino también en la calidad de vida laboral, notándose un marcado déficit en los recursos para realizar actividades de docencia, investigación y extensión, así como en la dotación de insumos e infraestructura en general, situación que muchas veces genera molestias en el personal docente, escuchándose con frecuencia frases como “el trabajo es cada vez mayor en comparación con el pago que recibo”, “el trabajo no termina al salir de la escuela”, “hay preferencia entre los docentes” “cualquier comunicación requiere de varias firmas”, “los trámites para ascenso y pagos son muy lentos”, “hay profesores que tienen muchas responsabilidades y otros que hacen poco”, “se convoca a reuniones para plantear alguna problemática, pero las decisiones son tomadas previamente”, “de un tiempo para acá cada quien anda en lo suyo”, “siento

que dependo de muchas personas”, “no hay un sistema de evaluación”, “la mayoría de los profesores son resistentes a las nuevas propuestas”.

También existen comentarios positivos como: “le agradezco a la universidad la formación de mis hijos y la mía”, “a pesar que el sueldo ha desmejorado me siento bien en este trabajo”, “los beneficios sociales compensan los bajos ingresos”, “aunque me jubile tengo planes de seguir trabajando”, “cada día me preparo mas para hacer bien mi trabajo”, “a pesar de las limitaciones económicas siempre se deja un tiempo para compartir” entre otros, lo cual sirve como motivación para plantearse las siguientes interrogantes:

¿Cómo es el clima laboral de la Escuela de Enfermería?

¿Cuál es el componente del compromiso que predomina en los docentes de la Escuela de Enfermería?

¿Hay variación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de los docentes de la Escuela de Enfermería 2013 según variables sociolaborales?

Para dar respuesta a estas interrogantes se plantea la presente investigación, para diagnosticar el clima laboral y el compromiso organizacional en los docentes de una Escuela de Enfermería en una Universidad pública 2013.

1.2 Objetivos de la Investigación

1.2.1 Objetivo general.

Describir el clima laboral en sus factores estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, estándares, ayuda, conflicto e identidad y el compromiso organizacional en sus factores afectivo, de continuación y normativo de los docentes en una Escuela de Enfermería de una Universidad pública 2013.

1.2.2 Objetivos específicos

1. Caracterizar los elementos muestrales según las variables socio laborales.
2. Describir el clima organizacional en sus factores estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, estándares, ayuda, conflicto e identidad en docentes de una Escuela de Enfermería en una Universidad pública
3. Describir el compromiso organizacional en sus factores afectivo, de continuación y normativo en docentes de una Escuela de Enfermería en una Universidad pública
4. Describir el clima organizacional y el compromiso organizacional en docentes según variables socio laborales de una Escuela de Enfermería en una Universidad pública

1.3 Justificación del estudio

El trabajo, sigue siendo un elemento central para el ser humano. Trabajar en buenas condiciones es sinónimo de vivir en buenas condiciones y viceversa, además el comportamiento de las personas en el trabajo, depende de varios factores que van desde lo personal, los aspectos organizacionales y la manera como cada quien los percibe, de allí que es importante que cada gerente conozca el clima de la dependencia que dirige, lo cual le va a permitir acceder a una información muy valiosa para mantener o redefinir estrategias, considerando las diferentes variables que estudie y la relación entre ellas como una forma de cumplir con los objetivos de la organización sin olvidarse de los del personal.

Además, sirve de base para tomar decisiones en hechos concretos, con análisis en lugar de meras especulaciones, para entender las actitudes de los empleados, las causas de su motivación y cómo afecta la personalidad de los individuos y a sus relaciones con la organización.

Por otra parte, las organizaciones educativas con los nuevos enfoques de la administración moderna, deben desarrollar una clara tendencia a mejorar el servicio; lo que les obliga a una necesaria congruencia entre los procesos administrativos y psicológicos para la optimización del funcionamiento organizacional. Al existir esa congruencia, el contexto laboral se ve beneficiado, existiendo satisfacción en el personal, y propiciando un caudal de ideas, conocimientos y experiencias que los conduce a un compromiso con la institución.

En el caso de la presente investigación, donde se pretende estudiar el clima laboral y el compromiso organizacional, los cuales hasta ahora no han sido investigados, en esta dependencia, por tanto a nivel institucional aportará el diagnóstico pertinente para plantear estrategias cónsonas con los nuevos tiempos.

Se considera que con los resultados del presente estudio se dará a conocer a los docentes y a los directivos, las fortalezas y debilidades del clima laboral de la institución, y la actitud de compromiso organizacional que tienen los docentes hacia la escuela, lo que les permitirá trabajar en ello, para su satisfacción laboral, pues son los estudiantes los que perciben la satisfacción o el descontento del personal docente, como es bien sabido, un ambiente cómodo y adecuado les permite un mejor desempeño.

Además resulta trascendente para las organizaciones conocer cuáles son algunos de los factores sobre los cuales pueden influir para favorecer el compromiso, ya que los empleados comprometidos constituyen una ventaja competitiva.

También los resultados de este estudio podrán servir de apoyo para futuros trabajos relacionados con la temática, además de permitir la comparación con otras investigaciones que se realicen.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

En este capítulo referido al marco teórico se reseñaran las investigaciones relacionadas con las variables en estudio y posteriormente se presentaran aspectos conceptuales y teóricos acerca de las organizaciones, clima laboral y compromiso organizacional. De igual forma se presentara el sistema de variables y su operacionalización, el sistema de hipótesis y la definición de términos básicos.

2.1. Antecedentes de la Investigación

Sandoval, M., Surdez, E. Aguilar, N. y Hernández, H. (2011) en su estudio titulado Clima organizacional en participantes de programas educativos: estudio de caso en una institución de educación superior, teniendo como objetivo general determinar si el clima organizacional es favorable o desfavorable así como la relación de éste con las variables sociodemográficas de alumnos, profesores y personal administrativo adscritos al programa educativo de Ingeniería Mecánica Eléctrica de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México. El estudio es no experimental transversal descriptivo y correlacional. La población de alumnos estuvo conformada por 670 individuos, la de profesores por 18 y personal administrativo 25 personas con una muestra de 251 alumnos, 15 profesores y 11 empleados.

Para la recopilación de la información de este estudio, se utilizaron tres cuestionarios, uno para cada población con una adaptación propia del cuestionario de Chaparro y Vega (2007), dirigido a los alumnos y profesores se encuentra constituido por 24 ítems, estructurado en 6 dimensiones y el aplicado al personal administrativo está formado de 20 ítems, estructurado en 5 dimensiones. La confiabilidad de los

instrumentos se calculó a través del Coeficiente Alpha de Cronbach, el cual reportó para alumnos un valor de 0.913; para los profesores generó un valor de 0.815 y para el personal administrativo alcanzó un valor de 0.95. En la muestra de alumnos los resultados reportan la media más alta en las dimensiones de identidad y relaciones con sus compañeros; el análisis de varianza muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el género, edad y estado civil con dimensiones del clima organizacional; se evidenció que existe correlación entre las variables sociodemográficas y el clima organizacional.

En la muestra de profesores la media más alta se ubicó en las dimensiones de identidad y libertad de cátedra; el análisis de varianza mostró diferencias estadísticamente significativas entre el nivel de estudios con las dimensiones de recompensa, antigüedad y presión laboral. En la muestra conformada por el personal administrativo la media más alta fue en la dimensión identidad; no se hallaron diferencias estadísticamente significativas, ni correlaciones entre las variables sociodemográficas y el clima de la organización. Estos autores concluyen que los profesores se sienten altamente identificados con la institución, además de percibir que existe libertad de cátedra, buena afiliación con sus compañeros y una aceptable recompensa.

Este trabajo permite a la investigadora del presente estudio, considerar los elementos necesarios para evaluar el clima organizacional de la Escuela de Enfermería, además le provee un modelo de diagnóstico del clima en esa dependencia.

Acosta, B. y Venegas, C. (2010), realizaron una investigación en México titulada: Clima organizacional en una empresa cervecera: Un estudio exploratorio realizado con el objetivo de identificar el clima organizacional en una empresa cervecera, a partir del cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stringer (1968). Participaron 49 trabajadores de la empresa a quienes les administraron el cuestionario

antes mencionado, adaptado por Echezuria y Rivas (2001) y utilizado por Marín Pérez (2003). El cuestionario recoge y describe hechos de la organización mediante la percepción del individuo. El instrumento está conformado por 53 reactivos distribuidos en 9 dimensiones en escala tipo Likert con cuatro opciones de respuesta. Las escalas son: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad.

Los resultados muestran que los trabajadores percibieron un buen clima en apoyo, ($m=67.57$, $d.s.\pm 13.39$), de estructura ($m=62.31$, $d.s.\pm 16.10$), de riesgo ($m=60.14$, $d.s.\pm 19.36$), de responsabilidad ($m=58.50$, $d.s.\pm 16.03$) y de calor ($m=56.33$, $d.s.\pm 21.69$). No obstante, su percepción cambia de manera negativa en las escalas de conflicto ($m=48.30$, $d.s.\pm 15.43$), identidad ($m=44.56$, $d.s.\pm 20.31$), estándares de desempeño ($m=43.67$, $d.s.\pm 19.58$) y recompensa ($m=39.68$, $d.s.\pm 21.66$). También encontraron diferencias estadísticamente significativas con respecto al sexo en recompensa y estándares de desempeño y los trabajadores más jóvenes obtuvieron puntuaciones más altas en ocho de las nueve escalas. No obstante, los trabajadores mayores de 26 años obtuvieron una puntuación más alta en la escala de identidad.

Los autores concluyen que el trabajo permitió identificar el clima de los trabajadores a partir de un enfoque integrado, es decir, la percepción de los efectos subjetivos percibidos, del sistema formal, del estilo formal de los administradores, y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores, y motivación de las personas que trabajan en la organización.

La relación con el presente estudio, se basa en que el clima laboral es un factor importante que debe conocer el gerente sobre su lugar de trabajo porque le permite el diagnóstico de lo que los empleados perciben, además en esta investigación utilizaron el cuestionario de Litwin y Stringer, el cual también será utilizado en el presente proyecto.

Navarro, C. (2010) realizó una investigación titulada Satisfacción laboral del Decanato de Administración y Contaduría de la Universidad Centrooccidental Lisandro Alvarado (UCLA) con relación al clima organizacional, bajo un enfoque prospectivo con el objetivo de analizar la satisfacción laboral en el Decanato de Administración y Contaduría de la UCLA con relación al clima organizacional, bajo un enfoque prospectivo. Es una investigación de campo de carácter descriptivo. La población fue de 181 docentes ordinarios y activos y la muestra de 25. Para la recolección de la información se utilizó un cuestionario con escala de Lickert con cinco alternativas de respuesta, es decir, casi siempre (5) siempre (4) algunas veces (3); casi nunca (2) y nunca (1) que contiene 45 ítems distribuidos en dos variables: clima organizacional y satisfacción laboral, el instrumento obtuvo un índice de confiabilidad de 0.93.

Los hallazgos encontrados evidenciaron la presencia de componentes que propician un clima organizacional armónico entre los que se encuentran los valores organizacionales, el estilo gerencial y el compromiso organizacional. Concluye la autora que el clima organizacional determinado por las percepciones que tienen los docentes sobre los diversos factores relacionados con el trabajo cotidiano, aunado al estilo de liderazgo del jefe, la relación con el resto del personal, la rigidez-flexibilidad de la institución, las opiniones de otros, ha conformado un clima organizacional el cual consideran como apropiado y sostenible, de allí, que lo ven como un vínculo, al mismo tiempo un obstáculo para el buen desempeño y satisfacción laboral.

Recomienda la autora adoptar un estilo gerencial abierto al pensamiento creador, dinámico, flexible y productivo, que permita transitar más hacia el futuro, mediante la participación activa e integración inteligente, armónica y provechosa de talentos, competencias, experiencias, estilos, expectativas y valores del ser humano.

La investigadora antes señalada sustenta la importancia de abordar el clima organizacional como variable de estudio en escenarios específicos, es decir, el Decanato de Administración y Contaduría de la UCLA, donde los docentes tienen un papel fundamental en la formación de profesionales que lideren un clima cooperativo para el logro de los objetivos organizacionales, situación que sirve de argumento para justificar el presente estudio en la Escuela de enfermería.

Llapa, E. Trevizan, M. Shinyashiki, T. y Mendes I. (2009) en una investigación realizada en Arequipa Perú, titulada Compromiso organizacional y profesional del equipo de salud, el objetivo de identificar y analizar el compromiso organizacional y profesional de trabajadores que integran un equipo de atención primaria. Utilizaron como método el estudio de caso realizado con 12 profesionales de la salud en el que se incluyeron tres odontólogos, tres médicos, dos administrativos, una obstetra, una enfermera, una fisioterapeuta y una bióloga. El instrumento compuesto de dos partes, la primera con preguntas cerradas con el objetivo de buscar informaciones de aspectos socio-demográficos, de formación profesional y del trabajo del profesional, la segunda con preguntas abiertas a partir de preguntas guía sobre el compromiso organizacional y profesional, fundamentadas en el modelo teórico de las tres dimensiones de Meyer y Allen.

Del análisis resultó la categorización por núcleos temáticos que fueron: compromiso organizacional afectivo, instrumental, normativo y compromiso profesional afectivo y normativo estando los seis primeros subtemas relacionados al compromiso organizacional y los cuatro últimos relacionados al compromiso profesional. Los resultados encontrados indicaron las formas como visionan y viven su compromiso organizacional los profesionales del equipo de salud participantes del estudio. Concluyeron que el compromiso contribuye a que los trabajadores se identifiquen con sus roles profesionales y organizacionales, volviéndolos más motivados y por tanto más involucrados.

Este estudio se vincula con el presente proyecto por cuanto se abordó el tema acerca del compromiso organizacional el cual constituye una de las variables de esta investigación, que aun cuando esgrimieron un enfoque cualitativo guiaron su entrevista con preguntas relativas al cuestionario de Allen y Meyer, el cual será utilizado en este proyecto.

Ramos, A., Martínez, M. y Maldonado G. (2009) en una investigación titulada el impacto del compromiso organizacional en la orientación al mercado, con el objetivo de investigar los efectos que ejerce el compromiso organizacional en la orientación al mercado de los profesores en una institución de educación superior pública. La población fue de de 2,055 profesores de una universidad pública del centro de México y la muestra de 300 encuestas seleccionadas por medio de un muestreo aleatorio simple con un error máximo del $\pm 5\%$ y un nivel de confiabilidad del 95%. Para medir el compromiso organizacional se consideró la escala de Allen y Meyer (1990) adaptada por Tejada (2004), con 18 ítems; para la orientación al mercado cultural y de comportamiento se utilizó la escala adaptada a una organización pública con actividades en educación superior de Flavián y Lozano (2002).

Todos los ítems fueron medidos con una escala tipo Likert de siete puntos, que varía de “1 = totalmente en desacuerdo” a “7 = totalmente de acuerdo”. La fiabilidad de las escalas de medida se evaluaron a partir del coeficiente α de Cronbach y del índice de la fiabilidad compuesta (IFC) (Bagozzi y Yi, 1988). Todos los valores de la escala excedieron el nivel recomendado de 0.7 para el α de Cronbach y el IFC que proporcionan una evidencia de fiabilidad y todas las cargas factoriales son superiores a 0.6. Se plantearon dos hipótesis: la primera plantea que el compromiso organizacional influye de forma positiva y significativa en la orientación al mercado cultural. Los resultados obtenidos ($\beta = 0.382$, $p < 0.001$), indican que el compromiso organizacional tiene efectos positivos y significativos en la orientación al mercado

cultural. En cuanto a la segunda hipótesis, que expresa que la orientación al mercado desde la perspectiva de cultura influye de forma positiva y significativa en la orientación al mercado comportamental los resultados obtenidos ($\beta = 0.885$, $p < 0.001$), indican que la orientación al mercado cultural tiene efectos positivos y significativos en la orientación al mercado conductual. Concluyendo que los profesores universitarios se encuentran más comprometidos afectiva y normativamente con la institución; es decir, se sienten parte de la universidad y cumplen con sus obligaciones de acuerdo a las normas, sin dejar de lado, pero en menor medida, el compromiso de continuación. Asimismo, encontraron que los profesores están conscientes de que si dejan la universidad podrían ser afectados en su seguridad laboral, prestaciones económicas y, en un futuro, en los beneficios que les ofrece una jubilación, por lo que sí se encuentran comprometidos con la universidad.

La investigación antes señalada es un aporte que sirve de base a este proyecto, ya que en ella se analizaron las dimensiones que presenta el compromiso organizacional de los profesores universitarios, por lo tanto es un punto importante para el mismo.

Barraza, A, Acosta, M. y Ledesma Z. (2008) realizaron una investigación titulada Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior con el objetivo de identificar las características que presenta el compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior de la ciudad de Durango. Se fundamentó teóricamente en el enfoque conceptual-multidimensional. Para el logro del objetivo planteado se realizó un estudio correlacional, transeccional y no experimental. La población fue de 91 docentes y la muestra fue no probabilística, de sujetos voluntarios integrada por 60 personas. El instrumento que se utilizó para la recolección de la información fue la versión validada del cuestionario CATO (Cuestionario sobre los Atributos de la Organización). Para estudiar el constructo del compromiso con la organización se utilizó un subconjunto de

los ítems de la escala global. Este subconjunto de ítems fue sometido a análisis factorial confirmatorio por De Frutos et al. (1998), y quedó integrada por 18 ítems y el nivel de confiabilidad que reporta esta versión es 0.81 para la escala de compromiso afectivo, 0.79 para la escala de compromiso calculado, 0.65 para la escala de compromiso normativo y 0.81 para la escala global. Los principales resultados obtenidos permiten afirmar la existencia de un fuerte compromiso organizacional entre los docentes de esta institución, así como la prevalencia de la dimensión afectiva. También encontraron que las variables género y categoría laboral no influyen de una manera significativa en ninguno de los indicadores empíricos del compromiso organizacional, mientras que la variable nivel de formación influye en dos indicadores y las variables edad y antigüedad laboral influyen solamente en tres indicadores cada una.

Concluyen que se consolida la idea de que, a diferencia de los docentes de educación básica, los docentes de educación media superior presentan un mayor compromiso organizacional, asimismo, se reafirma la prevalencia de la dimensión afectiva del compromiso organizacional entre los docentes, y se sigue presentando una relación poco clara y con alta variabilidad entre la variable compromiso organizacional y las variables sociodemográficas.

Esta investigación muestra la importancia del compromiso organizacional específicamente en los docentes universitarios, ejes temáticos que han sido considerados por la investigadora para el estudio del clima y compromiso de la Escuela de Enfermería

Edel, R., García, A. y Casiano, R. (2007), realizaron un estudio titulado Clima y compromiso organizacional con el objetivo de evaluar el impacto del clima laboral en la actitud de compromiso institucional de los docentes de la Facultad de Pedagogía, sistema escolarizado de la Universidad Veracruzana, región Xalapa. La población objeto de estudio estuvo integrada por los docentes durante el período agosto 2005-

enero 2006 que son aproximadamente 98, la muestra fue no probabilística, de sujetos voluntarios que corresponde a 30 personas, tanto del turno matutino como vespertino, quedando integrada por 11 hombres y 19 mujeres. Se aplicó técnicas de corte cuantitativo y cualitativo, el alcance de la investigación es el correlacional. Se administraron los siguientes instrumentos de medición: el cuestionario de clima laboral de Brown y Leigh (1996), el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991), los cuestionarios responden a una escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta. A mayor puntuación mayor la percepción de ese factor. Algunos reactivos están expresados en forma inversa, por lo que fue necesario invertirlos en el momento de calificarlos y una entrevista semiestructurada.

El nivel de confiabilidad del coeficiente α de Cronbach es de 0.6718. Encontrando de manera general, en los resultados tanto cualitativos como cuantitativos que los docentes de la facultad se situaron en actitudes favorables hacia el compromiso institucional. Concluyendo que no existe relación significativa entre el clima laboral y el compromiso institucional en la Facultad de Pedagogía, rechazándose la hipótesis de trabajo.

El clima organizacional es uno de los elementos importantes que las instituciones de educación superior necesitan presentar de manera favorable para lograr sus objetivos. Esta investigación muestra la importancia y la relación existente entre el clima laboral y el compromiso organizacional en la Facultad de Pedagogía, elementos que serán considerados por la autora en el presente proyecto en la Escuela de Enfermería, además utilizaron el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, el cual también es utilizado en esta investigación.

Loli A. (2006), realizó en su investigación titulada Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas cuyo objetivo fue conocer el compromiso organizacional de

los trabajadores no docentes de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas en una muestra de 205 personas de un total de 20 Facultades. Estos participantes representan aproximadamente el 10% de la población total y fueron seleccionados al azar. Fue aplicado un cuestionario adaptado sobre la base del instrumento preparado por Galicia, F. el mismo está conformado por reactivos relativos a compromiso afectivo, de conveniencia o continuidad y sentimiento de permanencia o normativo (Meyer y Allen,1991); satisfacción general en el trabajo (Eisenberger,1997), claridad del rol (Brown y Leigh, 1996), compromiso con el trabajo (Lodahl y Kejner, 1965), referido al grado en el cual la persona ha acogido los valores respecto a la bondad de sus labores y la importancia de las mismas para su propia valía.

De acuerdo al coeficiente alpha de Crombach los diferentes factores cumplen con el criterio de estabilidad y confiabilidad, $\alpha = 0.88$. El cuestionario fue administrado en forma colectiva y eventualmente aplicado en entrevista individual en sus lugares de trabajo a todos los trabajadores previamente seleccionados al azar. Los resultados arrojan una tendencia favorable de los trabajadores hacia el compromiso organizacional y el análisis de los factores indica correlación muy significativa y positiva entre satisfacción general con el trabajo y compromiso con el trabajo, compromiso afectivo, jerarquía del puesto y sentimiento de permanencia; mientras que, la relación entre el primero y el compromiso de conveniencia es muy significativa pero negativa. Igual ocurre entre el compromiso con el trabajo y compromiso de conveniencia.

También se encontró asociación muy significativa y positiva entre el compromiso con el trabajo y el compromiso afectivo, sentimiento de permanencia y jerarquía del puesto. Entre tanto, las variables demográficas respecto al compromiso organizacional no arroja ninguna relación; pero un análisis separado por cada uno de los factores del

compromiso organizacional permite encontrar relación importante con educación, antigüedad en la universidad, antigüedad en el puesto actual y puesto actual. Concluyeron que el compromiso organizacional es igual para los trabajadores a pesar de las características singulares que pueda tener cada grupo.

Recio, R. y Torres, J. (2006), realizaron una investigación titulada el compromiso organizacional y su relación con el esfuerzo realizado por los empleados en las organizaciones de servicio, con el objetivo de establecer si existe relación entre las variables compromiso organizacional y esfuerzo realizado por los empleados en empresas de servicio. La población la conformaron tres empresas que participan en el sector de servicios y se ubican en las ciudades de Rioverde y Ciudad Fernández. Los empleados que se presentaron a sus respectivos centros de trabajo en la fecha fueron un total de 229, a quienes se les aplicó el instrumento previamente seleccionado. Se trata de un estudio transversal, descriptivo y correlacional, utilizando como instrumento de medición un cuestionario con escala de Likert integrado por un total de 27 preguntas, de las cuales 17 corresponden a la variable “compromiso organizacional, apoyándose en el instrumento diseñado por Meyer, Allen y Smith (1993), el cual ha sido validado por su aplicación en múltiples trabajos de investigación en distintas partes del mundo.

Las diez preguntas restantes que miden la variable esfuerzo, corresponden al instrumento diseñado por Brown y Leigh (1996), el cual también había sido debidamente validado. Para determinar la confiabilidad del cuestionario se utilizó el coeficiente de Alpha de Cronbach que dio como resultado 0.7. Para cada reactivo se consideró una escala de siete valores: 1, para totalmente en desacuerdo; 2, en desacuerdo; 3, casi en desacuerdo; 4, ni de acuerdo ni en desacuerdo; 5, casi de acuerdo; 6, de acuerdo y 7, totalmente de acuerdo. Encontrando que se comprobó la relación que existe entre sí de cada una de las dimensiones del compromiso organizacional (compromiso afectivo, de continuidad y normativo). Además existe una alta

correlación positiva y estadísticamente significativa entre las dimensiones del compromiso de continuidad y normativo con respecto a las dimensiones del esfuerzo en cuanto a intensidad del trabajo.

Concluyeron que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre las dimensiones del compromiso organizacional y la del esfuerzo en el trabajo por parte de los empleados de las empresas participantes, teniendo una excepción en la hipótesis planteada con respecto al compromiso afectivo y la intensidad con que se realiza el trabajo, de la cual se confirmó la hipótesis nula.

El compromiso organizacional constituye un tema de gran interés en la psicología organizacional, por sus implicaciones en la productividad del recurso humano en ambientes laborales, la relación de estas investigaciones con este proyecto es que el compromiso organizacional forma parte de una de las variables en estudio y también se utilizará el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen.

Noboa A. (2006), realizó un estudio titulado Especificidades del clima organizacional f, con el objetivo de analizar el clima en el Centro Médico de Salto de acuerdo a las dimensiones del modelo Littwin y Stringer. La muestra estuvo conformada por el 41% de los funcionarios del Centro de Asistencia Médica que corresponde a 150 personas, excepto profesionales médicos. Se aplicó un cuestionario que adapta el modelo de Littwin y Stringer, realizado para el caso, los ítems constituyentes del Clima Organizacional tenían una valoración de entre 1 y 5 puntos, donde 1 correspondió a muy en desacuerdo, 2 a en desacuerdo, 3 a indiferente, 4 a de acuerdo y 5 a muy de acuerdo. Encontrando que las desventajas percibidas por los trabajadores se encuentran en las dimensiones: responsabilidad, recompensa, cooperación y en menor medida relaciones internas.

En tanto como potencialidades es posible recoger la forma de enfrentar los conflictos, la identidad, el reconocimiento de los estándares y el desafío con que enfrentan los riesgos del día a día. Concluyendo que la organización cuenta con un activo importante cuando de identidad se trata, activo que no debe desperdiciar en pro de sostener baja la percepción sobre las recompensas y que la tríada conflicto, relaciones y cooperación es también posible de considerarse como una unidad interdependiente, es decir que la modificación en uno de los pilares determinará cambios en los otros y así sucesivamente.

La investigación del clima en una organización permite conocer cuál es la percepción que tienen los individuos respecto a su entorno laboral, incluye estructura, identidad, relaciones, recompensas y otras variables posibles de estudiar conforme a las características propias de cada organización. Esta investigación muestra la importancia del clima organizacional y le permitió a la autora completar el presente estudio, como también el análisis contextual de factores que están presentes en el clima laboral

2.2. Bases Teóricas

Las teorías aportan conocimientos y en ocasiones visualizan fenómenos que pueden ser estudiados desde ángulos diferentes, además de orientar la investigación que se lleva a cabo sobre el mencionado fenómeno, pues son mecanismos a través de los cuales se organizan las observaciones empíricas para que tengan significado, permitiendo al investigador, reunir y recapitular hechos con un soporte razonable. Según Malavé, L. (2003) “las bases teóricas están referidas a las teorías que contribuyen a clarificar, explicar y ubicar el problema en estudio” (Pág. 37), en tal sentido, la fundamentación teórica en este estudio se orientará hacia las organizaciones, el clima organizacional, las teorías que lo sustentan y el compromiso organizacional.

2.2.1 Organizaciones

La naturaleza humana siempre ha unido esfuerzos para lograr un fin común, dando vida a la creación de una organización, si se consigue una coordinación en la ejecución de esfuerzos. Normalmente la suma de esfuerzos de varias personas, unidas en un grupo organizado, es superior a la suma de trabajos individuales de las mismas personas, dando como resultado una organización, las cuales existen para que los miembros alcancen objetivos que no podrían lograr de manera aislada debido a las restricciones individuales, en consecuencia, las organizaciones se forman para superar estas limitaciones.

En este sentido, autores como Amorós, E. (2007) conceptualiza las organización como “una unidad social coordinada de forma consciente, conformado por personas, y que funciona con una base de relativa continuidad para llegar a sus metas trazadas” (Pág. 6), también Barquín, M. (2002), señala que se refiere a “la estructuración de las personas y las cosas en conjunto, con objeto de agruparlas para realizar las tareas que se han planeado, ordenando las actividades para lograr las metas propuestas” (Pág. 407), lo que indica que son entidades sociales orientadas hacia objetivos específicos y estructuradas para alcanzar propósitos comunes en beneficio de la sociedad, las cuales han evolucionado a lo largo de los años. En la edad media prevaleció el concepto de la economía artesanal, casi siempre ubicada en las villas y ciudades de entonces. Con la mejora de las comunicaciones y transporte, se amplían los mercados y el intercambio de las ideas. Entonces surge la organización del mercado, dejando la producción en manos de los artesanos y utilizando intermediarios para la venta y distribución de sus productos.

Finalmente los intermediarios se convirtieron en empresarios utilizando un gran número de personas que trabajan, requiriendo nuevas formas de hacer el trabajo por el

uso de maquinarias y la complejidad de las empresas dando paso a lo que se denominó la revolución industrial. Al respecto Fernández, T. (1996) señala que:

Algunos de los rasgos que han considerado definitivos de la revolución industrial se encuentra en el montaje de factorías, el uso de la fuerza motriz, además de los cambios que trajo: se pasa de un taller con varios operarios a grandes fábricas, de la pequeña villa de varias docenas de vecinos a la metrópoli de centenas de miles de habitantes. (Pág. 22)

En tal sentido, esta nueva forma de trabajar dio origen a organizaciones empresariales que se fueron haciendo cada vez más diversas y complejas, lo que requirió el aumento de personal, ampliación de instalaciones y uso de tecnología, convirtiéndose en lo que son hoy en día caracterizándose por: la división del trabajo, el poder y las responsabilidades, la presencia de uno o más centros de poder que controlan los esfuerzos concentrados de la organización y los dirigen hacia sus fines y la sustitución de personal, es decir que las personas que no satisfacen los requerimientos de la organización pueden ser destituidas y sus tareas asignadas a otras, también pueden hacer traslados y promover a sus empleados, lo que evidencia que no hay perpetuidad en el cargo. En este contexto Chiavenato (1999) señala que entre las características de las organizaciones complejas se encuentran:

1. Complejidad. Mientras que en las pequeñas empresas la interacción se realiza persona a persona, en las grandes organizaciones existen numerosos niveles intermedios dedicados a coordinar e integrar labores de las personas; de este modo, la interacción se torna indirecta.
2. Anonimato. Importa la actividad que se realice, no quién la ejecuta.
- 3.

Rutinas estandarizadas para procedimientos y canales de comunicación. 4.
Estructuras personalizadas no oficiales. Configuran la organización informal. 5.
Tendencia a la especialización y la proliferación de funciones. Pretende separar las líneas de autoridad formal de las de competencia profesional o técnica. 6. Tamaño. Dado por el número de participantes y dependencias que conforman la organización. (Pág. 10)

De acuerdo al autor antes mencionado, las universidades son organizaciones complejas y tienen diversos componentes que interactúan y responden al clima organizacional, la escuela de enfermería como parte de ella se caracteriza porque el trabajo está orientado a instrumentar tanto los recursos humanos como los tecnológicos a fin de crear un clima de trabajo armónico, siempre que los docentes se unan en un esfuerzo común para lograr resultados productivos, exhibiendo conductas profesionales efectivas como una forma de demostrar sus valores e identidad con la organización; con la finalidad de fomentar un clima de trabajo positivo, dirigido a facilitar el desarrollo personal y profesional de los estudiantes, generador a su vez, de incrementar sus niveles de autoestima, aumento del prestigio social, y del estatus que requiere la profesión.

2.2.2 Características del trabajo de las enfermeras

El trabajo ha tenido una influencia determinante en las personas a lo largo de la historia de la humanidad, en el caso de la enfermería cuyo contexto varía sustancialmente, sea que se realice en el ámbito administrativo, asistencial, docente, investigativo, o gremial, el fin último es cumplir actividades de carácter productivo y creativo, mediante el uso de técnicas, instrumentos e información disponibles que les facilite cumplir su labor profesional, en tanto que les ofrece satisfacción personal y a la organización como un todo.

Lo señalado anteriormente, implica que el cumplimiento de sus funciones debe ser en unas condiciones donde se potencie la iniciativa, la comunicación eficaz, la supervisión democrática, así como el compromiso con la institución mediante la participación activa en los procesos administrativos y la satisfacción de sus necesidades de reconocimiento, logro y sentido de pertenencia. Las condiciones de trabajo abarca los distintos aspectos laborales que pueden influir en la comodidad y la salud del trabajador, tal como lo señala el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007) que define condiciones de trabajo como:

1. Los aspectos generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas. 2. Los aspectos organizativos y funcionales de las empresas, centro de trabajo, explotación, faena, establecimiento; así como de otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio en general; los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas; los servicios sociales que éstos prestan a los trabajadores y las trabajadoras, y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tienen influencia sobre éste (Pág. 4)

Es decir que este reglamento, conceptualiza el medio ambiente de trabajo como el lugar o sitio, donde personas vinculadas por una relación laboral presten servicios a empresas ya sean públicas o privadas donde la labor del trabajador deberá desarrollarse en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental del mismo garantizándole todos los elementos de saneamiento básico, protección y seguridad a la salud y a la vida contra todos los riesgos del trabajo. Por lo tanto, el empleador deberá adecuar los métodos de trabajo así como las máquinas, herramientas y útiles utilizados en el proceso de trabajo a las características psicológicas, cognitivas, culturales y antropométricas de los trabajadores, situación que usualmente no se cumple en los hospitales ya que los reglamentos tienen por objeto proteger a los enfermos y no al personal.

En este sentido, se puede señalar que en la mayoría de los escenarios del trabajo de las enfermeras/os la situación que se presenta se caracteriza porque los servicios de salud generalmente están en condiciones de trabajo inadecuados y ambientes adversos, con la presencia de factores de riesgo, biológicos, físicos, químicos y ergonómicos, sin olvidar los psicosociales, los cuales se encuentran en cualquier sitio de trabajo, sin embargo las enfermeras por las condiciones de su labor debe mantener un contacto continuo y directo con la gente, quienes en su mayoría se encuentran en condiciones críticas que favorecen el involucramiento afectivo con su estado de salud, además el exceso de pacientes también es muy común en la mayoría de los centros de salud contribuyendo así a la sobrecarga tanto física como psicológica.

Por otra parte, los ingresos que le proporciona un empleo generalmente son insuficientes para cubrir sus necesidades por lo que la mayoría cumple doble jornada laboral, disminuyendo así el tiempo para compartir con la familia y amigos, aunado a que realizan actividades con muy poca autonomía y tienen que interactuar con personas de diferente carácter, nivel educativo, estado de salud, necesidades etc. ante quienes deben sobreponer sus situaciones personales para cumplir efectivamente la función que les corresponde como cuidadoras, lo cual puede generar un clima organizacional negativo.

Además la escasez de recursos físicos y materiales conjuntamente con las dificultades que se presentan con el manejo de personal por la personalidad de los jefes y de los subordinados, el poco reconocimiento al trabajo realizado y el predominio del género femenino en la profesión le dan características particulares al ambiente de trabajo que muchas veces puede tornarse hostil con las consecuencia que ello implica tanto en la salud de la enfermera, como en la calidad de los cuidados que proporciona.

En este contexto, las enfermeras que trabajan en el ámbito educativo además de las condiciones antes mencionadas que la mayoría ha vivido por exigirse experiencia

asistencial antes de ingresar como docente, se agrega la responsabilidad del desempeño de los estudiantes en los centros asistenciales, en quienes debe observar el cumplimiento de las medidas de bioseguridad, el manejo de equipos, el cumplimiento de las técnicas en forma adecuada, la interrelación con sus compañeros y personal del centro, entre otros, aparte de los compromisos académicos propios del docente, como son la extensión, la investigación y la gerencia, las cuales pudieran realizarse en forma deficiente debido a las condiciones de trabajo, como señalan Arndt, C. y Huckabay, L. (1980):

Donde quiera que no se satisfacen las necesidades de los individuos, ya sea que se trate de las necesidades básicas de alimento y albergue, o de las necesidades de orden superior como asociación, poder y realización, que dan por resultado la autorrealización de los individuos, se disminuye la producción de los individuos y se afecta la forma de desempeño en el trabajo y la satisfacción personal; esto a su vez afecta la consecución de las metas de la organización. (Pág. 106)

De allí que si las/os docentes perciben un clima laboral que en lugar de ayudarles a satisfacer sus necesidades contribuye a afectar su bienestar el desempeño será ineficiente y puede desencadenar situaciones que afectan su permanencia y compromiso en el trabajo.

2.2.3 Clima Laboral

El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa, todos estos elementos van conformando el ambiente general de la organización.

Distintos autores han elaborado diferentes definiciones de lo que se denomina clima organizacional o laboral, este puede ser un lazo o una limitación para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se

encuentran dentro o fuera de ella, el cual varía según el enfoque que le den los expertos del tema; como lo señala (Dessler, G.,1993: 181-183) el primero de ellos es el enfoque estructuralista de Forehand y Gilmer quienes definen el clima como: el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman.

El otro enfoque es subjetivo y fue propuesto por Halpin y Crofts: lo consideran como la opinión que el empleado se forma de la organización. El enfoque más reciente es desde el punto de vista estructural y subjetivo, los representantes de este enfoque son Litwin y Stringer, para ellos el clima organizacional son los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada. Waters, representante del enfoque de síntesis relaciona los términos propuestos por Halpins y Crofts, y Litwin y Stringer, a fin de encontrar similitudes y define el clima como: las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad y apoyo.

En la universidad, los directores/as son principalmente responsables de crear el clima tanto en la organización como en los departamentos y la escuela de enfermería no escapa a esa realidad. Un clima positivo en la organización crea un lugar fácil y cómodo para trabajar como resultado los docentes de enfermería estarán por un lado, más satisfechos con el trabajo, por el otro, más comprometidos con los estudiantes, la organización y la profesión.

Existen otras definiciones como la que señala Goncalves, A. (2000) quien considera que el clima organizacional “se relaciona con las condiciones y características del ambiente laboral las cuales generan percepciones en los empleados

que afectan su comportamiento” (Pág.92). Por su parte Chiavenato, I. (2000) refiere que el clima organizacional es “la cualidad o propiedad del ambiente percibido o experimentado por los miembros de la organización en su comportamiento” (Pág.119), por tanto es diferente para cada quien.

Estas definiciones de clima laboral explican que el clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores, tienen repercusiones en el comportamiento laboral, es una variable que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual, por tanto se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.

Desde lo citado, es importante considerar que el clima laboral puede implicar relación o limitación para el buen desempeño de los docentes de enfermería adscritos a la escuela; así mismo, puede ser entendido como la expresión personal u opinión que, gerentes y docentes se forman de la organización a la que pertenecen, incluyendo sentimientos de cercanía o distanciamiento con respecto a su inmediato superior, a sus colaboradores y compañeros de trabajo, expresados dichos sentimientos en términos de estructura, autonomía, recompensas, cordialidad, consideración, apoyo y apertura entre otras características del clima organizacional.

Entre las características del clima organizacional de acuerdo a Salazar, J. Guerrero, J., Machado, B. y Cañedo, R. (2009) se encuentran que:

Es permanente, es decir las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales. Los comportamientos de los trabajadores son modificados por el clima de una empresa. El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores. Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes. Diferentes variables estructurales de la empresa afecta el clima de la

misma. A su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima. Problemas en la organización como rotación y ausentismo puede ser una alarma que en la empresa hay un mal clima laboral. Es decir sus empleados pueden estar insatisfechos. (Pág.70)

Por consiguiente, hay una interrelación entre la organización y los trabajadores que van a ser influidos mutuamente y expresado por las conductas que asuman los mismos ante determinadas situaciones.

En el contexto de los docentes, el clima laboral puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño profesional y el de la organización, dado a que se traduce en un factor de distinción e influencia en el comportamiento del resto del personal, incluyendo a los estudiantes como receptores del mismo, situación que consideran importante de estudiar como lo señalan varios autores expresándose a continuación la posición de uno de ellos.

Muchas empresas reconocen que uno de sus activos fundamentales es su factor humano. Para estar seguros de la solidez de su recurso humano, las organizaciones requieren contar con mecanismos de medición periódica de su clima organizacional, el cual va ligado con la motivación del personal y como antes se señalaba éste puede repercutir sobre su correspondiente comportamiento y desempeño laboral. Un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización como se comentó en párrafos anteriores, tanto a nivel positivo como negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización. Entre las consecuencias positivas, se pueden nombrar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, etc. Entre las consecuencias negativas, se consideran: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad, entre otros.

En síntesis, el clima laboral es determinante en la forma que toma una organización, en las decisiones que en el interior de ella se ejecutan o en cómo se tornan las relaciones dentro y fuera de la organización. Al respecto Brunet (1997) explica que la importancia del estudio del clima radica en tres razones fundamentales como se comentan a continuación:

Evaluar las fuentes de conflicto, estrés o de insatisfacción, que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas. Iniciar y sostener un cambio que indique los elementos específicos sobre los cuales deben dirigirse las intervenciones. Seguir el desarrollo de la organización y prever los problemas que pueden surgir. (Pág.20)

Al monitorear estos elementos se puede ejercer un control sobre el clima que permite realizar la gerencia de la organización de manera más eficaz. Otro punto relevante dentro de la temática de clima laboral es el relacionado con las dimensiones que lo miden, las cuales forman parte de una de las variables del presente estudio y serán explicadas en las próximas líneas.

2.2.4 Dimensiones del Clima Laboral según Litwin y Stringer

Las dimensiones del clima laboral son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Los estudiosos interesados en definir los elementos que afectan el ambiente de las organizaciones han identificado diferentes aspectos, algunos de los cuales coinciden en varios modelos y otros aunque difieren en el término tienen significado parecido, entre las que destacan: el nivel de autonomía individual que viven los actores dentro del sistema, el grado de estructura y de obligaciones impuestas a los miembros de una organización por su puesto, el tipo de recompensa o de remuneración que la organización otorga a sus empleados, la consideración, el agradecimiento y el apoyo que un empleado recibe de sus superiores y compañeros.

Uno de ellos es Likert citado por (Brunet, L. 1997) quien mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones: 1. Los métodos de mando, referido a la forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados. 2. Las características de las fuerzas motivacionales, relacionada con los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades. 3. Las características de los procesos de comunicación, corresponde a la naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos. 4. Las características de los procesos de influencia, señala la importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.

La 5. referida a Las características de los procesos de toma de decisiones, que significa la pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones así como el reparto de funciones. 6. Las características de los procesos de planificación, que describe la forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices. 7. Las características de los procesos de control, que detalla el ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales. 8. Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento, referido a la planificación así como a la formación deseada.

De igual forma, el precitado autor señala que Pritchard y Karasick desarrollaron un instrumento de medida de clima compuesto por once dimensiones: 1. Autonomía. Se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones. 2. Conflicto y cooperación. Se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización. 3. Relaciones sociales. Se trata del tipo de atmósfera social y de amistad que se observa dentro de la organización. 4. Estructura. Referida a las directrices y las políticas que emite una organización y que afectan la forma de llevar a cabo una tarea. 5. Remuneración. Es decir la forma en que se paga a los trabajadores.

6. Rendimiento. Es la relación que existe entre la remuneración y el trabajo, conforme a las habilidades del ejecutante.

También incluye como número 7. Motivación. Enfatiza en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados. 8. Estatus. Se refiere a la jerarquía superiores/subordinados y a la importancia que la organización le da a las diferencias entre ellos. 9. Flexibilidad e innovación. Incluye la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas. 10. Centralización de la toma de decisiones. Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos. 11. Apoyo. Detalla el tipo de soporte que da la alta dirección a los empleados frente a los problemas relacionados o no con el trabajo.

Brunet, L. también cita a Bowers y Taylor, quienes estudiaron en la Universidad de Michigan cinco grandes dimensiones para analizar el clima organizacional: 1. Apertura a los cambios tecnológicos. Se basa en la apertura manifestada por la dirección frente a los nuevos recursos o a los nuevos equipos que pueden facilitar o mejorar el trabajo a sus empleados. 2. Recursos Humanos. Se refiere a la atención prestada por parte de la dirección al bienestar de los empleados en el trabajo. 3. Comunicación. Se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección. 4. Motivación. Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización. 5. Toma de decisiones. Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso.

Finalmente Litwin y Stringer citado por (Acosta, B. y Venegas, C. 2010) postulan en su modelo la existencia de nueve dimensiones que explican el clima existente en una determinada organización las cuales forman parte de los factores en el

presente estudio y son: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgos, calor, estándares, ayuda, conflicto e identidad. A continuación se describen cada una de ellas:

2.2.4.1 Estructura

La rigidez o flexibilidad de las condiciones de trabajo determinadas por la institución, son los elementos condicionantes de esta imagen y dan lugar a un estado climático u otro. Los elementos estructurales tienen que ver con las reglas, procedimientos, trámites y otras condicionantes a que se ven enfrentados los miembros de la organización en la realización de su trabajo, en este sentido Robbins, S y Judge, T (2009) señalan que una estructura organizacional “es el modo en que se dividen, agrupan y coordinan los trabajos de las actividades” (Pág.519), por tanto no todas las organizaciones están estructuradas de la misma forma, sin embargo hay variables que determinan que una estructura es correcta según los intereses del dueño o gerente, los autores antes mencionados indican que son: la estrategia, el tamaño de la organización, la tecnología y el ambiente. Lo más importante es considerar que toda organización debe tomar en cuenta que para llevar a cabo sus objetivos, conservar sus trabajadores y ser reconocida necesita tener una estructura bien definida.

En el marco de la estructura organizacional, un elemento indispensable de actuación de los docentes, son las normas, ya que ayudan a definir la conducta que los integrantes creen necesaria para alcanzar las metas, cuya elaboración requiere participación de todos, para comprometerse en su ejecución, información y cumplimiento. Asimismo, las normas se conciben como señalamientos de observaciones, formuladas en equipo de trabajo, cuya finalidad es mantener la disciplina, el orden, el compromiso por las actividades asignadas, en un clima de trabajo positivo, que facilite el logro de los objetivos establecidos en la organización. Objetivo, es una acción deseada que se pretende alcanzar en un período de tiempo

determinado. Dice Chiavenato, I. (2002), que los objetivos deben satisfacer simultáneamente seis criterios:

1. Estar focalizados en un resultado que debe alcanzarse, y no en una actividad.
2. Ser coherentes, ...deben estar bien ligados a otros objetivos y demás metas de la organización.
3. Ser específicos, estar circunscritos y bien definidos.
4. Ser medibles, cuantitativos y tangibles.
5. Relacionarse con determinado período de tiempo.
6. Ser alcanzables...deben ser perfectamente posibles. (Pág. 58)

Los directores de escuela deben promover la participación activa de los docentes en el establecimiento de los objetivos departamentales, buscando armonizar los intereses individuales con los de la organización en un todo coherente, que faciliten además, la descripción de los procedimientos en cada unidad organizativa y las *normas organizacionales*, que aportaran beneficios al simplificar o predecir los comportamientos esperados de los participantes y evitar situaciones interpersonales embarazosas. Por tanto, las normas cobran una singular importancia, ya que proporcionan guías de acción que además mejoran fuertemente la convivencia entre compañeros de trabajo, los cuales según San Martín, S (2005) son:

La flexibilidad para adaptar las condiciones acordadas a las circunstancias laborales cambiantes. La solidaridad en el trabajo cooperativo y en grupo. La mutualidad en la preocupación por los asuntos de la organización y el colaborador recíprocamente. La armonización en la resolución de los conflictos laborales. La restricción en el uso coercitivo del poder según la jerarquía de mando en la organización. La integridad en los roles desempeñados laboralmente en la organización. La preservación de la relación porque las partes la valoran. El intercambio de información relevante para las partes. El fomento de la participación de los colaboradores en las decisiones de la organización. (Pág. 8)

Estas normas deben estar relacionadas con lo que se espera que hagan los docentes, que las actividades estén claramente definidas, conozcan las líneas de mando, la política de la organización y la estructura organizativa, aspectos que forman

parte del conocimiento organizacional que es necesario para que se facilite su desempeño y contribuya a mejorar el clima. Si por el contrario no hay planificación de las actividades, se desconoce la autoridad o hay ambigüedad en la misma, los procedimientos para el ascenso o al momento de solicitar subvenciones o de otro tipo son lentos pudiera decirse que existen trámites burocráticos, aspectos que generan incertidumbre que afecta la conducta individual y grupal de los trabajadores lo cual repercute en la calidad del trabajo que realiza.

2.2.4.2 Responsabilidad

Definida por estos autores como el grado con que los miembros de la organización reciben responsabilidad personal para lograr realizar la parte de los objetivos organizacionales que le corresponden. Esta dimensión verifica el sentimiento de ser su propio jefe en el trabajo, es decir, cuanto de autonomía se cuenta para desarrollar las actividades en la organización. Para Marriner, A. (2001), la responsabilidad indica "...lo que debe hacerse para completar una tarea y la obligación creada por la asignación" (Pág. 46); de igual forma Leddy, S. y Pepper, J. (1989) en un sentido más amplio refieren que:

La responsabilidad sigue conservando su significado original de obligación, aunque se le ha agregado una nueva dimensión, que es capacidad de responder, necesidad de ofrecer respuestas, y explicaciones a otras personas; esta capacidad de responder puede referirse al público, a otros miembros de la profesión, a la institución en la que trabajamos, y a uno mismo. (Pág.234)

Por consiguiente, la enfermera debe responder ante diferentes entes incluso hacia sí misma en su ámbito laboral para lo cual requiere preparación que le permitirá lograr la *autonomía en el trabajo* que se ve reflejada por el grado con que los miembros del grupo experimentan tomar decisiones acerca de cómo realizar un trabajo sin necesidad de estar comprobando cada paso con sus superiores. Las autoras antes citadas señalan

que autonomía “significa que una persona puede desempeñar todas sus funciones profesionales sobre la base de sus propios conocimientos y juicios, además, que otras personas reconozcan el derecho de hacerlo así” (Pág.235), lo que implica que el trabajo proporciona libertad al individuo para que programe su trabajo y para determinar los procedimientos que usara para llevarlo a cabo, respetando la iniciativa y la particularidad de cada quien para resolver los problemas que se le presenten y asumir las consecuencias de sus errores.

Particularmente en el trabajo como docente las enfermeras tienen gran oportunidad de ser autónomas tanto en el desarrollo de las actividades académicas propiamente dichas con los estudiantes, como en el resto de acciones que realiza para lo cual debe estar en constante actualización.

2.2.4.3 Recompensa

Expresan que se refiere al grado con que los miembros sienten que son recompensados y reconocidos por el buen trabajo en lugar de ser ignorados, criticados o castigados cuando algo sale mal. Es el sentimiento experimentado por los miembros de la organización, de que el salario y los otros beneficios que recibe son suficientes para suplir las necesidades básicas en relación con sus grupos de referencia (amigos y familiares) y la posibilidad o no de alcanzar una mayor remuneración dada las oportunidades del mercado del trabajo, los cuales van a determinar la *valoración del trabajo* que hace la organización. Por lo tanto, incluye tanto los incentivos como el castigo. Al respecto Chiavenato, I. (1999) refiere que:

El sistema de recompensas incluye un paquete total de beneficios que la organización pone a disposición de sus miembros, y los mecanismos y procedimientos para distribuir estos beneficios. El sistema de castigos incluye una serie de medidas disciplinarias tendientes a orientar el comportamiento de las personas que se desvían de las rutas esperadas, así

como impedir que se repitan; o, en casos extremos, a castigar su reincidencia (suspensiones del trabajo) o separar de la compañía de los demás al responsable (desvinculación de la organización). (Pág.291)

En este sentido, recibir un salario justo y equitativo o ascensos, como refuerzo positivo, es siempre una aspiración de los trabajadores, por lo general, los empleados quieren que las recompensas sean otorgadas de manera equitativa, ya que al compararlas con las recibidas por otros miembros de la organización sentirán la diferencia de trato según lo que ellos consideren su dedicación al trabajo, además deben ser dadas a toda la organización como señalan Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009):

Cuando un empleado alcanza un alto nivel de desempeño, las recompensas se vuelven importantes inductores para que prosiga su desempeño en ese nivel. Las recompensas pueden ser externas (bonos, vacaciones pagadas, etc.) o internas (sentimientos de logro, orgullo por el cumplimiento y sentimientos de éxito). (Pág.170)

Según estos autores, es necesario recompensar a todos los trabajadores de acuerdo a lo que ellos consideren de mayor valor tomando en cuenta la cultura en la cual se desenvuelve, ya sea para mantener el rendimiento o para potenciarlo, reconociendo que estas recompensas pueden ser extrínsecas si están referidas a compensaciones financieras y materiales e intrínsecas tales como: promociones, autoridad, oportunidades para el desarrollo personal, reconocimiento de sus contribuciones entre otras. Por otra parte, a medida que la organización utiliza más el premio que el castigo, puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive el trabajador a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le incentive a mejorar en el mediano plazo.

Habitualmente, los sistemas de recompensas mejoran cuatro aspectos de la eficacia organizacional, los cuales se mencionan a continuación: motivan al personal a unirse a la organización, influyen sobre los trabajadores para que acudan a su trabajo, los motivan para actuar de manera eficaz y refuerzan la estructura de la organización para especificar la posición de sus diferentes miembros.

En el caso de los docentes existe un sistema de recompensas a nivel nacional que favorecen el clima organizacional, entre las que se destacan las posibilidades de estudio, el uso de licencias remuneradas, el acceso a servicios de salud, la posibilidad de ascender por méritos propios, entre otros, sin embargo el sueldo ha sufrido gran deterioro debido a los altos índices de inflación y al incumplimiento de los acuerdos gremiales que justifican el aumento salarial de acuerdo a la inflación. En el contexto de la escuela de enfermería pudiera considerarse que no existen mecanismos propios que propicien incentivos que permitan aumentar la motivación de los docentes.

2.2.4.4 Riesgo

Continúan los autores que es la medida en que la organización promueve la aceptación de peligro calculado a fin de lograr los objetivos propuestos. Campoverde, F. (2004) señala que “es la posibilidad de que ocurra un acontecimiento que tenga un impacto en el alcance de los objetivos, por lo cual el riesgo se mide en términos de consecuencias y probabilidad”. (Pág.1), se refiere a la disposición de asumir contingencias razonables, reconociendo y capitalizando oportunidades, al mismo tiempo que se observa la posibilidad de resultados negativos y se supervisa el avance hacia las metas de la organización.

El riesgo se basa en la *incertidumbre*, esta puede ser entendida según Estrada, P. (2002) como “la imposibilidad de predecir o pronosticar el resultado de una situación en un momento dado. Esta imposibilidad se debe principalmente al desconocimiento

o insuficiencia de conocimiento sobre el futuro, independientemente de que este desconocimiento sea reconocido o no por los individuos” (Pág.40), dicho de otra forma, el riesgo existe cuando la persona que toma la decisión puede calcular la probabilidad relacionada con el resultado. La incertidumbre cuando quien toma la decisión no cuenta con información suficiente para determinar la probabilidad del suceso posible a materializarse, viéndose obligado a especular a fin de asignar a los diferentes resultados una probabilidad subjetiva.

Al enfrentar la incertidumbre los trabajadores evidencian el mayor o menor control que tienen sobre su propio trabajo, que implica estar consciente de los desafíos al afrontar un peligro o dificultad que la realización de la función conlleva y aceptarlos o resistirlos que formaría parte de la precaución o cautela con la que se actúa para evitar posibles daños o dificultades y que es necesaria conservar cuando el reto es muy grande, al respecto Robbins, S. y Judge, T. (2009) señalan que:

Las personas difieren en su voluntad por correr riesgos. Se ha demostrado que la propensión a aceptarlos o rechazarlos tiene un efecto en el tiempo que les lleva a los gerentes tomar una decisión y en la cantidad de información que requieren para hacerlo. (Pág.114)

De allí que según la disposición de las personas hacia el riesgo en el trabajo tomaran decisiones rápidas o lentas, con mucha o poca información y según el tipo de actividad que realice esta conducta será beneficiosa o no a la organización, aunque Cannizzo, L. y Del Moral, J. (2006) señalan que “las personas que corren riesgo, se pueden llegar a equivocar y pueden cometer muchos errores, pero lo importante es aprender de estos errores y corregirlos” (Pág.291), lo cual le proveerá de satisfacción al sentir que confían en su buen juicio. Estos puntos de vista indican que cada quien según su experiencia y tipo de trabajo asume los riesgos o no en el trabajo con mayor o menor audacia, también dependerá de la libertad para tomar decisiones que posea.

En el caso de los docentes se requiere hacer uso de los desafíos que se presentan ante la innovación y la gran cantidad de información disponible, sin embargo debe ser cauteloso/a al momento de seleccionar la mejor con la finalidad de adaptarse a los requerimientos del sector salud y al perfil del egresado que está vigente en la organización.

2.2.4.5 Calor

Agregan los autores antes señalados que mide la interacción entre trabajadores o entre éstos y sus jefes. La *posibilidad de sentirse cómodo* en el trabajo está relacionado con un buen ambiente laboral y las relaciones sociales entre los miembros de la organización independientemente del cargo que tengan, las relaciones se dan siempre que las personas se implican en patrones de interacción continuada relativamente estables, en estas condiciones las personas se sienten bien, desarrollando su labor junto a sus compañeros con los que tienen ese acercamiento y afinidad, colaborarán para que el ambiente de la organización sea el mejor, disfrutarán de sus tareas, habrá más productividad y el compromiso así como el trato con el grupo y con la organización mejorará.

Estos planteamientos indican, que los docentes deben mostrarse ante los demás positivos/as, actuar en forma dinámica y enfática, lo que facilita ganarse la confianza de iguales, de estudiantes y empleados, así como de los directivos de la organización, creando así, un clima abierto y de confianza, fortalecido por el respeto mutuo. Para Fernández C. (2005), respeto es “actuar o dejar de actuar, procurando no perjudicar ni dejar de beneficiarse uno mismo ni los demás, de acuerdo con los derechos, la condición y las circunstancias de cada uno” (Pág. 105), es decir proceder con imparcialidad comprendiendo la posición que cada quien asuma ante una situación dada.

Aspectos como la comunicación, la equidad, el trabajo en equipo, los horarios y la capacitación, entre tantos otros, están directamente relacionados con el ambiente de trabajo. Y, cuando éste no es bueno, es el líder de la organización quien debe mejorarlo porque, al tener un grupo a cargo, es la primera persona responsable de generar -tanto en su área como en general- una atmósfera que sea positiva para el trabajo, en ese sentido Huckabay, L. y Arnd, C. (1980) reseñan que:

El sistema formal de comunicación evoluciona lentamente y muy raras veces responde a las relaciones únicas que se originan entre los individuos. El administrador debe también reconocer y utilizar el sistema informal, de tal manera que el trabajo se realice en forma eficiente y se mantenga al mismo tiempo la moral o espíritu de cooperación del personal. (Pág.95)

Lo señalado anteriormente, evidencia que el gerente debe hacer todo lo posible por armonizar las relaciones entre los trabajadores para que haya cordialidad entre ellos, tanto dentro como fuera de la organización, donde el bienestar se notará desde el entorno del líder formal hasta el último de los integrantes del grupo para que todo salga bien y optimizará no sólo a nivel personal sino también en el aspecto laboral. Particularmente en la escuela de enfermería se observa que la comunicación informal fluye, pero en muchos casos la formal se confunde con la informal, produciendo discónfort entre los docentes que esperan oficios por escrito para tomar decisiones o asumir posiciones pero estos nunca llegan, generando en algunas oportunidades conflictos.

2.2.4.6 Estándares

También forman parte de las dimensiones señaladas por los precitados autores, quienes al respecto argumentan que refleja cómo los miembros de una organización perciben los estándares que se han fijado para la *productividad de la organización*, o sea aquello que se espera de ellos en cuanto a producción de bienes y servicios, según Martínez, E (2003) "Los estándares son acuerdos (normas) documentados que contienen especificaciones técnicas u otros criterios precisos para ser usados consistentemente como reglas, guías, o definiciones de características para asegurar que los materiales productos, procesos y servicios se ajusten a su propósito" (Pág.5), lo cual indica que ofrecen un patrón de referencia sobre cómo realizar las actividades de acuerdo a lo que se tiene previsto, tiene estrecha relación con la *productividad*, la cual es definida por Robbins, S y Judge, T (2009) como "la medición del desempeño que incluye la eficacia y la eficiencia" (Pág.27), es decir compara la relación existente entre el resultado final y los recursos que se han utilizado para lograr dichos resultados.

Para que se dé un buen nivel de productividad, se deben establecer lineamientos desde la gerencia que permitan a los trabajadores sentirse identificados, estimulados y cómodos con sus actividades y funciones, con la finalidad de que los resultados sean los esperados, tanto, para la organización como para el equipo y cuando estas no se cumplan, evaluar las causas y corregirlas. En ese sentido es necesario que el gerente sepa cuáles son los agentes que influyen en la productividad, para poder intervenir en ellos, según García, S. (2007):

Son diferentes los factores vinculados con la productividad del trabajo, aunque algunos autores para su estudio los agrupan en: factores técnico materiales y factores económicos sociales. Los primeros son los vinculados al desarrollo de los medios de trabajo y su utilización más adecuada, mientras que los segundos son los que tienen que ver con la motivación, la calificación y la utilización de los recursos humanos. (Pág.3)

De lo anteriormente citado se desprende que el comportamiento de los trabajadores depende no solo de los insumos que posea para llevar a cabo una determinada función y el uso que haga de ellos, sino que también interviene el interés que tenga en realizar la actividad y la forma como es reconocido o no por el supervisor, concluyendo que tanto los factores personales como los del sistema influyen en el rendimiento laboral, evidentemente que realizar un trabajo correcto, motiva intrínsecamente al trabajador lo cual puede contribuir a aumentar su productividad, la cual se expresa por el rendimiento que tenga el trabajador, al respecto Motowidlo, S.J. (2003) citado por Díaz, M. (2010) lo concibe como:

El valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización. (Pág.27)

Resulta claro que el rendimiento del recurso humano es el máximo de las acciones desarrolladas por el personal en su jornada de trabajo que relaciona el salario con la productividad, sin embargo, existen personas que por diferentes causas no dan lo mejor de sí al momento de trabajar, sino que en su lugar realizan lo mínimo indispensable sin importarles las consecuencias que su conducta genere en el gerente u organización, en ese sentido Davis, K y Newstron, J. (2002) refieren que:

En muchas empresas u organizaciones existe un cierto número de empleados con la opinión de depender de los demás, y consideran que sus propios esfuerzos tienen un efecto mínimo en el rendimiento, esto contribuye a la eficiencia personal baja generando la convicción en las personas que no pueden lograr un rendimiento exitoso o realizar contribuciones importantes en el trabajo. (Pág.219)

Lo cual implica que los gerentes deben identificar en los trabajadores los motivos del bajo rendimiento y si es el caso enseñar a sus empleados a ser menos dependientes de sus superiores y convertirse en equipos autoadministrados. La escuela de enfermería

no posee estándares como tal que midan la productividad de los docentes, sin embargo existen indicadores elaborados por la Comisión de Auditoría Académica de esta casa de estudios relacionados con los cinco componentes del plan académico integral: docencia, extensión y servicios, investigación, gerencia universitaria y gremial y formación permanente y desarrollo personal, lo cuales ofrecen un punto de referencia sobre el deber ser en la práctica diaria, sin embargo, estos indicadores han sido fuertemente criticados por las peculiaridades de cada facultad y/o escuela, exigiéndose el cumplimiento principalmente del componente de docencia, aunque tampoco se hace seguimiento o evaluación del cumplimiento o no de los mismos, quedando el cumplimiento de actividades sin parámetros firmes para su comparación.

2.2.4.7 Ayuda

Esta dimensión del clima organizacional entendida como el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de colaboración de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en la *cooperación*, tanto de niveles superiores como inferiores, lo que conlleva a la afinidad dentro del grupo caracterizado por la ayuda cuando el trabajo de uno de los miembros así lo exige, dando paso a la colaboración entre empleados, aspecto que mejora sustancialmente el clima organizacional debido a que sentirse apoyado por otras personas cuando se necesita es muy reconfortante tanto, para quien lo recibe como para quien lo da, además el bienestar de una persona se reflejará en el bienestar del equipo y viceversa, nunca se debe abandonar a ninguno de sus integrantes, ya que hay beneficios que van más allá de la remuneración, como señala Velasco E., Bautista, H., Sánchez, F. y Cruz, L. (2007) “Las personas obtienen más del trabajo que el puro dinero o realizaciones materiales, ya que también satisface la necesidad de contacto social” (Pág.37), es decir, como condición humana, la cooperación forma parte de la escala de valores de las personas, la cual debe ser cultivada y apoyada por los gerentes

como estrategia que favorezca la interacción entre los trabajadores para el logro de objetivos personales y organizacionales que contribuyen a tener un clima de trabajo cómodo y armónico en oposición a un ambiente competitivo y frío.

En este contexto, enfermería como profesión identificada con la relación de ayuda y los docentes como expresión de la misma no pueden obviar la importancia de fomentar la cooperación entre los estudiantes desde las aulas de clase y escenarios de práctica, así como, en el resto del personal tanto en la escuela como fuera de ella ya que debe ser modelo a seguir por unos y otros aun cuando las condiciones laborales en muchos casos no sean las más idóneas, es necesario tener presente siempre que se enseña más con lo que se hace que con lo que se dice.

2.2.4.8 Conflicto

Otra dimensión estudiada es el conflicto, entendido como el grado de aceptación que tienen los miembros de la organización de las opiniones desiguales y la percepción de cómo resultan las modalidades de prevención de conflictos. Los conflictos en toda organización se presentan frecuentemente, esto es normal pues donde hay personas que interactúan e intercambian ideas siempre van a existir discrepancias, debido a las diferencias y complejidad propia de los seres humanos, estos conflictos son saludables y productivos hasta cierto grado, ya que generan cambios que pueden conllevar a transformaciones creativas que mejoran la estructura y funcionamiento de la organización.

Al respecto, Amorós, E. (2007) lo define como “el proceso en el que una de las partes percibe que la otra se opone o afecta negativamente sus intereses, en este concepto además se debe incluir interdependencia e interacción” (Pág.111), esta posición implica diferentes expectativas ante determinada situación en una organización, un aspecto importante en estos casos es enfocarse en lograr que los

conflictos se conviertan en fuerzas impulsoras positivas, ya que el objetivo no es que desaparezcan en las organizaciones, sino en saber cómo manejarlos a partir del conocimiento de las personas del entorno, sus motivaciones, percepciones, habilidades y sentimientos que parte por el conocimiento de sí mismo para poder interactuar con los demás. Existen varios tipos de conflicto, a continuación se explica brevemente lo señalado por (Huckabay, L. y Arnd, C., 1980: 213-215) quienes indican que el conflicto de roles o funciones se produce cuando a la persona que ocupa un puesto determinado se le pide que se amolde de forma simultánea a un conjunto de expectativas que se excluyen mutuamente y son incongruentes o contradictorias, de tal manera que la adaptación a un conjunto de requisitos vuelve la adaptación a otro sumamente difícil.

Los conflictos de roles más comunes se suscitan dentro y entre las funciones; en el nivel del individuo, esto sucede cuando la forma como una persona piensa que debe actuar difiere de la forma en que los demás esperan que se comporte. De igual manera, se producen conflictos cuando dos grupos de referencia tienen expectativas opuestas respecto a la persona que desempeña determinada función. El conflicto de funciones también se puede suscitar entre los miembros de un grupo de referencia en relación con las expectativas que tienen de una función determinada. Mientras que el conflicto de personalidad se produce como resultado de disposiciones contrarias a las necesidades de la personalidad de los individuos que desempeñan las funciones. Tales conflictos generan tensión, incomodidad y conflicto dentro de la persona.

Algunos conflictos sustentan las metas del grupo y mejoran su desempeño, éstas son formas constructivas y funcionales del conflicto. Hay conflictos que obstruyen el desempeño del grupo; éstas son formas disfuncionales o destructivas del conflicto. El criterio que diferencia el conflicto funcional del disfuncional es el desempeño del grupo. En ese orden de ideas, Chiavenato, I. (2000) señala que:

El conflicto puede tener consecuencias positivas y negativas: Las positivas son: Estimula a las personas (energiza). Fortalece sentimientos de identidad. Despierta la atención ante los problemas. Pone a prueba las estructuras de poder dentro de la organización y las negativas son: sentimientos de frustración, hostilidad y ansiedad. Presión grupal (aumenta cohesión). Desvío de energías productivas. Bloqueo de iniciativas ajenas. Tensión circular y fricción en las relaciones interpersonales. (Pág.368)

Por tanto, el impacto del conflicto en el individuo y en el grupo rara vez es mutuamente excluyente, de modo que las formas en que los individuos perciben el conflicto pudiera tener una influencia beneficiosa o no en el grupo, lo importante es la forma de abordarlo cuando haya alcanzado niveles disfuncionales para la organización ya sea mediante la confrontación o la evasión del mismo, cuya opción está determinada por la habilidad del gerente en su manejo. Si utiliza la *confrontación* para identificar los conflictos y resolverlos, deberá reunir información relevante sobre los mismos hasta que se llegue a una decisión. Es utilizada principalmente cuando el conflicto es originado por malentendidos e implica que en la organización se permiten discusiones abiertas aunque no esté de acuerdo el supervisor inmediato con esa opinión por lo que se considera que el conflicto es saludable.

Por otra parte, si utiliza la *evasión* del conflicto, no presentará una solución definitiva, sino que serán temporales, donde la gente permanece callada aunque no estén satisfechas con la situación, pero deben actuar así para no molestar a la gerencia, ni interferir con el tiempo que tarda la toma de decisiones, manteniéndose latente el conflicto y puede complicarse si el gerente deja transcurrir mucho tiempo sin asumir una posición definitiva o permite que afecte a un mayor número de personas, provocando una inconformidad en el clima organizacional.

La percepción de los conflictos en la escuela de enfermería se traduce en algo que hay que evitar perdiéndose la oportunidad de aprovechar las divergencias de la gente

para proponer cambios que oxigenen la organización mediante la participación activa de todos los grupos que hacen vida en ella.

2.2.4.9 Identidad

Por último Identidad, que es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. Tener *sentido de pertenencia*, como su nombre lo indica, es sentir que se pertenece a un lugar u organización, con todo lo que implica la palabra pertenecer; es decir, ser parte importante, valorada, reconocida de la misma.

Para una organización gozar con un alto sentido de pertenencia es de vital importancia, ya que todos los planes y programas que se ejecuten en su interior serán fruto de un trabajo realizado por placer y no como un deber obligante y desmotivador. La pertenencia hace que todas las acciones estén encaminadas al mejoramiento y a la calidad, pues los excelentes resultados serán motivo de orgullo y las equivocaciones que se presenten, serán oportunidades de mejoramiento, dentro de un ambiente donde todos los colaboradores son tenidos en cuenta como actores imprescindibles para la organización. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización, mientras más identificados se sientan las personas con la organización más posibilidades tienen de permanecer en ella y sentirse parte de ella.

La identidad organizacional puede estar más o menos desarrollada. En la medida en que más lo esté se reforzarán los aspectos cohesivos como la motivación, la capacidad de liderazgo, la comunicación, etc. Por tanto la identidad organizacional representa el medio por el cual los grupos de trabajo se orientan a sí mismos hacia la organización y mediante la cual los individuos adquieren su propio sentido de seguridad e identidad como miembros, es decir desarrolla el sentido de pertenencia, el

cual es inherente a la persona humana, nace de su individualidad y se amplía hacia un grupo u organización.

Como se ha visto, sentir que se pertenece es tener compromiso, aceptación, orgullo, confianza por dicho grupo u organización, al respecto Alcalá, C. (2011) señala que:

Es una actitud de amor, de filiación, de compatibilidad, de apego a alguien, a algo, al lugar del trabajo o de estudio, a un grupo, a un hábitat. En el ámbito laboral, el sentido de pertenencia es una moneda de dos caras, donde por un lado el patrono juega un papel fundamental en el cultivo y reforzamiento de ese sentimiento, y por otro lado el individuo, manejando adecuadamente sus motivaciones internas o externas decide defender con sus actos la integridad de la estructura de la cual se siente parte. (Pág.1)

Según este autor el sentido de pertenencia puede ser influenciado por la conducta que tengan los gerentes hacia los trabajadores y también por el aprecio que tengan ellos por su organización, el cual estará directamente relacionado con la satisfacción que experimenten con las actividades que realiza y como contribuyen a su logro personal y profesional.

De hecho, estar satisfechos de pertenecer a una organización significa que ella cumple con todos los requisitos de bienestar, de oportunidades, de seguridad que despiertan en la persona un sentimiento de orgullo al ser parte de ella. Cuando se pertenece a una organización, es porque de manera libre y agradable se ha decidido estar allí, que al pasar el tiempo y aunque se esté ausente, tener la sensación de que aún se pertenece por el arraigo y por las posibilidades de satisfacción que ofreció cuando se era parte de ella o que aun cuando se jubile puede seguir trabajando en la misma, no solo por los ingresos que esto represente sino por la satisfacción del trabajo realizado. Tal como lo señalan, Builes, Á. Muñoz, A. García G. Muñoz, M. y Muñoz, S. (2011) el sentido de pertenencia “es pensar en la organización, en su mejoramiento, siendo conscientes de que el mejoramiento surge de cada uno de sus miembros, de su

decisión de cambiar para mejorar pasando de ser parte del problema a ser parte de la solución” (Pág.37), es decir, sentirse parte de la organización.

En la medida que los docentes de enfermería profundicen la idea que la escuela merece todo su esfuerzo y entrega, se logrará que el cumplimiento exacto de un horario carezca de importancia y sólo importen los excelentes programas que se ejecuten, así se extiendan en horario extralaboral para cumplir con sus metas.

El estudio de estas dimensiones determina el clima laboral, el cual influye en el comportamiento de las personas, a través de las percepciones que tiene cada quien y condicionan los niveles de motivación para el trabajo y rendimiento profesional, como aspectos claves para el funcionamiento organizacional, específicamente en las universidades es necesario este tipo de estudio como lo señala la UNESCO (1998) en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior:

Los establecimientos de enseñanza superior deberían adoptar prácticas de gestión con una perspectiva de futuro que responda a las necesidades de sus entornos. Los administradores de la enseñanza superior deben ser receptivos, competentes y capaces de evaluar regularmente -mediante mecanismos internos y externos- la eficacia de los procedimientos y las reglas administrativos. (Pág.28)

Tomando en cuenta esta recomendación la autora considera oportuno realizar este estudio en la escuela de enfermería de la Universidad de Carabobo, como una forma de contribuir con la gerencia de la misma al presentar el diagnóstico sobre la percepción que tienen los docentes respecto a la organización y sus procedimientos reconociendo que el estudio del clima laboral es una herramienta útil que permite evaluar y medir los comportamientos de los recursos humanos que puede ser tomado en cuenta y de acuerdo a los resultados enfocarse en las áreas donde el comportamiento humano puede ser establecido más positivamente para crear docentes con altos niveles

de motivación y compromiso que contribuyan a mejorar la calidad del profesional que se forma en la escuela antes mencionada.

En otro orden de ideas, es evidente que toda investigación requiere de un soporte teórico donde fundamentar los hallazgos de la misma, de ese modo a continuación se presentan algunas teorías que explican el clima laboral.

2.2.5 Teorías del Clima laboral

Así como existen diferentes dimensiones del clima laboral según la posición de los autores, de igual forma existen varios modelos que lo explican, en primer lugar se describirá la teoría de Likert citado por (Sandoval, M. 2004: 86-87) la cual denomina “Los sistemas de organización” que permite visualizar en términos de causa – efecto la naturaleza de los climas estudiados y sus variables. En este modelo se plantea que el comportamiento de un individuo depende de la percepción que tiene de la realidad organizacional en la que se encuentra. Señalan este autor que hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización, las cuales influyen en la percepción individual del clima: variables causales o independientes, variables intermedias y variables finales o dependientes.

Refiere que las variables independientes, son las que están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables se encuentran la estructura de la organización y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes. Si estas se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables. Las variables intermedias, reflejan el estado interno y la salud de una empresa y constituyen los procesos organizacionales de una empresa. Entre ellas están la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones. Las variables dependientes son las que resultan del efecto de las variables independientes y de las intermedias, por lo que reflejan los logros obtenidos

por la organización, entre ellas están la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas.

La combinación de dichas variables determina dos grandes tipos de clima laboral los cuales parten de un sistema muy autoritario a uno muy participativo, los cuales se subdividen en dos clasificando los sistemas de gestión en cuatro grupos. A continuación se describen cada uno de ellos:

1. Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador, en este la dirección no confía en sus empleados, la mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización, los empleados perciben y trabajan en una atmósfera de temor, las interacciones entre los superiores y los subordinados se establece con base en el miedo y la comunicación sólo existe en forma de instrucciones. El Sistema II Autoritarismo paternalista, existe la confianza entre la dirección y los subordinados, aunque las decisiones se toman en la cima, algunas veces se decide en los niveles inferiores, los castigos y las recompensas son los métodos usados para motivar a los empleados. En este tipo de clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados pero da la impresión que trabajan en un ambiente estable y estructurado.

2. Clima de tipo participativo: Sistema III Consultivo, la dirección tiene confianza en sus empleados, las decisiones se toman en la cima pero los subordinados pueden hacerlo también en los niveles más bajos, para motivar a los empleados se usan las recompensas y los castigos ocasionales, se satisfacen las necesidades de prestigio y de estima y existe la interacción por ambas partes. Se percibe un ambiente dinámico y la administración se basa en objetivos por alcanzar. El Sistema IV Participación en grupo, existe plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones se da en toda la organización, la comunicación está presente de forma ascendente, descendente y lateral, la forma de motivar es la participación, el establecimiento de objetivos y el mejoramiento de los métodos de trabajo. Los empleados y la dirección

forman un equipo para lograr los objetivos establecidos por medio de la planeación estratégica.

Otra teoría que explica el clima laboral es la de Litwin y Stringer, la cual sirve de base a esta investigación, considerando que ésta utiliza la perspectiva perceptual o enfocada al individuo y fue una de las teorías precursoras en esta área del conocimiento. Además, ésta considera una gama amplia de dimensiones, en contraste con otros autores, lo cual permite conocer de manera más específica el ambiente laboral. Además el cuestionario elaborado por Litwin y Stringer tiene un alto grado de confiabilidad y describe los determinantes situacionales y ambientales que más influyen sobre la conducta y la percepción del individuo.

Estos autores presentan el clima organizacional a partir de la teoría de la motivación humana de McClelland D (1961) citado por (Robbins, S. 2004), puesto que ésta tiene una relevancia considerable en el estudio del comportamiento humano en las organizaciones.

El autor precitado enfoca su teoría básicamente en tres necesidades y según sea la inclinación de las personas hacia esa área dirigirá su meta, en primer lugar se encuentra la *Necesidad de Logro*, la cual se hace evidente en aquellas personas que tienen un impulso irresistible de triunfar, luchan por las realizaciones personales más que por las recompensas del éxito en sí. Tienen el deseo de hacer algo mejor o de manera más eficiente de lo que se ha hecho anteriormente, tienen el impulso de sobresalir, de tener realizaciones sobre un conjunto de normas, y de la lucha por alcanzar el éxito. Es decir, hay una fuerte necesidad de retroalimentarse de su logro y progreso, por sentirse dotado, realizado, gratificado y con talento.

Le sigue la *Necesidad de Poder*, se ve en aquellas personas que sienten la necesidad de hacer que los otros se conduzcan como no lo habrían hecho de otro modo,

es decir el deseo de tener un impacto, de ejercer una influencia y controlar a los demás; prefieren encontrarse en situaciones de competencia y posición y, están más interesados en el prestigio y en ganar la influencia sobre los demás que en el desempeño eficaz. Por tanto, hay una fuerte necesidad de hacer liderar sus ideas y de hacerlas prevalecer, de incrementar su poder y su prestigio, en fin, su estatus, en efecto los individuos que poseen una alta necesidad de poder, disfrutan el encontrarse a cargo de los demás, para aumentar su prestigio.

Para finalizar la *Necesidad de Afiliación*, se presenta en personas con grandes deseos de afiliación que se esfuerzan por hacer amigos, prefieren situaciones de cooperación que las de competencia y esperan relaciones de mucha comprensión recíproca, ya que impera el deseo de tener relaciones amistosas y cercanas. Las personas con esta necesidad alta, no son los líderes ni los directivos más eficientes, ya que les cuesta mucho tomar decisiones difíciles sin preocuparse por disgustar a los demás. No obstante Amorós, E. (2007) señala que:

El hecho de mantener buenas relaciones con los demás miembros de la organización, podrá producir que un gerente, más que poder coercitivo sobre sus subordinados, se gane el poder bajo la forma de autoridad; que a la larga le ayudará a conseguir eficientemente las metas trazadas por la organización y las personales en consecuencia. (Pág.88)

Partiendo de estas ideas, se puede inferir que las personas con alta necesidad de afiliación pudieran desempeñarse bien como gerentes siempre y cuando consideren que el hecho de tomar decisiones administrativas que no siempre van a favorecer a todos los trabajadores por igual, impide tener buenas relaciones laborales, sino que al contrario mientras mayor confianza exista entre gerentes y supervisados, más conscientes estarán de las razones que tiene el supervisor para actuar de determinada manera.

Una vez descrita la teoría de la motivación humana de McClelland D, se presenta la teoría de Litwin y Stringer citada por (Alcalá, E. 2011: 68-77) con sus respectivas relaciones. Indican los autores que el clima organizacional se basa en tres motivos intrínsecos, los cuales han mostrado ser determinantes del comportamiento en el trabajo; estos son: la necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación, una persona tendrá una alta necesidad de logro cuando pasa su tiempo pensando en cómo hacer mejor su trabajo, lograr algo inusual e importante o avanzar en su carrera. Por otra parte, se dice que un individuo tiene una alta necesidad de poder si pasa su tiempo pensando en cómo influir y controlar a otros, y como puede usar esa influencia para cambiar el comportamiento de otra gente u obtener una posición de autoridad y estatus. Por el contrario, un individuo tendrá necesidad de afiliación cuando pasa su tiempo pensando acerca del calor, la amistad y las relaciones de compañerismo que tiene o le gustaría tener.

Según estos autores cuando los trabajadores presentan algunas de estas necesidades en su ambiente laboral, el papel que juega la organización será vital, ya que los trabajadores se formaran una percepción de la empresa, constituyéndose, de esta manera, el clima organizacional. Por tanto, se puede ver al clima organizacional como un concepto que: permite analizar los determinantes reales del comportamiento motivado, simplifica los problemas de medición de los determinantes situacionales y hace posible la caracterización de la influencia situacional total de varios ambientes, de manera que se pueden hacer comparaciones entre los ambientes.

Para explicar el clima existente en una determinada organización los autores precitados postulan la existencia de nueve dimensiones donde cada una de ellas se relaciona con ciertas propiedades de la organización, las cuales fueron descrita anteriormente y se presentan en las siguientes líneas indicando la relación de las mismas con las necesidades de logro, de poder y de afiliación que puedan tener las personas y finalmente se presenta el modelo de la teoría:

Estructura: Esta escala representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor. La estructura de la situación según Litwin y Stringer no incrementa la necesidad de logro. Esto se debe a que la estructura actúa reduciendo el desafío del trabajo, así como el valor percibido de tener éxito en el trabajo. Por tanto, las expectativas e incentivos característicos de la situación no incrementan la motivación de logro; o si estos se incrementan, otros motivos están relacionados por lo que la relevancia de la motivación de logro se ve reducida en gran medida.

Los mismos autores agregan, que en situaciones donde hay una jerarquía de estatus y autoridad, y donde hay señales que sugieren la competencia por el reconocimiento y el estatus, la necesidad de poder se vería incrementada y se generaría el comportamiento relacionado con el poder. Caso contrario, la estructura no incrementa la necesidad de afiliación, ya que esta enfatiza la jerarquía y con ello se presenta la formalidad y la distancia social, reduciendo la cercanía entre los individuos. De tal manera que la estructura no aumenta la necesidad de logro ni de afiliación, pero si la de poder, situación que hay que considerar de acuerdo a las necesidades que tengan los trabajadores para que en esa medida ajustar las reglas y normas de la organización con la finalidad de propiciar un clima positivo.

Responsabilidad: Es la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo, es decir, que saben lo que les corresponde hacer, por tanto la supervisión que reciben es general. Los autores antes citados señalan que estudios empíricos muestran que sujetos con una alta necesidad de logro prefieren trabajos en los cuales se les permita tener mayor responsabilidad de su comportamiento. Por otra parte, si el clima de responsabilidad es tal que se acentúa la diferenciación del estatus, más que el énfasis en la libertad y la

retroalimentación, la motivación de poder puede ser influenciada por esta dimensión. De este modo, un clima que enfatiza la responsabilidad individual puede incrementar la necesidad de poder y de logro, quienes tienen esta tendencia se sentirán satisfechos en la medida que su supervisor les permita tomar decisiones relacionadas con su trabajo.

Recompensa: Corresponde a la percepción de los miembros de la organización sobre la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Un clima orientado a dar recompensa en vez de castigo es más propenso a incrementar la necesidad de logro de sus trabajadores. De esta manera, si se percibe un sistema de recompensa como objetivo, tanto que las recompensas sean vistas como símbolos de éxito, el resultado inmediato será un incremento en la necesidad de logro de los trabajadores. Al contrario, un escenario basado en un clima de recompensa debería no esperar un incremento en la necesidad de afiliación.

La necesidad de poder, por su parte, no se incrementa en un clima basado en la recompensa, pero sí en un clima basado en la aprobación. Esto se debe a que los premios vinculados con el rendimiento no afectan la motivación de poder pero la aprobación social y personal tiende a incrementar las señales asociadas con el reconocimiento personal y el poder de influencia.

Riesgo: Corresponde a las metas que los miembros de una organización tienen respecto a determinados desafíos que pueden correr durante el desempeño de su labor, por tanto los individuos con alta necesidad de logro prefieren tomar riesgos moderados debido a que la toma de riesgos pueden ser determinantes importantes de la motivación de logro relacionado con el comportamiento. Por otra parte, los climas que tienden a ser conservadores ante los riesgos y que legitiman la especulación a ciegas, sin planificación frustran y debilitan la motivación. Respecto a la motivación de afiliación

y la motivación de poder, hay poca evidencia empírica o teórica que evidencie una relación entre estas y la dimensión riesgo.

Calor: Es la percepción por parte de los miembros de una organización acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados, estas relaciones se generan dentro y fuera de la organización, entendiendo que existen dos clases de grupos dentro de toda organización: formales e informales. Aquellos individuos con una alta necesidad de logro consideran que el calor y el compañerismo, presentes en una situación no son tan importantes para incrementar la necesidad de logro, mientras que aquellos con alta necesidad de filiación serán estimulados cuando las percepciones de su esfuerzo estén relacionadas con el calor y las relaciones interpersonales. En relación a la necesidad de poder, Litwin y Stringer consideran que esta no se altera respecto de la dimensión calor.

Estándares: La teoría de la motivación de logro se construye alrededor de la noción del logro en relación a estándares de excelencia, por lo que es de esperar que el nivel de estándares sea un determinante importante de la motivación de logro y que por tanto la incremente. Sin embargo, no existe una relación simple entre los altos estándares de rendimiento y la necesidad de afiliación y la necesidad de poder. Si los estándares de alto rendimiento no son sino aspectos de un clima que hace hincapié en las señales de afiliación, los individuos con una alta motivación de afiliación responderán a los altos estándares de rendimiento con el fin de complacer a sus compañeros de trabajo o jefe. Por otra parte, si el clima organizacional destaca las señales orientadas al poder, los altos estándares de rendimiento pueden incrementar la motivación de poder.

Ayuda: Es el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de apoyo de parte de los directivos y de otros empleados del grupo.

Aquellos individuos con una alta necesidad de logro consideran que el apoyo y el estímulo son importantes para incrementar la necesidad de logro. Por otro lado, el apoyo puede incrementar la necesidad de afiliación. De este modo, una situación organizacional que enfatiza las relaciones de ayuda puede incrementar la necesidad de afiliación porque los miembros del grupo estarían expuestos a una infinidad de señales afiliarias, sin embargo la necesidad de poder no se altera respecto a esta dimensión.

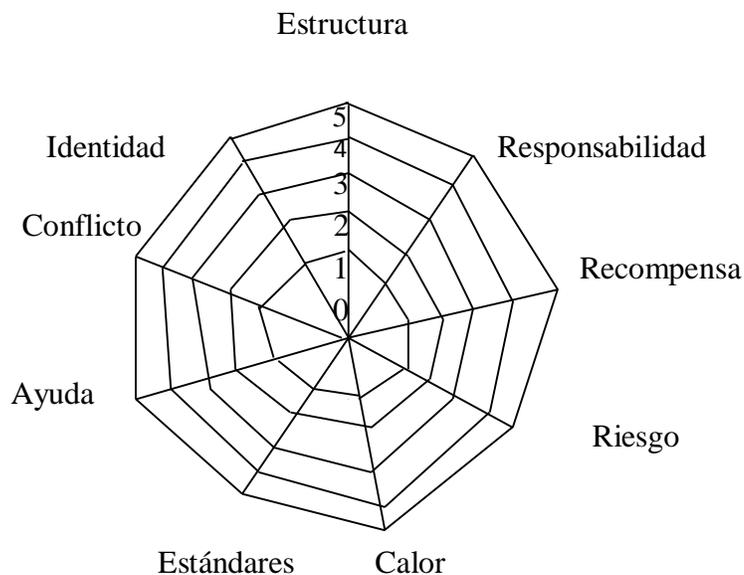
Conflicto: Es el sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen. La teoría de Litwin y Stringer sugiere que la confrontación de conflictos puede servir para incrementar la motivación de logro de muchas maneras. Primero, la confrontación directa de los conflictos tiende a incrementar el flujo de información, ya que esta hace que el nivel de desempeño sea más objetivo y las metas sean más claras. Segundo, la confrontación de conflictos puede incrementar la rapidez y la concreción de la retroalimentación, por lo que las alternativas de acción y los obstáculos para lograr las metas son más explícitos y los individuos pueden juzgar que tan bien están haciendo su trabajo.

Por otra parte, la tolerancia al conflicto no conduce a un incremento en la necesidad de afiliación. Esto se debe a que la confrontación y la aceptación de conflictos tienden a amenazar la estabilidad del calor y las relaciones de amistad, las cuales son muy importantes para los individuos con una acentuada necesidad de afiliación. Contrario a lo anterior, una persona con una necesidad de poder ve la confrontación como una oportunidad para influir en otras personas. Por tanto una organización caracterizada por un clima con confrontación y tolerancia al conflicto incrementa la motivación de poder.

Identidad: Litwin y Stringer señalan que esta dimensión solo está relacionada directamente con la necesidad de afiliación. Los individuos con alta necesidad de

afiliación responderán a un ambiente que enfatice la cohesión y la lealtad de grupo. En un ambiente donde se enfatiza la cercanía y las relaciones interpersonales, las señales afiliativas se ven incrementadas. La motivación de logro no se ve incrementada por un clima que enfatiza la lealtad e identidad del grupo. No obstante, si la identificación se centra alrededor de una meta, los individuos con alta necesidad de logro pueden responder favorablemente al énfasis en la identidad del grupo.

En el siguiente esquema se representa el modelo mediante la cual se puede representar esta teoría tomando en cuenta el puntaje obtenido en cada una de las dimensiones antes descritas según la percepción de los trabajadores/as, las cuales según sus autores tiene un valor mínimo de 0 y el máximo de 5 cuyo resultado contribuirá a formar una margarita más o menos grande según el puntaje obtenido, considerando que 5 es el valor ideal.



Elaboración propia adaptado del Modelo de Noboa A. (2006)

Por otra parte es importante considerar que el clima laboral está relacionado con muchas variables, en esta oportunidad la autora considera útil abordarlo conjuntamente con el compromiso organizacional que tienen los docentes de la escuela de enfermería, cuyos aspectos más relevantes se describen en seguida.

2.2.6 Compromiso Organizacional

El compromiso expresa aquello que es importante para el sujeto, es decir, lo que se encuentra en juego en una relación determinada. Cualquier situación que involucre un compromiso importante, será evaluada como significativa en la medida que dañe, amenace o favorezca la expresión del mismo. En cuanto al compromiso organizacional es considerado como uno de los mejores indicadores de permanencia en el empleo, aunque en las instituciones públicas del país no existe el temor de perder el trabajo - salvo por causas muy graves-, sin embargo, el nivel de compromiso del personal determina la calidad del servicio que se presta, y en el caso de las/os docentes la calidad del servicio se evidencia en el trato que le dé a los estudiantes, quienes serán los beneficiarios o víctimas del compromiso que ellos tengan en cuanto a la formación de recursos humanos, así como el buen uso de los recursos con que cuenta.

En opinión de (Amorós, E. 2007) existen dos tipos de compromiso: el compromiso con el trabajo, que es el nivel en el que una persona se identifica con su trabajo, involucrándose en el mismo cuyo desempeño es importante para la valoración personal y el compromiso organizacional, como el grado en que un empleado se identifica con una organización específica y con sus metas dando el mayor de sus esfuerzos, evidenciado por su deseo de permanecer en ella. De igual manera Robbins, S y Judge, T (2009) lo definen como “el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta y desea mantener su relación con ella” (Pág. 79), es decir, el compromiso que tenga el empleado determinara su permanencia en la organización, al mismo tiempo, cuando el empleado nota que el

esfuerzo que ha dedicado al trabajo no le es reconocido, disminuirá su deseo de permanencia.

En este contexto, Fernández, J. (2008) refiere que:

El compromiso organizacional, se hace sólido por la catálisis de elementos como la confianza, el alineamiento con las metas, el progreso hacia ellas, las relaciones internas, la cohesión y coherencia de la comunidad, la satisfacción general, la ética y justicia reinante, el reconocimiento interno, el prestigio social de la organización, entre otras y se puede desvanecer por razones exógenas; entre las que se destacan: la corrupción de los ejecutivos, la desviación de las metas originales, la pérdida de vigencia de las mismas, la falta de transparencia de la organización, el fracaso en los resultados, el sentimiento de ser preferido o excluido y el desacuerdo con las tácticas o los métodos. (Pág. 3)

Por tanto, el compromiso es una variable multidimensional que se aplica a toda la organización y no solamente al trabajo que incluye aspectos personales del empleado, organizativos y contextuales, donde el momento adecuado para intervenir en los primeros -aspectos individuales- sería la fase de selección del personal; sobre los últimos prácticamente no se puede actuar, pero sobre los factores organizativos los directivos pueden tener la última palabra. Si los supervisores y los gerentes toman conciencia de que pueden moldear e incidir en el compromiso de sus trabajadores mediante el diseño organizativo, se podrían mejorar estas variables y consecuentemente, beneficiar a la organización en su conjunto.

En consonancia con lo expresado anteriormente, se puede evidenciar la presencia de factores que influyen en el compromiso organizacional tanto en positivo como en negativo al respecto, Newstrom, J. (2011) señala que:

Los factores inhibidores son: recriminación excesiva, gratitud fingida, fallas en el seguimiento, inconsistencias e incongruencias, egos inflados y trato abusivo; como factores estimulantes se encuentran: claridad en reglas

y políticas, inversión en los empleados (capacitación), respeto y reconocimiento por los esfuerzos, autonomía y participación del empleado, hacer que los empleados se sientan valorados, recordatorios de las inversiones de los empleados, ofrecer apoyo a los empleados, brindar oportunidades a los empleados para que expresen su interés por los demás. (Pág. 222)

Partiendo de esta información, los gerentes pueden identificar los principales factores que determinan el nivel de compromiso del individuo en la organización, -sea que lo faciliten u obstaculicen- lo cual le permitirá fomentar el compromiso en lugar de la obediencia, constituyendo una herramienta de gran utilidad para la mejora de las relaciones humanas y por supuesto en el deseo de permanecer en la organización por los beneficios y trato que recibe en ella, además de la inversión que representa para sí mismo el aprendizaje y experiencia obtenidos en la misma.

Asimismo, como variable antecedente el compromiso organizacional se ha estudiado para predecir el ausentismo, la rotación de personal, el desarrollo de los empleados, la intención de renuncia, los resultados financieros de la organización y la productividad de los empleados. En ese orden de ideas, Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009) señalan que “un fuerte compromiso con la organización se caracteriza por: apoyo y aceptación de las metas y valores de la organización, la disposición de ejercer un esfuerzo considerable para bien de la organización y un deseo de permanecer en ella” (Pág. 57), aspectos que indudablemente se correlacionan con bajo ausentismo y productividad relativamente alta, evidenciándose entonces la relación de esta variable con el desempeño de los trabajadores y los beneficios a la organización.

En este contexto, según Allen y Meyer 1997 citados por (Edel, R. García, A. Casiano, R. 2007) los beneficios son: Los empleados con altos niveles de compromiso tienden a permanecer más tiempo en la empresa. Los empleados con una mayor vinculación con la organización poseen una gran motivación para contribuir significativamente con su empresa. El compromiso organizacional se relaciona

positivamente con la asistencia al trabajo. En la medida que un trabajador se compromete con su empresa tiende a desempeñar mejor su trabajo, de manera tal, que los gerentes deben estimular en los trabajadores el compromiso como una forma de garantizar el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

2.2.7 Teoría de los tres componentes del compromiso organizacional

Los tres componentes que incluye la teoría de Meyer y Allen citado por (Córdoba, C. y Sánchez, C 2005) son: afectivo, de continuidad y normativo; (los cuales forman parte de los factores de la segunda variable en estudio y se describen más adelante) de esta manera la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización. El modelo muestra cinco rectángulos estrechamente relacionados (se anexa en la siguiente hoja) donde el extremo izquierdo presenta los antecedentes tanto distantes como proximales que favorecen el desarrollo del compromiso organizacional, influyendo las causas distantes (características personales y organizacionales, experiencias de socialización, prácticas gerenciales y condiciones ambientales) a través de la influencia que ejercen sobre los antecedentes denominados proximales (experiencias laborales, estados de rol, y contratos psicológicos).

En la parte central se ilustran los procesos a través de los cuales los antecedentes actúan sobre el compromiso, en este sentido el comprenderlos resulta el elemento clave en la definición del compromiso en cada uno de las tres manifestaciones (afectivo, de continuidad y normativo). En el extremo derecho se presentan las consecuencias de tener empleados comprometidos, que no son otra cosa que los beneficios que obtiene la empresa cuando el lazo psicológico se manifiesta en grados de alta intensidad referido a retención, conducta productiva y bienestar del empleado.

MODELO DE LOS TRES COMPONENTES DE MEYER Y ALLEN, 1997

ANTECEDENTES $\xrightarrow{\hspace{15em}}$ PROCESO $\xrightarrow{\hspace{15em}}$ COMPROMISO $\xrightarrow{\hspace{15em}}$ CONSECUENCIAS

DISTANTES PROXIMAL



2.2.7.1 Compromiso afectivo

El compromiso afectivo según (Arias, G. 2001),: consiste en la identificación psicológica del colaborador con los valores y la filosofía de la empresa, por tanto, se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la *satisfacción de pertenecer a la organización*. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización y buena disposición a los cambios organizacionales lo que le predispone a mantenerse en el empleo, lo que da como resultado la identificación e involucramiento con la organización, es decir, las actitudes y comportamientos asumidos por los empleados facilitaran el logro de objetivos, además, los esfuerzos por implementar cambios en los sistemas y procesos de trabajo se verán disminuidos.

Existen recomendaciones para iniciar el involucramiento y compromiso de los miembros de una organización, según Chávez, N. (2008) son las siguientes:

Seleccione al personal cumpliendo con una premisa: “Escoger a la persona adecuada para el puesto adecuado”. Establezca una inducción constante a la filosofía de la empresa. Comunique los avances, intenciones y pormenores del desarrollo de las actividades de la empresa. Establezca un sistema de motivación e incentivos que cubran las expectativas reales de los miembros de la empresa. Haga de su lugar de trabajo un lugar como en casa. Negocie los objetivos con cada uno de sus subordinados. Aplique el empowerment en sus empleados en un ambiente agradable. Trabaje en equipo. Habilite las capacidades de los colaboradores. Enriquezca las responsabilidades de los empleados con funciones realmente significantes. (Pág. 2)

Estas sugerencias al ser aplicadas en una organización pueden llevarla al éxito logrando que bienes y servicios sean proporcionados con mejor calidad, mayor atención y satisfacción de expectativas, gracias al esfuerzo interno, el trabajo valioso

que cada persona dedica en sus correspondientes puestos, sin olvidar que emplear una gestión de personal adecuada servirá a que la empresa trascienda en sus productos.

Particularmente en la escuela de enfermería se observan docentes que están satisfechos de pertenecer a la organización, bien sea que lo expresen abiertamente o que su comportamiento así lo evidencie, pero también se pueden observar a quienes solo se aprovechan de los beneficios que se le brindan sin hacer mayores aportes.

2.2.7.2 Compromiso de continuidad

Mide el grado en que el individuo desea permanecer o no en la organización, considerando sus inversiones en la misma y lo que espera de ella en compensación. El autor precitado, indica que el compromiso de continuidad señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha hecho *inversiones* de tiempo, dinero y esfuerzo que dejarla implicaría perderlo todo, es decir, no está dispuesto a asumir el costo de romper el vínculo, por tanto valora las habilidades y destrezas que ha logrado obtener y que si renuncia no tiene la certeza que le serán útiles en el nuevo empleo.

Otro aspecto que forma parte de este componente es la *percepción de alternativas* fuera de la empresa, lo que implica que si una persona considera que tiene pocas posibilidades de encontrar trabajo, sea porque tiene mucha edad o está desactualizado respecto a las exigencias de otras empresas, hace que tenga un fuerte compromiso de continuidad con la organización porque necesita el empleo, por tanto se incrementa su apego con la empresa en el aspecto material.

En la escuela de enfermería y quizás en toda la universidad podría decirse que la mayoría de los docentes que ingresan se jubilan en la misma institución, lo importante a estudiar sería las causas por las cuales se quedan y si ese compromiso favorece también a la organización.

2.2.7.3 Compromiso normativo

Este tipo de compromiso se refiere a la obligación de mantenerse en la organización por la *oportunidad o recompensa* que se le ha brindado, considera importante la lealtad, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando la institución cubre el costo de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador. De acuerdo a Caamaño R. (2008):

El compromiso normativo describe el proceso por el cual, tanto la organización como la predisposición del individuo, conllevan a desarrollar el compromiso organizacional. Las acciones de la organización incluyen, por ejemplo, la selección y la inducción del personal, mientras que la predisposición del individuo incluye la actitud hacia el trabajo desarrollado, la lealtad con la que se trabaja, la congruencia entre los valores de la organización, los valores personales del individuo, entre otros. (Pág. 2)

Se deduce entonces que para la conformación del compromiso normativo es necesaria la contribución tanto, de la organización como del trabajador, quien repetirá la conducta que tiene en el ámbito personal o familiar caracterizado por los valores que posea, los cuales le servirán de base para dedicarse a la empresa que le recibe.

Este componente del compromiso en la escuela de enfermería se puede evidenciar en docentes que se consideran en deuda con la universidad por haberles permitido realizar estudios de cuarto y quinto nivel, así como la facilidad para obtener cupo para que sus hijos estudien, el disfrute de vacaciones dos veces en el año y de licencias remuneradas para estudiar o investigar que ninguna institución de salud -que es el ambiente laboral natural de las enfermeras/os- les brinda.

El elemento común a estos componentes del compromiso, es la concepción como un estado psicológico que refleja la relación que une al individuo con su organización y el de mantener el vínculo, sin embargo en cada componente la fuente de donde emerge el estado psicológico, es totalmente distinta pues puede surgir del afecto, el costo o la obligación moral, según sea el caso.

Además del esbozo general a la teoría de Meyer y Allen sobre el compromiso organizacional es importante considerar otros planteamientos al respecto como Robbins, S y Judge, T (2009) quienes indican que “En general, parece que la relación del compromiso afectivo con resultados organizacionales tales como el desempeño y la rotación es más fuerte que con las otras dos dimensiones del compromiso” (Pág. 80), esta posición sugiere que cada uno de los componentes del compromiso va a repercutir en diferentes elementos del comportamiento organizacional.

Por su parte, Bravo M. Cárdenas D. y Navarro, P. (2005) señalan respecto al compromiso de continuación: “En esta dimensión, variables individuales como la edad y la antigüedad suelen tener un efecto importante. Igualmente influyen otros aspectos como nivel educativo o la capacitación recibida y el estado del mercado laboral” (Pág. 31), de allí que la forma como el trabajador perciba que estas características le favorecen o no para conseguir otro empleo van a determinar la posibilidad de permanecer en la organización o retirarse.

En este orden de ideas, Soberanes, L y De la Fuente A. (2009) refieren que el compromiso normativo es producto de normas, creencias familiares y sociales, en otros del proceso de socialización que experimentan al ingresar a la empresa (Pág. 124), por tanto, el empleado que tiene entre sus valores inculcados por la familia la lealtad la llevará al entorno laboral y si además siente agradecimiento por la forma como fue tratado al momento de ingresar a la organización aunado a la sensación de deuda que tiene con la misma por la calidad de vida que ha obtenido por el empleo, le hará mantenerse fiel a su trabajo.

Lo ideal es que la persona tenga tanto el deseo, como la necesidad y el deber de permanecer en la organización para que el compromiso con la misma le permita integrarse a sus actividades sintiendo agradecimiento por lo que ha recibido y el orgullo de pertenecer a la misma por el clima afectivo imperante.

En síntesis el compromiso organizacional queda entendido como un constructo multidimensional, en cuyo estudio debe tomarse a consideración cada uno de los componentes, no como tipologías que se excluyen unas a otras, ya que los individuos los presentan en forma natural y simultánea durante la relación laboral, por tanto si se desea conocer el comportamiento organizacional de ellos habrá que tomar en cuenta esta complejidad.

Por otra parte, se puede inferir que el gran reto actual de los gerentes radica en crear herramientas útiles mediante las cuales los trabajadores puedan llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse a la organización, en el caso de la universidades es importante que el capital humano incremente su compromiso dentro de la organización, más aun reconociendo que la institución depende del conocimiento para que sea transferido de forma eficiente a sus alumnos y de ellos a la sociedad.

2.2.8 Bases Legales

Como base legal de la presente investigación se tomaron en cuenta tres tipos de leyes, en primer lugar la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su Artículo 87 señala que:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El estado garantiza la adopción de medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajos adecuados. El estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones. (Pág. 15)

Esto indica que todos tenemos derecho al trabajo, pero también tenemos derecho a obtener beneficios entre ellos que nuestro bienestar es uno de los factores más importantes dentro de la empresa y que nuestra existencia no debe ser menospreciada si no apoyada, para así poder garantizar un rendimiento efectivo dentro de la organización.

En cuanto a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) refiere en el Artículo 1:

El objeto de la presente ley es: establecer las instituciones, norma y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores, y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la

promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. (Pág. 19)

El Artículo 39 señala que:

Los empleadores y empleadoras, así como las cooperativas y las otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, deben organizar un servicio propio mancomunado de Seguridad y Salud en el Trabajo, conformado de manera multidisciplinaria, de carácter esencialmente preventivo, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de esta ley. (Pág. 24)

El Artículo 46 postula que:

En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo... (Pág. 28)

Por último el Artículo 59 indica que:

A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que: 1. Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como, la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o con necesidades especiales... 3. Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras, contra todas las condiciones peligrosas de trabajo. 4. Facilite la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización de tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como para la capacitación técnica y profesional. 5. Impida cualquier tipo de discriminación. 6. Garantice el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionado/a o enfermo/a. 7. Garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos. (Pág. 38)

Según lo planteado en los artículos precedentes, se puede resumir que toda organización ya sea esta pública, privada y dedicada a cualquier ramo, están en la obligación de permitir la organización de los trabajadores en comité de prevención para garantizar a todos un ambiente seguro, recreación, y dotación de equipos en el trabajo de manera que este permita un desarrollo productivo a los trabajadores en un ambiente confiable, que les permita desarrollar sus funciones de una manera agradable, saludable, que mejore su desempeño dentro de la empresa.

De igual forma la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (2012) incorpora artículos que señalan como deben ser las características del trabajo, entre ellos se destacan el Artículo 156 refiere que:

El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

- a) El desarrollo físico, intelectual y moral.
- b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
- c) El tiempo para el descanso y la recreación.
- d) El ambiente saludable de trabajo.
- e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral... (Pág. 133)

Se aprecia en el artículo anterior que un trabajador debe tener buenas condiciones de trabajo para poder realizar confortablemente su labor dentro de cualquier empresa, y propiciar un buen trabajo con un rendimiento productivo que asegure su bienestar.

Para concluir es importante señalar que existe un amplio soporte legal que regula las condiciones de trabajo, el cual debe ser conocido por los gerentes para que sean garantes de su cumplimiento y con ello propiciar un clima laboral satisfactorio y un compromiso organizacional adecuado que permita el logro de los objetivos personales e institucionales.

2.3 Sistema de Variables y su operacionalización

En todo estudio cualquiera sea su nivel, es fundamental definir y operacionalizar las variables a partir de los objetivos y de la investigación y de la literatura que fundamenta la teoría del estudio. Las variables representan las áreas que adquieren diferentes valores según las respuestas y opiniones de los sujetos de la muestra investigada. Para Malavé, L. (2003) “Las variables son características que pueden adquirir diversos valores en forma cuantitativa o cualitativa” (Pág. 50), para efectos de esta investigación, las variables son: clima laboral y compromiso organizacional

Variable N° 1: Clima laboral de la Escuela de Enfermería

Definición conceptual: Cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben los miembros de la organización e influye sobre la conducta de estos (Litwin y Stringer, 1968 citado por Dessler, G. 1993)

Variable N° 2 Compromiso organizacional de los docentes

Definición conceptual: Relación que se da entre el empleado y la organización que propicia un mayor involucramiento e interés por permanecer en ella. (Meyer, Allen y Smith, 1993 citado por Arias, G. 2001)

2.3.1 Operacionalización de las variables:

Variable N° 1: Clima laboral de la Escuela de Enfermería

Definición Operacional: Se refiere a la percepción que tienen los docentes de la Escuela de Enfermería del ambiente laboral que influye en su comportamiento dentro de la organización en sus factores estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, estándares, ayuda, conflicto e identidad

FACTOR	INDICADORES	SUB INDICADORES	ITEMS
<p>Estructura: Se refiere a la percepción que tienen los docentes de la Escuela de Enfermería acerca de las reglas, trámites, procedimientos, y obstáculos a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor referido a: normas organizacionales.</p> <p>Responsabilidad: Se refiere a la percepción que tienen los docentes de la Escuela de Enfermería respecto a tomar decisiones por sí solo referido a: autonomía en el trabajo</p>	<p>Normas organizacionales: Se refiere a la percepción que tienen los docentes de la Escuela de Enfermería respecto a cómo comportarse en la organización referido a: conocimiento de la organización y trámites burocráticos</p> <p>Autonomía en el trabajo: Se refiere a la percepción que tienen los docentes de la Escuela de Enfermería acerca de cómo realizar su trabajo sin necesidad de estar comprobando cada paso con sus superiores referido a: libertad en el trabajo</p>	<p>Conocimiento de la organización</p>	<p>1,2,3 4,5</p>
		<p>Trámites burocráticos</p>	<p>6,7 8, 9,10</p>
		<p>Libertad en el trabajo</p>	<p>11,12, 13,14, 15, 16, 17</p>

FACTOR	INDICADORES	SUB INDICADORES	ITEMS
<p>Recompensa: Se refiere a la percepción que tienen los docentes de la Escuela de Enfermería respecto a los incentivos recibidos por el trabajo bien hecho referido a: valoración del trabajo</p> <p>Riesgo: Se refiere a la percepción que tienen los docentes de la Escuela de Enfermería respecto a la posibilidad de asumir retos referido a: incertidumbre</p> <p>Calor: Se refiere a la percepción que tienen los docentes de la Escuela de Enfermería sobre las posibilidades de un ambiente de trabajo grato y buenas relaciones sociales referido a: la posibilidad de sentirse cómodo.</p>	<p>Valoración del trabajo: se refiere a la percepción de los docentes de la Escuela de Enfermería sobre la estimación que hace la gerencia sobre su trabajo referido a: incentivos y castigos</p> <p>Incertidumbre: Se refiere a la percepción que tienen los docentes de la Escuela de Enfermería de predecir o pronosticar el resultado de una situación en un momento dado referido a: precaución y desafíos</p> <p>Posibilidad de sentirse cómodo: Se refiere a la percepción que tienen los docentes de la Escuela de Enfermería sobre lo agradable de la organización referido a: ambiente laboral y relaciones sociales</p>	<p>Incentivos</p> <p>Castigos</p> <p>Precaución</p> <p>Desafíos</p> <p>Ambiente laboral</p> <p>Relaciones sociales</p>	<p>18, 19, 20</p> <p>21, 22, 23</p> <p>24,25, 27</p> <p>26,28,</p> <p>29,30</p> <p>31,32, 33</p>

FACTOR	INDICADORES	SUB INDICADORES	ITEMS
<p>Estándares: Se refiere a la percepción que tienen los docentes de la Escuela de Enfermería respecto al énfasis que pone la organización en el desarrollo de sus actividades según las pautas establecidas referido a: productividad</p> <p>Ayuda: Se refiere a la percepción que tienen los docentes de la Escuela de Enfermería respecto a la existencia de un espíritu de apoyo mutuo referido a: cooperación</p> <p>Conflicto: Se refiere a la percepción que tienen los docentes de la Escuela de Enfermería respecto a la forma de resolver conflictos, referido a confrontación y evasión de los problemas.</p>	<p>Productividad: Se refiere a la percepción que tienen los docentes de la Escuela de Enfermería de que desarrolla eficientemente sus actividades referido a: rendimiento</p> <p>Cooperación: Se refiere a la percepción que tienen los docentes de la Escuela de Enfermería respecto a que son ayudados en el trabajo cuando lo requieren referido a: colaboración entre empleados</p> <p>Confrontación de los problemas: Se refiere a la percepción que tienen los docentes de la Escuela de Enfermería de que los gerentes y otros trabajadores estimulan la resolución de conflicto referido a: discusiones abiertas.</p>	<p>Rendimiento</p> <p>Colaboración entre empleados</p> <p>Discusiones abiertas</p>	<p>34,35, 36,37, 38, 39, 40</p> <p>41,42, 43, 44</p> <p>46,47, 48</p>

FACTOR	INDICADORES	SUBINDICADORES	ITEMS
<p>Identidad: Se refiere a la percepción que tienen los docentes de la Escuela de Enfermería de compartir los objetivos personales con los de la organización referido a: sentido de pertenencia</p>	<p>Evasión de los problemas: Se refiere a la percepción que tienen los docentes de la Escuela de Enfermería de que los gerentes y otros trabajadores evitan la resolución de conflicto referido a: mantenerse callado</p> <p>Sentido de pertenencia: se refiere al orgullo de los docentes de la Escuela de Enfermería de ser miembro de la organización referido a: interés por la organización</p>	<p>Mantenerse callado</p> <p>Interés por la organización</p>	<p>45,49</p> <p>50,51, 52,53</p>

Variable N° 2: Compromiso organizacional de los docentes

Definición Operacional: Se refiere al grado de involucramiento e interés que tienen los docentes de la Escuela de Enfermería por permanecer en ella en sus factores afectivo, de continuidad y normativo

FACTOR	INDICADORES	SUBINDICADORES	ITEMS
<p>Compromiso afectivo: Es el grado en el cual el docente de la Escuela de Enfermería desea permanecer en la institución porque ha creado lazos afectivos con la misma referido a: satisfacción de pertenecer a la organización</p>	<p>Satisfacción de pertenecer a la organización: Se refiere al deseo del docente de permanecer en la organización en retribución a la satisfacción de sus necesidades referido a identificación e involucramiento con la organización</p>	<p>Identificación e involucramiento con la organización</p>	<p>54, 55, 56, 57 58, 59</p>
<p>Compromiso de continuidad: Es el grado en el cual el docente de la Escuela de Enfermería siente la necesidad de permanecer en la institución referido a: inversiones y percepción de alternativas</p>	<p>Inversiones : Se refiere a la necesidad que tiene el docente de permanecer en la organización por el valor que le da a las destrezas y habilidades obtenidas referido a: costo de romper el vínculo</p>	<p>Costo de romper el vínculo</p>	<p>60, 61, 62, 63</p>

FACTOR	INDICADORES	SUBINDICADORES	ITEMS
<p>Compromiso normativo: Es el grado en el cual el docente de la Escuela de Enfermería siente el deber moral de permanecer en la institución referido a: oportunidad o recompensa</p>	<p>Percepción de alternativas: Se refiere a la necesidad que tiene el docente de permanecer en la organización por el riesgo de quedarse desempleado referido a: pocas alternativas de encontrar trabajo</p>	<p>Pocas alternativas de encontrar trabajo</p>	<p>64, 65</p>
	<p>Oportunidad o recompensa: Se refiere al deber que tiene el docente de permanecer en la organización porque se siente en deuda por los beneficios recibidos referido a: lealtad</p>	<p>Lealtad</p>	<p>66, 67, 68, 69, 70, 71</p>

2.4 Sistema de hipótesis

Hipótesis general

El clima laboral percibido por los docentes de la Escuela de Enfermería de una universidad pública es proporcional al compromiso organizacional.

Hipótesis específicas

5. En el clima laboral de una Escuela de Enfermería de una Universidad pública no hay predominio en los niveles de los factores estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, estándares, ayuda, conflicto e identidad

6. En el compromiso organizacional de los docentes de una Escuela de Enfermería de una Universidad pública no hay predominio en los niveles de los factores afectivo, de continuación y normativo.

7. A mayor edad de los docentes de una Escuela de Enfermería de una Universidad pública mejor percepción del clima laboral

8. A mayor antigüedad en el cargo de los docentes de una Escuela de Enfermería de una Universidad pública mejor percepción del clima laboral.

9. A mayor edad de los docentes de una Escuela de Enfermería de una Universidad pública mayor compromiso organizacional.

10. A mayor antigüedad en el cargo de los docentes de una Escuela de Enfermería de una Universidad pública mayor compromiso organizacional.

2.5 Definición de Términos Básicos

Docentes: se refiere a los profesores ordinarios con escalafón superior a asistente que se encuentran activos en la escuela de enfermería para el momento de recolección de la información.

Universidad pública: institución educativa de nivel superior donde está adscrita la escuela de enfermería objeto de este estudio.

Factores organizacionales: son aquellos elementos de la escuela de enfermería que tienen influencia en la motivación y desempeño de los docentes que repercuten en el logro de los objetivos organizacionales

Comportamiento organizacional: es la manera en que los docentes actúan en la escuela de enfermería ya sea de forma individual o grupal.

Desempeño laboral: es el cumplimiento de las actividades por parte de los docentes en la escuela de enfermería que está relacionado con factores intrínsecos y extrínsecos que determinan su calidad en el trabajo realizado.

Cultura: es el conjunto de valores, creencias y normas presentes en docentes de la escuela de enfermería que son transmitidos a los nuevos ingresos.

Satisfacción laboral: es el equilibrio que perciben los docentes entre sus necesidades y la posibilidad de resolverlas a través del trabajo realizado.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

En este capítulo se describe la metodología que utilizada en la presente investigación, la misma presenta el diseño y tipo de investigación, la población y muestra objeto del estudio, métodos y técnicas de recolección de la información, el procedimiento para la recolección de la información y las técnicas de tabulación y análisis de los datos. Según Arias, F. (2006), el marco metodológico es “el cómo se realizará el estudio para responder al problema planteado” (Pág.110)

3.1 Diseño de la investigación

Según Hurtado, J (2000) “se refiere a dónde, y cuando se recopila la información, así como a la amplitud de la información recopilada”. (Pág. 103), En tal sentido, el diseño de este estudio está enmarcado en el enfoque epistemológico positivista específicamente cuantitativo, no experimental de campo, que de acuerdo a Balestrini, M. (2006) “permite establecer una interacción entre los objetivos y la realidad de la situación de campo; observar y recolectar los datos directamente de la realidad, en su situación natural” (Pág. 132), por tanto en esta investigación los datos se recogieron en forma directa de la realidad donde se realizó el estudio.

También corresponde a un diseño transeccional, en el cual de acuerdo a Hurtado, J. (2000) “el investigador estudia el evento en un único momento del tiempo” (Pág. 104)

3.2 Tipo de estudio

Corresponde a una investigación de tipo descriptiva la cual según Hernández, R. Fernández C. y Baptista P. (2008) “consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan” (Pág. 102), en tal sentido en la presente investigación se describen las características sociolaborales de los elementos muestrales, clima laboral y compromiso organizacional que tienen los docentes con la Escuela de Enfermería.

3.3 Población y muestra

La población, es definida por Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2008), como "el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones." (Pág. 239) La población objeto de estudio estuvo conformada por los docentes activos de la Escuela de Enfermería de una Universidad Pública que corresponde a 64.

En cuanto a la muestra Canales (2003) la define como “grupo o subconjunto en el que se realiza el estudio, la selección de la muestra es un medio para conocer las características de una población, de allí los resultados obtenidos en una muestra estudiada pueden ser generalizados o extrapolados al universo” (Pág. 146), para la muestra se seleccionó como criterios de inclusión: que se encuentren sin disfrute de licencia para el momento de la recolección de la información, tener escalafón superior a profesor asistente y aceptar voluntariamente a participar en el estudio, se excluyeron los/as jefes/as de departamento y la directora, quedando la muestra integrada aproximadamente por 52 docentes, de los cuales 37 llenaron todos los requisitos lo que corresponde al 70% de la población.

3.4 Métodos y técnicas para la recolección de datos

Método, es una palabra que indica el procedimiento seguido por la ciencia para hallar la verdad y enseñarla. Betancourt, L., Jiménez, C., y López, G. (2004), denominan método “Al medio o camino a través del cual se establece la relación entre el investigador y el consultado para la recolección de datos y el logro de los objetivos” (Pág. 197)

Por otra parte, Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2008) señalan que un instrumento de medición “es el recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (Pág. 276)

Para la recolección de los datos se utilizó como instrumento el cuestionario, el cual es definido por Hernández, R. Fernández C. y Baptista P. (2008) como “un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (Pág. 241), en este caso el instrumento está estructurado en tres partes, la primera parte refleja los datos socio laborales, para un total de 3 ítems, la segunda parte posee 53 proposiciones relacionadas con la variable clima laboral y la tercera parte tiene 18 proposiciones que identifican el compromiso organizacional, conteniendo 71 ítems en total.

3.4.1 Descripción del instrumento

Inicia con los datos socio laborales, que corresponden a sexo, grupo de edad y antigüedad laboral de los docentes en la Escuela de Enfermería para un total de 3 ítems, elaborado por la autora. Para la variable 1 clima laboral, se utilizó el instrumento que fue construido por Litwin y Stringer (1968) que recoge y describe hechos de la organización mediante la percepción del individuo. Este instrumento está integrado por 9 dimensiones que corresponden a los factores de este estudio y son: estructura con 10 preguntas, responsabilidad 7, recompensa 6, riesgo y calor y conflicto con 5 cada una, estándares 7, ayuda e identidad 4 cada una, para un total de 53 preguntas. Para la ubicación de las respuestas de los elementos muestrales tiene una escala tipo Likert

con cinco opciones de respuesta y una valoración entre 1 y 5 puntos, distribuidos de la siguiente manera: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5). En el caso de los ítems redactados en forma negativa, la nomenclatura utilizada para tabular fue: Totalmente en desacuerdo (5), En desacuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (2), Totalmente de acuerdo (1).

La confiabilidad calculada por los autores es de 0.8343.

Para la variable 2 compromiso organizacional, se utilizó el cuestionario desarrollado por Meyer, Allen y Smith (1993) quienes definen el constructo como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que puede reflejar un deseo, una necesidad y/o una obligación a mantenerse como miembro de una organización, está conformado por 18 preguntas distribuidas en tres componentes: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, que equivalen a los factores de esta investigación. Cada componente contiene 6 preguntas con opciones de respuesta en escala tipo Likert con cinco alternativas: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo, cuyo puntaje va de (1) para la opción totalmente en desacuerdo a (5) para totalmente de acuerdo. En el caso de los ítems redactados en forma negativa, la nomenclatura utilizada para tabular va en sentido inverso: Totalmente en desacuerdo (5), En desacuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (2), Totalmente de acuerdo (1)

Tiene una confiabilidad calculada por los autores de 0.87 para la escala de compromiso afectivo, 0.75 para la escala de compromiso calculado y 0.79 para la escala de compromiso normativo.

Al finalizar los datos sociolaborales se fusionaron ambos instrumentos y al finalizar las preguntas de la variable clima laboral se insertaron las de compromiso organizacional conservando la numeración de la primera variable.

3.5 Procedimiento para la recolección de la información

La información se recogió de la siguiente manera:

-Se envió comunicación escrita a la Dirección de la Escuela de Enfermería UC, informándole acerca del estudio a desarrollar y solicitando su autorización para la ejecución del estudio.

-Se informó a los docentes del estudio que se realizaría.

-Se entregó el formato sobre el consentimiento informado a cada participante quienes firmaron su aceptación para participar como elemento muestral.

-Se aplicó el instrumento por parte de la autora del estudio.

3.6 Técnicas de tabulación y análisis de los datos

Una vez recolectados los datos, se procedió a agrupar los ítems según los factores e indicadores que identifican las variables y responden a los objetivos planteados, luego se trasladaron a una matriz de doble entrada para facilitar su análisis, utilizando el programa computarizado SPSS versión 20.0.

Para el análisis se tomó en cuenta los porcentajes obtenidos según las frecuencias relativas y las medias de cada factor luego se relacionaron con las bases teóricas que sustentan esta investigación. Las técnicas de análisis utilizadas fueron: estadísticas descriptivas, para el análisis de significación estadística se utilizó la Prueba de Bondad de Ajuste de Chi cuadrado, para la comprobación de la relación significativa a fin de verificar las hipótesis de la investigación se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman y la t de Student. La información tabulada en tablas se complementa con figuras estadísticas correspondientes al tipo circular y barras múltiples.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se presentan los resultados estadísticos de la información relacionada con las dos variables objeto de estudio y aportada por los elementos muestrales quienes participaron en la investigación luego se presenta el análisis e interpretación de los resultados y su vinculación con los enfoque teóricos.

4.1.- Presentación de los resultados

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la investigación. Para tal propósito los datos fueron analizados con el paquete estadístico SPSS versión 20.0 para ambiente Windows.

La información sociolaboral se presenta en tablas de frecuencias, en donde se muestra los niveles porcentuales de las categorías que corresponden a sexo, grupo de edad y antigüedad laboral en la Escuela de Enfermería. Con respecto a los factores y variables, las descripciones establecidas de acuerdo a los objetivos específicos, se muestran en tablas y figuras.

Para el cómputo de la frecuencia de los factores y sus variables, se obtuvo el valor promedio de cada uno de ellos por cada elemento muestral. Los resultados se agruparon de la siguiente manera: entre un valor de 1 a 2,49 en el nivel BAJO, de 2,5 a 3,49 en el nivel MEDIO y de 3,5 a 5 en el nivel ALTO

Para el análisis de significación estadística se utilizó la Prueba de Bondad de Ajuste de Chi cuadrado a partir de los valores clasificados en niveles. Esta prueba permite determinar si existe una relación entre dos variables categóricas, pero no indica

el grado o tipo de relación: es decir, no indica el porcentaje de influencia de una variable sobre la otra o la variable que causa la influencia. Todos los resultados de las significaciones estadísticas son en base a un error de azar de menos del 5% ($p < 0,05$). Para la comprobación de la relación significativa o no según las asociaciones establecidas a fin de verificar las hipótesis de la investigación se aplicó la t de Student y el coeficiente de correlación Rho de Spearman. La información tabulada en tablas se complementa con figuras estadísticas correspondientes al tipo circular y barras múltiples.

A través de las técnicas de la estadística descriptiva se determinó y se analizaron los objetivos planteados, la tabla y figura 1 contiene la información relacionada con el sexo de los elementos muestrales, la tabla y figura 2, se refiere al grupo de edad al cual pertenece, la tabla y figura 3, describe la antigüedad que tienen en la institución, correspondiendo esta información a los datos sociolaborales de la muestra seleccionada que dan respuesta al objetivo 1.

De igual manera, la tabla y figura 4 refleja la percepción del clima laboral del personal docente de la Escuela de Enfermería según niveles por factor, así mismo, identifica la relación entre las dimensiones del clima que corresponde a la hipótesis 1. La tabla y figura 5 compara el valor ideal y el obtenido en las dimensiones del clima laboral del personal docente correspondientes al objetivo específico 2, del mismo modo, la tabla y figura 6 indica el nivel de compromiso organizacional del personal docente de la Escuela de Enfermería, que responde al objetivo específico número 3 y la hipótesis 2. La tabla 7 identifica la relación entre el clima laboral con variables sociolaborales, que concierne a una parte del objetivo específico número 4 y corresponde a las hipótesis 3 y 4. La tabla 8 presenta los estadísticos del compromiso organizacional en relación con variables sociolaborales que complementa el objetivo específico número 4 y las hipótesis 5 y 6.

La figura 7 identifica la relación entre las variables clima laboral y compromiso organizacional relacionada con la hipótesis general y para corroborar esta relación se aplico la correlación de Spearman.

A continuación se presentan las tablas y figuras que demuestran los estadísticos aplicados a los datos.

4.2.- Análisis e interpretación de los resultados

4.2.1 Objetivo específico 1 Caracterizar los elementos muestrales según variables socio laborales.

TABLA 1

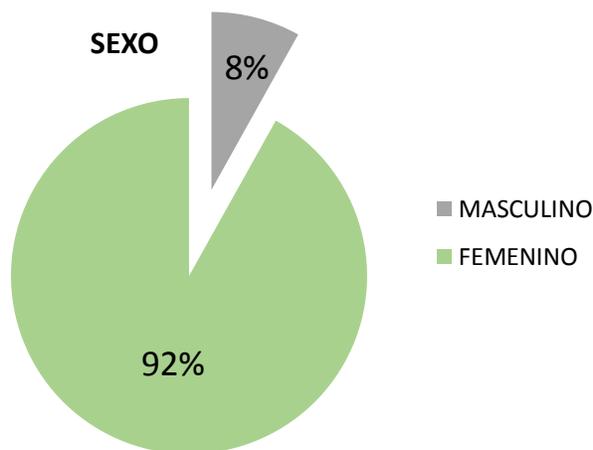
Distribución del personal docente encuestado de la Escuela de Enfermería según sexo. Estado Carabobo. Julio 2013

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MASCULINO	3	8
FEMENINO	34	92
TOTAL	37	100,0

Fuente: Instrumento Aplicado (Romero, P. 2013)

FIGURA 1

Distribución del personal docente de la Escuela de Enfermería según sexo. Estado Carabobo. Julio 2013



Fuente: Tabla 1

Análisis e Interpretación de la Tabla y Figura 1

Se observa el predominio del sexo femenino con el 92%, lo cual refleja las características propias del ambiente laboral de la profesión. Esta situación ha sido analizada por diferentes autores quienes lo consideran desfavorable para la profesión, al respecto Osses, P., Valenzuela, S. y Sanhuesa, A. (2010), refieren que en la actualidad, 8 de cada 10 profesionales de enfermería son mujeres, lo que se ha hecho sentir en la profesión, acarreado como consecuencia una subvaloración y por otro lado, quitándole mérito y reconocimiento. (Pág. 2)

TABLA 2

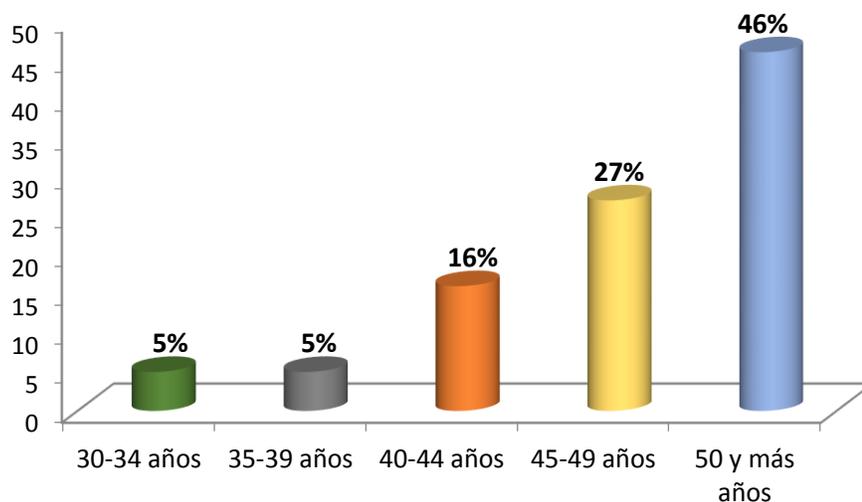
Distribución del personal docente encuestado de la Escuela de Enfermería según grupos de edad. Estado Carabobo. Julio 2013

GRUPOS DE EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
30-34 años	2	5
35-39 años	2	5
40-44 años	6	16
45-49 años	10	27
50 y más años	17	46
Total	37	100,0

Fuente: Instrumento Aplicado (Romero, P. 2013)

FIGURA 2

Distribución del personal docente de la Escuela de Enfermería según grupos de edad.
Estado Carabobo. Julio 2013



Fuente: Tabla 2

Análisis e Interpretación de la Tabla y Figura 2

Se observa que el 46% de los elementos muestrales estudiados tienen 50 años y más, lo que evidencia que en poco tiempo serán candidatas/os a la jubilación lo que podría ocasionar un gran impacto a nivel organizacional si no se prepara la generación de relevo. Puede decirse que el 73% de los docentes se encuentra entre los 45 y más años de edad, lo que significa que cualquier cambio que se quiera implantar en la organización pudiera tener mayor resistencia dado por las características propias de la edad.

Estos resultados difieren con los obtenidos en el Censo Nacional Docente de Uruguay (2007) donde el 28,3% de los docentes del nivel superior tiene entre 40 y 49 años y 28,3% tienen 50 y más años.

TABLA 3

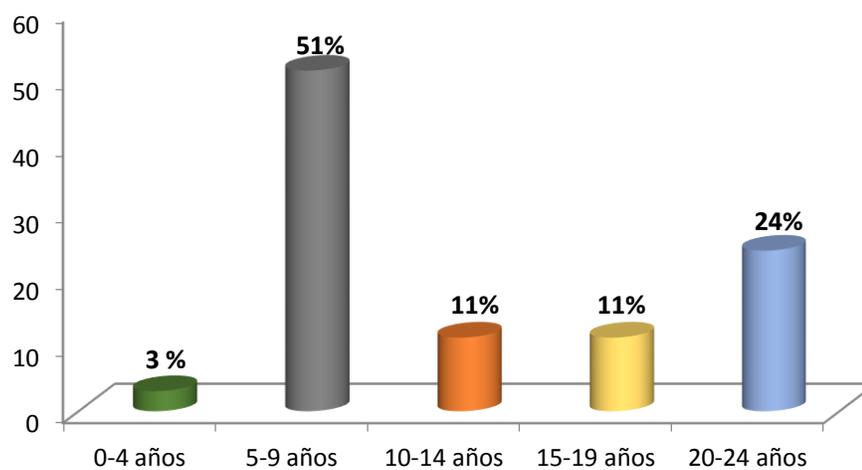
Distribución del personal docente encuestado de la Escuela de Enfermería según antigüedad. Estado Carabobo. Julio 2013

ANTIGÜEDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
0-4 años	1	2,7
5-9 años	19	51,4
10-14 años	4	10,8
15-19 años	4	10,8
20-24 años	9	24,3
Total	37	100,0

Fuente: Instrumento Aplicado (Romero, P. 2013)

FIGURA 3

Distribución del personal docente de la Escuela de Enfermería según antigüedad. Estado Carabobo. Julio 2013



Fuente: Tabla 3

Análisis e Interpretación de la Tabla y Figura 3

Se observa que el 51%, de los elementos muestrales estudiados tienen entre 5 y 9 años de antigüedad, lo que evidencia que tienen poco tiempo trabajando en la Escuela, que al contrastarlo con el gráfico anterior se observa que al momento del ingreso la mayoría de los docentes tenía más de 40 años lo cual pudiera influir en la percepción que tienen del clima laboral y el compromiso con la organización.

Objetivo específico 2 Clima laboral en sus factores estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, estándares, ayuda, conflicto e identidad

TABLA 4

Percepción del clima laboral del personal docente encuestado de la Escuela de Enfermería según niveles por factor. Estado Carabobo. Julio 2013

FACTOR	NIVELES			SIGNIFICANCIA
	BAJO f (%)*	MEDIO f (%)*	ALTO f (%)*	
ESTRUCTURA	4 (11)	18 (48)	15 (41)	$X^2 = (2, 37 = 8,811)**$
RESPONSABILIDAD	3 (8)	25 (68)	9 (24)	$X^2 = (2, 37 = 20,973) **$
RECOMPENSA	13 (35)	17 (46)	7 (19)	$X^2 = (2, 37 = 4,108)$
RIESGO	4 (11)	16 (43)	17 (46)	$X^2 = (2, 37 = 8,486) **$
CALOR	8 (22)	15 (41)	14 (37)	$X^2 = (2, 37 = 2,324)$
ESTANDARES	3 (8)	26 (70)	8 (22)	$X^2 = (2, 37 = 23,73) **$
AYUDA	6 (17)	13 (35)	18 (48)	$X^2 = (2, 37 = 5,892)$
CONFLICTO	2 (5)	23 (63)	12 (32)	$X^2 = (2, 37 = 17,892) **$
IDENTIDAD	2 (5)	18 (48)	17 (46)	$X^2 = (2, 37 = 13,027) **$
CLIMA LABORAL	2 (5)	27 (73)	8 (22)	$X^2 = (2, 37 = 27,622) **$

*Porcentajes internos en relación a subtotaes horizontales

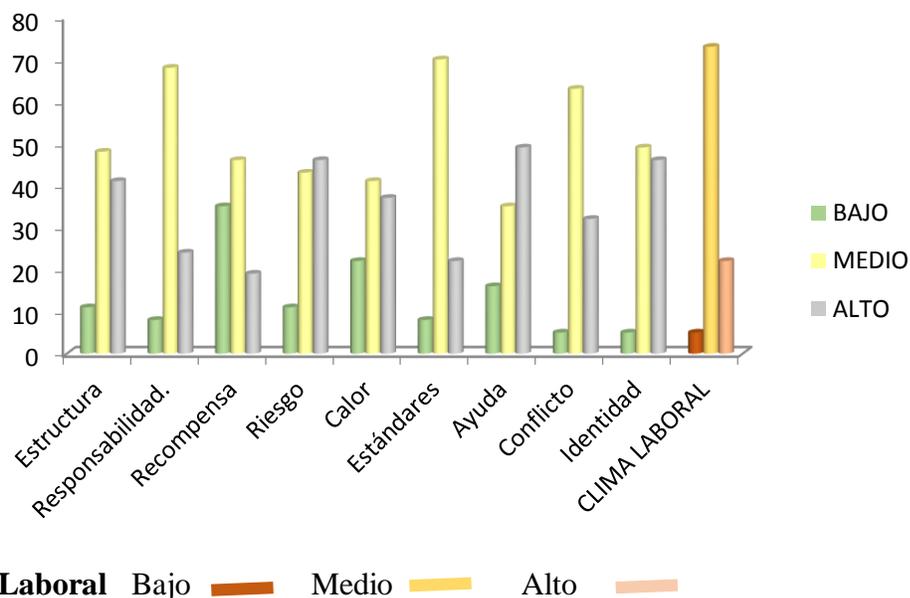
** Chi cuadrado X^2 significativo $p < 0,05$

*** La frecuencia mínima de valores esperados es 12,3

Fuente: Instrumento Aplicado (Romero, P. 2013)

FIGURA 4

Percepción del clima laboral del personal docente encuestado de la Escuela de Enfermería según niveles. Estado Carabobo. Julio 2013



Fuente: Tabla 4

Análisis e Interpretación de la Tabla y Figura 4

Estos resultados reflejan que el clima laboral en general obtuvo una puntuación en el nivel medio por 73% de los docentes encuestados, lo que refleja la poca variabilidad en las respuestas y confirma la tendencia de la muestra hacia valores que demuestran posiciones cómodas que les impide tomar parte definitiva hacia los extremos, significa que no están totalmente satisfechos con el clima de la organización estudiada. Estos resultados difieren de los obtenidos por Edel, R. García, A. Casiano, R. (2007) quienes realizaron una investigación en los docentes

de la Facultad de Pedagogía, sistema escolarizado de la Universidad Veracruzana encontrando que la actitud hacia el clima laboral de la facultad oscila entre favorable y muy favorable. (Pág.78).

Respecto al resto de los niveles de percepción del clima laboral se encontró que 22% lo calificó como alto y 5% como bajo. A su vez lo anterior, se corresponde con el resultado obtenido del Chi cuadrado $X^2 = (2, 37 = 27,622)$, lo cual es estadísticamente significativo $p < 0,05$

Al revisar las dimensiones del clima laboral postuladas por Litwin y Stringer como son: estándares, responsabilidad y conflicto puede observarse que se repite la tendencia del clima general con predominio en los valores medio, por el 70%, 68% y 63% respectivamente, mientras que en el nivel alto fueron ubicadas por 22%, 24% y 32% respectivamente y en el nivel bajo con 8%, 11% y 5%.

Según estos autores, la dimensión estándares refleja el sentimiento de presión para mejorar el desempeño y el grado de orgullo que tienen los empleados por hacer un buen trabajo. Altos estándares significa que las personas están siempre buscando formas de mejorar el desempeño. Bajos estándares reflejan menores expectativas de desempeño. Al ubicarse la mayoría de los docentes encuestados en el nivel medio demuestra que no están muy dispuestos a mejorar su desempeño, consideran que la gerencia piensa que todo trabajo se puede mejorar, y que es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.

La responsabilidad, según Litwin y Stringer muestra la percepción que tiene la persona de ser su propio jefe, tomar decisiones por sí solo, crearse sus propias exigencias; en este sentido, la mayoría de los docentes de la Escuela en estudio al ubicarse en el nivel medio en sus respuestas refleja que perciben poca autonomía para realizar sus actividades, lo cual se evidencia por la poca participación en la toma de

decisiones y resolución de problemas; evidenciándose inconformidad con esta situación por tanto origina un clima tenso en la organización, ya que cuando los empleados no cuentan con la autonomía para tomar decisiones en su puesto de trabajo, marca una desventaja clara a considerar siendo necesario introducir programas que favorezcan el empoderamiento de los docentes para mejorar tal situación, confiando en las capacidades y habilidades del docente y que mejore su percepción del entorno laboral.

Tales resultados coinciden con los de Noboa A. (2006), quien encontró que las desventajas percibidas por los trabajadores se encuentran en las dimensiones: responsabilidad, recompensa, y en menor medida calor.

En cuanto a la dimensión conflicto, la describen los autores antes señalados como el grado en que los miembros de la organización tanto pares como superiores, aceptan las opiniones diferentes y no temen enfrentar y solucionar los problemas que se presenten. Sin embargo, estos resultados reflejan que los docentes consideran que para causar una buena impresión en la organización deben evitar desacuerdos manteniéndose callados, lo que significaría que si en algún momento no están de acuerdo con una situación o decisión, prefieren no opinar para evitar conflictos, lo que expresa inconformidad por no poder discutir.

Estos hallazgos se relacionan con los encontrados por Acosta, B. y Venegas, C. (2010), cuyos resultados muestran que los trabajadores percibieron un clima negativo en conflicto ($m=48.30$, $d.s.\pm 15.43$ estándares ($m=43.67$, $d.s.\pm 19.58$))

Por otra parte, las dimensiones estructura, recompensa y calor; fueron consideradas en el nivel medio por 48%, 46% y 41% respectivamente de los docentes encuestados, mientras que en el nivel alto las ubicaron con 41%, 19% y 37% correspondientemente, en el nivel bajo fueron consideradas como tal por 11%, 35% y 22% respectivamente.

De acuerdo a Litwin y Stringer la estructura, muestra la percepción que tienen los miembros acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, normas, a las que se enfrentan en el desempeño de su labor, lo que significa que un número importante de docentes considera que existen muchos papeleos para hacer los trámites y que el exceso de reglas y detalles administrativos impide que las ideas sean tomadas en cuenta.

Evidentemente, al existir un sistema burocrático piramidal o conocido también como cadena de mando, con actividades y objetivos determinados, además de reglamentos bien definidos dentro de la organización, el ambiente laboral es formal, estructurado donde las/os docentes deben cumplir cabalmente con los procesos establecidos sin muchas alternativas para el cambio, lo que pudiera generar frustración en el desempeño de sus labores creando para ellos un obstáculo en la ejecución de sus actividades. Sin embargo, 37% considera que la gerencia muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan y tienen claridad a quien reportar.

Estos hallazgos difieren de los encontrados por Acosta, B. y Venegas, C. (2010), cuyos resultados muestran que los trabajadores percibieron un buen clima en estructura ($m= 62.31$, $d.s.\pm 16.10$). Esto puede deberse a que cada contexto organizacional es diferente, por lo que es posible encontrar discrepancias entre las distintas realidades o contextos laborales

Respecto a la dimensión calor según Litwin y Stringer analiza la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales entre jefes y subordinados. En este caso 41% se ubica en el nivel medio evidenciándose que no están totalmente satisfechos con el ambiente de trabajo, mientras que 22% la ubica en el nivel bajo lo que demuestra que para la institución el docente es un profesional y que como tal, debe rendir, donde los aspectos personales o familiares no son relevantes para dar cumplimiento a sus funciones, por las repuestas al cuestionario se puede observar que dentro de esta

organización un porcentaje importante de las personas tienden a ser frías y reservadas entre sí y prevalece una atmósfera poco amistosa, lo que perjudica la relación entre docentes y sus jefes inmediatos.

En esta dimensión también difiere de los autores antes señalados, quienes muestran que los trabajadores percibieron un buen clima en calor ($m=56.33$, d.s. ± 21.69).

Por otra parte, 37% de los docentes considera que la Escuela se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones, demostrando las diferencias de opiniones entre los docentes. Es importante recordar que la comunicación debe existir no solo de manera horizontal, sino también de manera vertical lo cual ayuda al logro de los objetivos organizacionales. El buen gerente es quien tiene en cuenta la integralidad de la persona para saber cuáles son las exigencias y la pertinencia de las mismas.

Referente a la dimensión recompensa, fue la que obtuvo mayor porcentaje en el nivel bajo, considerada así por 35% de los docentes. Los resultados obtenidos pudieran relacionarse con que la Institución no está ofreciendo estímulos que representen un valor significativo y estimulante para quien los recibe. Es importante que el docente sea recompensado por cumplir con las actividades que se le confían, ya que de esta manera se asegurará que ella/él se sienta motivada/o a cumplir las actividades que se le asignan de una manera eficiente y oportuna.

En ese contexto, Robbins, S. (2004) señala que las recompensas importantes del trabajo son tanto intrínsecas como extrínsecas. Las intrínsecas adoptan la forma de programas de reconocimiento al empleado, y las extrínsecas son los sistemas de compensación (Pág. 234), de acuerdo a las respuestas dadas se pudo comprobar que la inconformidad es tanto, con las recompensas intrínsecas como, extrínsecas, lo que pudiera influir en el desempeño de su labor y en las relaciones interpersonales.

En tal sentido, como señalan Litwin y Stringer: En las dimensiones del clima laboral, las recompensas y la percepción del empleado sobre estas, permite el incentivo al trabajo y al desarrollo efectivo de sus actividades. Entre las recompensas recibidas, están el salario, beneficios contractuales, condecoración por los años de servicio, entre otros.

Estos resultados coinciden con los de Betanzos N. y Paz F. (2011), quienes encontraron que el 72% de los docentes señalaron que la Universidad casi nunca y nunca otorga estímulos de motivación en función de su rendimiento laboral. (Pág. 104)

Los mismos autores, señalan que muchos docentes al percibir que están mal remunerados considerando su capacidad y carga de trabajo, reprimen su vínculo afectivo con la organización, generando un clima donde los profesores no participan de un proyecto común, se sienten con bajas expectativas, poco comprometidos, con resultados disfuncionales tales como: ser reactivos, tener poca confianza en sí mismos e inestabilidad laboral (Pág. 10), de acuerdo a lo señalado por estos autores el sistema de recompensas en la Escuela de Enfermería debe ser analizado lo antes posible por los gerentes, para evitar que los docentes estudiados presenten alguna de estas conductas.

Las otras dimensiones que obtuvieron mayor porcentaje en el nivel bajo son calor (22%), riesgo (11%) y estructura (11%).

Así mismo en el nivel alto, las dimensiones que fueron consideradas así con mayor porcentaje fueron ayuda por 48% riesgo e identidad por 46%, aunque no llega a la mitad evidencia que una parte de los docentes están dispuestos a colaborar con los demás, a asumir retos y se sienten parte de la organización. No obstante, la mayoría se ubica entre el nivel medio y bajo lo que demuestra que los docentes perciben que no hay lealtad por parte del personal a la Escuela y que cada quien se preocupa por sus propios intereses, la gerencia no corre riesgos, sienten que la organización no le impone desafíos a su trabajo, por tanto, se mantiene un enfoque conservador.

La dimensión ayuda, según Litwin y Stringer, se refiere a la colaboración entre empleados, origina un ambiente de cooperación mutua, donde sus integrantes perciben ser parte de un equipo de trabajo. En este caso menos de la mitad de los docentes encuestados, considera que reciben ayuda cuando la necesitan de sus compañeras/os, mientras que 17% respondió que no recibe apoyo, situación que causa extrañeza dado que si enfermería es una profesión de ayuda para con el otro, como es que un grupo de docentes no lo pone en práctica en sus relaciones interpersonales con sus pares y superiores, es de hacer notar que para cumplir con los objetivos organizacionales de manera eficaz y eficiente, es necesario contar con el trabajo en equipo donde los miembros colaboren en el desarrollo de las actividades.

Estos hallazgos coinciden los encontrados por Acosta, B. y Venegas, C. (2010), cuyos resultados muestran que los trabajadores percibieron un buen clima en ayuda, ($m=67.57$, $d.s.\pm 13.39$) y en riesgo ($m=60.14$, $d.s. \pm 19.36$),

En relación con las dimensiones riesgo e identidad es evidente que las personas necesitan retos dentro de su desempeño laboral que les permita demostrarle a la directiva sus facultades y aptitudes para alcanzar las metas que le proponen, sino, se sienten desmotivados, insatisfechos ya que perciben que su trabajo no les permite crecer profesionalmente, además es necesario que se sientan orgullosas de su sitio de trabajo porque esto asegura que ellas trabajen de manera grata y amena, motivados al logro de los objetivos y con sentido de pertenencia a su organización.

Estos resultados coinciden con los hallados por Sandoval, M., Surdez, E. Aguilar, N. y Hernández, H. (2011) quienes concluyen que los profesores se sienten altamente identificados con la institución y buena afiliación con sus compañeros.

Dada la variabilidad de respuestas y como se mencionó en la teoría, el clima laboral se forma a partir de la suma de las percepciones de los trabajadores acerca de la organización, la cual puede variar, creando distintos climas dentro de la misma

organización. Se puede decir entonces que en la Escuela de enfermería hay “microclimas organizacionales” que están relacionados con circunstancias, situaciones y personalidades peculiares, que influyen en la organización de manera global.

En líneas generales al observar la tendencia de las respuestas hacia el nivel medio vale la pena mencionar lo señalado por García M. (2009) es absolutamente necesario que tanto los directivos de las empresas, como las personas vinculadas con el área de recursos humanos se comprometan en la construcción de un clima organizacional favorable dentro de sus empresas, debido a que el descontento en el trabajo se vincula estrechamente con el ausentismo, la rotación y los problemas de salud física y mental, los cuales son costosos para las organizaciones. (Pág. 58)

4. 2.2 Hipótesis Especifica Número 1

Dado que el valor calculado de la X^2 de bondad de ajuste para un nivel de confianza del 95% está entre 2,324 y 20,973 que supera al valor $\alpha = 0.005$, se puede concluir que las dimensiones del clima laboral no son independientes, sino que están asociadas ($p < 0.005$). Por lo tanto, a la vista de los resultados, se rechaza la hipótesis nula (H_0): **En el clima laboral de una Escuela de Enfermería de una Universidad pública no hay predominio en los niveles de los factores estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, estándares, ayuda, conflicto e identidad** y se acepta la hipótesis alternativa (H_a) como probablemente cierta, lo que indica que hay diferencia entre los niveles de los factores estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, estándares, ayuda, conflicto e identidad, y la percepción del clima laboral por parte de los docentes de manera significativa.

En este sentido de acuerdo a Soberanes, L. y De La Fuente, A. (2009) el clima organizacional puede ser percibido como negativo por parte del factor humano, cuando observan un desequilibrio entre sus necesidades, la estructura y los procedimientos de la misma (Pág. 126), lo que implica que los docentes de la escuela de enfermería encuestados perciben que sus necesidades no están siendo satisfechas a través de las actividades realizadas en su lugar de trabajo.

TABLA 5

Relación entre los valores obtenidos del clima laboral del personal docente encuestado y valor ideal Escuela de Enfermería Estado Carabobo. Julio 2013.

FACTOR	VALOR OBTENIDO	VALOR IDEAL
ESTRUCTURA	3,2	5
RESPONSABILIDAD	3,29	5
RECOMPENSA	2,67	5
RIESGO	3,20	5
CALOR	3,40	5
ESTANDARES	3,14	5
AYUDA	3,25	5
CONFLICTO	3,40	5
IDENTIDAD	3,25	5
CLIMA LABORAL	3,21	5

Fuente: Instrumento Aplicado (Romero, 2013)

FIGURA 5

Relación entre el valor ideal del clima laboral y los valores obtenidos del personal docente encuestado Escuela de Enfermería Estado Carabobo. Julio 2013



Análisis e Interpretación de la Tabla y Figura 5

En el gráfico anterior se evidencia la diferencia que hay entre los valores ideales del clima laboral y los obtenidos en el personal docente encuestado, donde casi todos los valores están alrededor de 3, a excepción de la dimensión recompensa que estuvo por debajo de ese valor, lo que reafirma lo descrito anteriormente que las respuestas de los docentes encuestados oscilaron entre los valores medios, además es claro y notorio el descontento a nivel nacional de los docentes universitarios con los beneficios contractuales, sin embargo, a nivel interno de la organización se puede crear incentivos donde se den reconocimientos por el trabajo bien realizado, de manera tal que los docentes sientan que las sanciones no superan las recompensas.

Estos resultados difieren en su mayoría con los de Noboa A. (2006), quien señala que al asumir el 3 como valor límite entre lo aceptable y lo inaceptable en el estudio de clima organizacional encontró que los valores otorgados a identidad, conflictos, estándares y riesgo son los niveles mejor reconocidos por los miembros de la organización con 4,45; 4,29; 4,22 y 3,85 respectivamente. (Pág. 19)

Objetivo Especifico Número 3 Compromiso organizacional en sus factores afectivo, de continuación y normativo

TABLA 6

Compromiso organizacional del personal docente encuestado de la Escuela de Enfermería según niveles. Estado Carabobo. Julio 2013

FACTORES	NIVELES			SIGNIFICANCIA
	BAJO f (%)	MEDIO f (%)	ALTO f (%)	
COMPROMISO AFECTIVO	1 (3)	3 (8)	33 (89)	$X^2 = (2, 37 = 52,108)$ **
COMPROMISO CONTINUIDAD	1 (3)	11 (30)	25 (67)	$X^2 = (2, 37 = 23,568)$ **
COMPROMISO NORMATIVO	3 (8)	12 (32)	22 (60)	$X^2 = (2, 37 = 14,649)$ **
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	1 (3)	5 (14)	31 (83)	$X^2 = (2, 37 = 43,027)$ **

*Porcentajes internos en relación a subtotaes horizontales

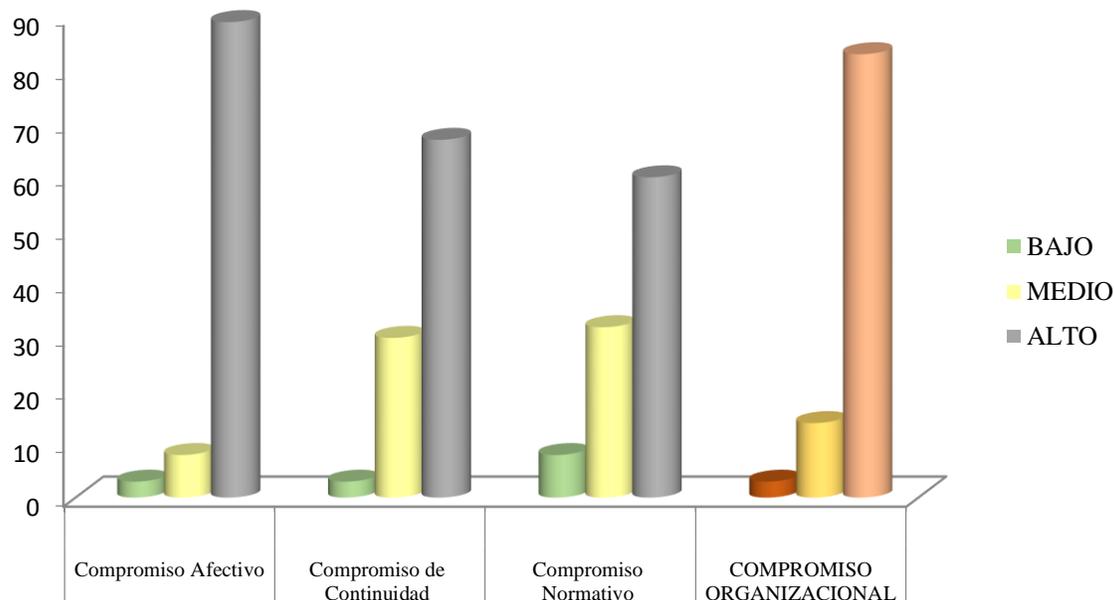
** Chi cuadrado X^2 significativo $p < 0,05$

*** La frecuencia mínima de valores esperados es 12,3

Fuente: Instrumento Aplicado (Romero, P. 2013)

FIGURA 6

Compromiso organizacional del personal docente encuestado de la Escuela de Enfermería según niveles. Estado Carabobo. Julio 2013



Compromiso Organizacional Bajo ■ Medio ■ Alto ■

Análisis e Interpretación de la Tabla y Figura 6

Estos resultados reflejan que el Compromiso organizacional en general obtuvo un nivel alto por 83% de los docentes encuestados, es decir ellos experimentan un alto grado de identificación con la organización, significa que la mayoría de la muestra estudiada tiene el deseo, la necesidad y el deber de permanecer en la organización.

Según los tipos de compromisos considerados por Meyer y Allen (1993) el que presenta mayor porcentaje en el valor alto es el compromiso afectivo con 89%, seguido

del compromiso de continuidad con 67% y compromiso normativo con 60%, a su vez lo anterior, se corresponde con el resultado obtenido del Chi cuadrado $X^2 = (2, 37 = 27,622)$, lo cual es estadísticamente significativo $p < 0,05$, lo que indica que la mayoría de los docentes sienten lazos emocionales con la Escuela, además tienen necesidad por el empleo y están conscientes de que si dejan la universidad podrían ser afectados en su seguridad laboral por los beneficios que les ofrece la jubilación, sin embargo, en el cumplimiento de las normas la valoración es menor aunque sigue siendo satisfactoria, lo que demuestra que se encuentran comprometidos con la universidad.

Estos hallazgos coinciden con los de Barraza, A, Acosta, M. Ledesma Z. (2008) quienes señalan que los principales resultados obtenidos permiten afirmar la existencia de un fuerte compromiso organizacional entre los docentes de esta institución, así como la prevalencia de la dimensión afectiva.

Con respecto a los resultados de Ramos, A., Martínez, M. y Maldonado G. (2009), la coincidencia es parcial debido a que ellos encontraron que los profesores universitarios se encuentran más comprometidos afectiva y normativamente con la institución; es decir, se sienten parte de la universidad y cumplen con sus obligaciones de acuerdo a las normas, sin dejar de lado, pero en menor medida, el compromiso de continuación.

En relación con el compromiso normativo que fue el que obtuvo menor calificación 32% lo ubico en el nivel medio y 8% como bajo, lo que indica que hay un porcentaje que tiene poca lealtad con la institución, es decir, consideran sin importancia lo que la institución les ha brindado como beneficios, lo cual coincide con lo encontrado por Edel, R. García, A. Casiano, R. (2007) en docentes de la Facultad de Pedagogía de la Universidad Veracruzana donde 40% de los docentes calificó el compromiso normativo de una manera desfavorable. (Pág.81)

Hipótesis Específica Número 2

Dado que el valor calculado de la X^2 de bondad de ajuste para un nivel de confianza del 95% está entre 14,649 y 52,108 que supera al valor $\alpha = 0.005$, se puede concluir que los componentes del Compromiso Organizacional no son independientes, sino que están asociadas ($p < 0.005$). Por lo tanto, a la vista de los resultados, se rechaza la hipótesis nula (H_0): **En el compromiso organizacional de los docentes de una Escuela de Enfermería de una Universidad pública no hay predominio en los niveles de los factores afectivo, de continuación y normativo** y se acepta la hipótesis alternativa (H_a) como probablemente cierta, lo que indica que hay diferencia entre los niveles de los factores afectivo, de continuación y normativo, y el compromiso organizacional por parte de los docentes de manera significativa, con predominio del compromiso afectivo.

Estos resultados coinciden parcialmente con los de López, A. (2009), quien encontró que la dimensión afectiva del compromiso organizacional reporta una media general de 4.2 que transformada en porcentaje nos da un valor de 84% que interpretado con el baremo mencionado nos permite afirmar que los docentes de la Escuela de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana presentan un fuerte compromiso organizacional en su dimensión afectiva. (Pág.150), mientras que difiere en la dimensión normativa, donde reporta una media general de 3.5 que transformada en porcentaje da un valor de 70% que permite afirmar que los docentes de la Escuela de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana presentan un fuerte compromiso organizacional en su dimensión normativa (Pág.151), al igual que la dimensión de continuidad que reporta una media general de 2,3 que equivale a 46% y permite afirmar que los docentes presentan un moderado compromiso organizacional en esta dimensión. (Pág.152)

Objetivo Especifico Número 4 Clima laboral según variables sociolaborales

TABLA 7

Comparación de variables sociolaborales sobre clima laboral del personal docente encuestado de la Escuela de Enfermería Estado Carabobo. Julio 2013

VARIABLES SOCIOLABORALES	n	Media	Desviación típica	t	p
Grupo de Edad 44 años o menos	10	3,060	0,35340	-1,023	0,313
Grupo de Edad 45 años o más	27	3,2074	0,40089		
Antigüedad 9 años o menos	20	3,1450	0,39799	-0,378	0,708
Antigüedad 10 años o más	17	3,1941	0,38966		

* t de Student significativo $p < 0,05$

Fuente: Cálculos realizados

Análisis e Interpretación de la Tabla 7

Para determinar si hay diferencias en la percepción del clima laboral con respecto a la edad y antigüedad de las/os docentes, se realizó el cálculo de la t de Student. Cabe resaltar que la edad se cortó por la mediana de los valores para obtener dos grupos: el primer grupo estuvo constituido por las/os docentes con 44 años o menos y el segundo cuyas eran de 45 años o más. De igual forma para la antigüedad se subdividió según la mediana donde el primer grupo estuvo constituido por aquellos que tenían 9 años o menos y el otro por los de 10 años o más.

A nivel descriptivo se puede decir que participaron 37 docentes, de los cuales 10 tenían 44 años o menos de edad y obtuvieron una puntuación media de 3,060 y 17 tenían 45 años o más, que obtuvieron una puntuación media de 3,2074. Referente a la antigüedad, de igual forma participaron 37 docentes, de los cuales 20 tenían 9 años trabajando en la universidad o menos y obtuvieron una puntuación media de 3,1450 y 17 tenían 10 años o más, que obtuvieron una puntuación media de 3,1941.

Hipótesis Específica Número 3 y 4

La prueba de Varianza para la edad, con un valor $F= 0.712$ y $p= 0.404$, permite afirmar que las variables son homogéneas. Con esta base se procedió a analizar la prueba de medias, obteniendo un valor de $t = -1,023$, grados de libertad $gl = 35$ y con una probabilidad de $p = 0,313$, permitiendo afirmar que no existen diferencias significativas respecto al clima laboral cuando se compara con la edad, ya que la media de edad de 44 años o menos y los de 45 años o más no son estadísticamente diferentes al nivel de significancia $\alpha = 0,05$, es decir, tiene un valor superior a 0,05 rechazándose la hipótesis: **A mayor edad de los docentes de una Escuela de Enfermería de una Universidad pública mejor percepción del clima laboral.**

Los resultados difieren de los encontrados por Monserrat, E. y Acosta B (2011) al estudiar el clima organizacional en una institución pública de educación superior, señalan que al llevar a cabo el cálculo de ANOVA de un factor para identificar si las diferencias son estadísticamente significativas entre los grupos por edad y las dimensiones del clima laboral, se obtuvo que la mejor percepción ocurrió en las dimensiones estándares y ayuda y la presentaron los trabajadores de 20 a 29 años.

Respecto a la antigüedad, la prueba de Varianza, con un valor $F= 0.307$ y $p= 0.583$, permite afirmar que las variables son homogéneas. Con esta base se procedió a analizar la prueba de medias, obteniendo un valor de $t = -0,378$, grados de libertad $gl = 35$ y con una probabilidad de $p = 0,708$ permitiendo afirmar que no existen diferencias significativas respecto al clima laboral cuando se compara con la antigüedad, ya que la media de antigüedad de 9 años o menos y los de 10 años o más, no son estadísticamente diferentes al nivel de significancia $\alpha = 0,05$, es decir, tiene un valor superior a 0,05, rechazándose la hipótesis: **A mayor antigüedad en el cargo de los docentes de una Escuela de Enfermería de una Universidad pública mejor percepción del clima laboral.**

Lo anterior permite probar que el clima percibido por los participantes de la organización no tiene relación con las variables sociolaborales.

Estos resultados coinciden con los de Palma (2000) citado por Acosta, B. y Venegas, C. (2010), quien realizó un estudio de clima organizacional en una institución educativa y encontró que no existen diferencias en cuanto a la percepción del clima laboral cuando se comparan sus promedios en función al sexo, grupo ocupacional y tiempo de servicio.

Continuación del Objetivo Específico Número 4 Compromiso organizacional según variables socio laborales

TABLA 8

Comparación de variables sociolaborales sobre compromiso organizacional del personal docente encuestado de la Escuela de Enfermería Estado Carabobo. Julio 2013

VARIABLES SOCIOLABORALES	n	Media	Desviación típica	t	p
Grupo de Edad 44 años o menos	10	3,6800	0,26998	-0,659	0,514
Grupo de Edad 45 años o más	27	3,8296	0,69383		
Antigüedad 9 años o menos	20	3,8050	0,47069	0,169	0,867
Antigüedad 10 años o más	17	3,7706	0,75479		

* t de Student significativo $p < 0,05$

Análisis e Interpretación de la Tabla 8

Para determinar si hay diferencias en el compromiso organizacional con respecto a la edad y antigüedad de las/os docentes, se realizó el cálculo de la *t* de Student. Cabe resaltar que la edad se cortó por la mediana de los valores para obtener dos grupos: el primer grupo estuvo constituido por las/os docentes con 44 años o menos y el segundo cuyas edades eran de 45 años o más. De igual forma para la antigüedad se subdividió según la mediana donde el primer grupo estuvo conformado por aquellos docentes que tenían 9 años o menos trabajando en la universidad y el otro por los que tenían 10 años o más.

A nivel descriptivo se puede decir que participaron 37 docentes, de los cuales 10 tenían 44 años o menos y obtuvieron una puntuación media de 3,6800 y 17 tenían 45 años o más, que obtuvieron una puntuación media de 3,8296. En cuanto a la antigüedad, de igual forma participaron 37 docentes de los cuales 20 tenían 9 años o menos de servicio y obtuvieron una puntuación media de 3,1450 y 17 tenían 10 años o más, que obtuvieron una puntuación media de 3,8050.

Hipótesis Específica Número 5 y 6

La prueba de Varianza, para la edad con un valor $F= 2, 200$ y $p= 0.147$, permite afirmar que las variables son homogéneas. Con esta base se procedió a analizar la prueba de medias, obteniendo un valor de $t = -0,659$, grados de libertad $gl = 35$ y con una probabilidad de $p = 0,514$, permitiendo afirmar que no existen diferencias significativas respecto al compromiso organizacional cuando se compara con la edad, ya que la media de 44 años o menos y los de 45 años o más no son estadísticamente diferentes al nivel de significancia $\alpha = 0,05$, es decir, tiene un valor superior a 0,05 rechazándose la hipótesis: **A mayor edad de los docentes de una Escuela de Enfermería de una Universidad pública mayor compromiso organizacional.**

En cuanto a la antigüedad, la prueba de Varianza, con un valor $F=0.343$ y $p=0.562$, permite afirmar que las variables son homogéneas. Con esta base se procedió a analizar la prueba de medias, obteniendo un valor de $t = 0,169$, grados de libertad $gl = 35$ y con una probabilidad de $p = 0,867$, permitiendo afirmar que no existen diferencias significativas respecto al compromiso organizacional cuando se compara con la antigüedad, ya que la media de antigüedad de 9 años o menos y los de 10 años o más, no son estadísticamente diferentes al nivel de significancia $\alpha = 0,05$, es decir, tiene un valor superior a 0,05, rechazándose la hipótesis **A mayor antigüedad en el cargo de los docentes de una Escuela de Enfermería de una Universidad pública mayor compromiso organizacional.**

Estos resultados permiten afirmar que en esta organización la edad y la antigüedad de los docentes no afectan ni positiva ni negativamente el compromiso de los mismos; ya que se manifiesta un compromiso organizacional homogéneo respecto a las categorías de edad y antigüedad.

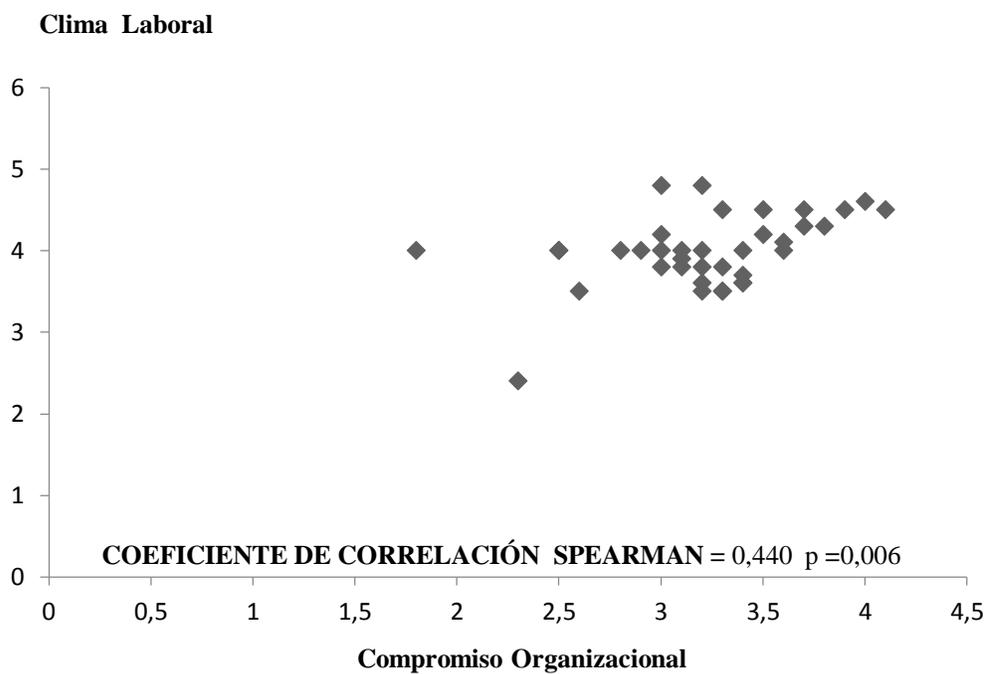
Estos resultados son similares a los de Loli A. (2006), quien encontró que las variables demográficas respecto al compromiso organizacional no arroja ninguna

relación concluyendo que el compromiso organizacional es igual para los trabajadores a pesar de las características singulares que pueda tener cada grupo, de igual forma Barraza, A, Acosta, M. Ledesma Z. (2008), en su estudio sobre compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior encontraron que las variables edad y antigüedad laboral presentan una relación poco clara y con alta variabilidad.

Hipótesis General

FIGURA 7

Correlación de los valores medios entre las variables clima laboral y compromiso organizacional del personal docente encuestado Escuela de Enfermería Estado Carabobo. Julio 2013.



Fuente: Cálculos realizados

Análisis e Interpretación de la Figura 7

Al comparar el clima laboral con el compromiso organizacional se obtuvo un valor Rho Spearman= 0,440 $p = 0,006$ con 95% de límites de confianza, por lo que se puede asumir que existe correlación positiva moderada entre las variables estudiadas, lo cual no es estadísticamente significativa, aceptándose la hipótesis general que indica: **El clima laboral percibido por los docentes de la Escuela de Enfermería de una universidad pública es proporcional al compromiso organizacional.** Concluyendo que al mejorar la percepción del clima laboral aumenta el compromiso organizacional de forma moderada.

Estos resultados difieren con los de Edel, R. García, A. Casiano, R. (2007), quienes encontraron que no existe relación entre el clima laboral y el compromiso institucional en la Facultad de Pedagogía, porque se estimó que independientemente de cómo perciben los docentes el clima laboral dentro de la Facultad, estos tienen un actitud favorable de compromiso institucional.

Al comparar cada uno de los factores de las dos variables se observa que solo existe correlación débil estadísticamente significativa entre el compromiso afectivo y las dimensiones estructura, estándares e identidad, los cuales presentan valores Rho de 0,490; 0,404 y 0,341 respectivamente con un nivel de significancia $< 0,05$, lo que indica que a mejor percepción de estas dimensiones mayor compromiso afectivo. El resto de las dimensiones no tienen relación estadísticamente significativa.

Estos resultados difieren con los de Gómez, D., Recio, R. y López, H. (2010) quienes encontraron una buena correlación positiva entre las dimensiones del compromiso afectivo y normativo con todas las dimensiones consideradas del clima en la organización estudiada. (Pág.100) También Chiang M., Núñez A., Martín, M. y Salazar M. (2010), hallaron que todas las dimensiones de clima organizacional

presentaron relaciones estadísticamente significativas con el compromiso del trabajador con la organización. (Pág. 94).

Se puede concluir que todo gerente debe evitar el conformismo y buscar la excelencia en todas las áreas y aspectos de la organización, es por ello que se debe tener en cuenta lo antes analizado para así alcanzar mejores niveles de desempeño y un clima que le permita al docente realizar sus actividades y desarrollarse en un ambiente cómodo y agradable que favorezca el cumplimiento de sus actividades en pro de los estudiantes que son la razón de ser de la Escuela.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo se presentan las conclusiones y recomendaciones, tomando como referencia el objetivo general y los objetivos específicos.

1. Conclusiones

1.1 Para dar respuesta al objetivo específico número uno referido a las variables sociolaborales se encontró que, 92% de los elementos muestrales investigados pertenecen al sexo femenino. La mayoría de los docentes, el 73% se encuentra entre los 45 y más años de edad. En cuanto a la antigüedad el 51%, de los elementos muestrales estudiados tienen entre 5 y 9 años y el 21,6% se encuentran entre 10 y 19 años.

1.2 Con respecto al objetivo específico número dos el clima laboral en general obtuvo una puntuación en el nivel medio por 73% de los docentes encuestados, mientras que 22% lo calificó como alto y 5% como bajo. En las dimensiones del clima laboral: estándares, responsabilidad y conflicto se repite la tendencia del clima general con predominio en los valores medio por el 70%, 68% y 63% respectivamente, mientras que en el nivel alto fueron ubicadas por 22%, 24% y 32% respectivamente y en el nivel bajo con 8%, 11% y 5%. Así mismo en el nivel alto, las dimensiones que fueron consideradas así con mayor porcentaje fueron: ayuda por 48% riesgo e identidad por 46%. En general, el clima laboral de la escuela, fundamentándose en los resultados denotaron una percepción regular, en este momento existen aspectos del clima laboral que son necesarios atender y corregir como son las recompensas, que obtuvo el mayor

porcentaje en el nivel bajo, además de calor y ayuda fundamentalmente, lo que indica que en la Escuela de enfermería hay “microclimas organizacionales”.

1.3 En cuanto al objetivo específico número tres, el compromiso organizacional en general obtuvo un nivel alto por 83% de los docentes encuestados. Según los tipos de compromisos el que presenta mayor porcentaje en el valor alto es el Compromiso Afectivo con 89%, seguido del Compromiso de Continuidad con 67% y Compromiso Normativo con 60%, siendo este el de menor intensidad.

1.4 Referente al objetivo específico número cuatro, los resultados muestran que en los diferentes factores de compromiso y clima organizacional no hay diferencias significativas al segmentar las muestras por edad ni por antigüedad.

1.5 Dado que el valor calculado de la X^2 de bondad de ajuste para un nivel de confianza del 95% está entre 2,324 y 20,973 que supera al valor $\alpha = 0.005$, se puede concluir que las dimensiones del clima laboral no son independientes, sino que están asociadas ($p < 0.005$). Por lo tanto, a la vista de los resultados, se rechaza la hipótesis nula número 1 y se acepta la hipótesis alternativa, lo que indica que hay diferencia entre los niveles de los factores estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, estándares, ayuda, conflicto e identidad, y la percepción del clima laboral por parte de los docentes de manera significativa.

1.6 Dado que el valor calculado de la X^2 de bondad de ajuste para un nivel de confianza del 95% está entre 14,649 y 52,108 que supera al valor $\alpha = 0.005$, se puede concluir que los componentes del Compromiso Organizacional no son independientes, sino que están asociadas ($p < 0.005$). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula número 2 y se acepta la hipótesis alternativa, lo que indica que hay diferencia entre los niveles de los factores afectivo, de continuación y normativo, y el compromiso organizacional

por parte de los docentes de manera significativa, con predominio del compromiso afectivo.

1.7 El clima percibido por los participantes de la organización no tiene relación con las variables sociolaborales: edad y antigüedad ya que las medias de ambas variables no son estadísticamente diferentes al nivel de significancia $\alpha = 0,05$, es decir, tiene un valor superior a 0,05 rechazándose la hipótesis número 3 A mayor edad de los docentes de una Escuela de Enfermería de una Universidad pública mejor percepción del clima laboral y la número 4 A mayor antigüedad en el cargo de los docentes de una Escuela de Enfermería de una Universidad pública mejor percepción del clima laboral.

1.8 No existen diferencias significativas respecto al compromiso organizacional cuando se compara con las variables sociolaborales: edad y antigüedad ya que las medias de ambas variables no son estadísticamente diferentes al nivel de significancia $\alpha = 0,05$, es decir, tiene un valor superior a 0,05 rechazándose la hipótesis número 5 A mayor edad de los docentes de una Escuela de Enfermería de una Universidad pública mayor compromiso organizacional y la número 6 A mayor antigüedad en el cargo de los docentes de una Escuela de Enfermería de una Universidad pública mayor compromiso organizacional.

1.9 Al comparar el clima laboral con el compromiso organizacional se obtuvo un valor $Rho\ Spearman = 0,440$ $p = 0,006$ con 95% de límites de confianza, por lo que se puede asumir que existe correlación positiva moderada entre las variables estudiadas, lo cual no es estadísticamente significativa, aceptándose la hipótesis general que indica: El clima laboral percibido por los docentes de la Escuela de Enfermería de una universidad pública es proporcional al compromiso organizacional. Concluyendo que al mejorar la percepción del clima laboral aumenta el compromiso organizacional de forma moderada.

2. Recomendaciones

2.1 Dar a conocer los resultados de esta investigación a la Escuela de Enfermería, con la finalidad de que se promuevan cambios gerenciales que permitan mejorar la percepción que tienen los docentes del clima laboral lo cual redundaría en beneficio para ellos y los estudiantes.

2.2 Los gerentes de la escuela de Enfermería pueden considerar el presente estudio como un instrumento de reflexión sobre los resultados que indican déficits y de esa manera hacer énfasis en el análisis de sus causas, para que introduzcan cambios planificados, los cuales impacten en la conducta de los docentes de manera que estas sean orientadas a los objetivos y metas organizacionales.

2.3 Buscar una mejor integración entre los objetivos organizacionales, grupales e individuales que promuevan el compromiso de los docentes que obtuvieron bajos valores en esta variable.

2.4 La organización debe premiar los comportamientos deseados. Igualmente, los directivos deben intentar derribar las barreras que encierra su actividad de gestión para llegar a transformarse en líderes, en modelos en los que los demás se fijen y tengan como referente a la hora de la acción diaria.

BIBLIOGRAFIA

Acosta, B. y Venegas, C. (2010) **Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio.** Documento en línea. Disponible en: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v13_n1/pdf/a10.pdf Consulta 01/07/2012

Alcalá, C. (2011) **Sentido de pertenencia** Documento en línea. Disponible en: <http://www.calabrador.com/sentido-de-pertenencia.html> Consulta 21/12/2012

Alcalá, E. (2011) **El clima organizacional en una institución pública de educación superior** Documento en línea. Disponible en: http://www.unpa.edu.mx/tesis_Tux/tesis_digitales/TESIS%20FINALMONSERRAT.pdf Consulta 02/07/2012

Amorós, E. (2007) **Comportamiento organizacional: En Busca del desarrollo de ventajas competitivas.** Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo - USAT Perú.

Arias, F. (2006). **El proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica.** 5ta Edición. Editorial Episteme. Caracas .

Arias, G. (2001) **El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento.** Documento en línea. Disponible en: <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>. Consulta 01/07/2012

Arndt, C. y Huckabay, L. (1980) **Administración de enfermería. Teoría para la práctica con un enfoque de sistemas.** Segunda edición en español. Mosby Company. Ciudad de México.

Balestrini, M. (2006) **Cómo se elabora el proyecto de investigación.** 7ma edición. Editorial Textos, C.A. Caracas

Barquín, M. (2002) **Dirección de hospitales.** Séptima edición. Interamericana McGraw-Hill Ciudad de México.

Barraza, A, Acosta, M. Ledesma Z. (2008) **Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior.** Documento en línea. Disponible en: http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_16/ponencias/0414-F.pdf Consulta 01/07/2012

Betanzos N. y Paz F. (2011) **El compromiso organizacional docente y en la educación superior: Una revisión en América Latina durante la última década.** Documento en línea. Disponible en: congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/antteriores/xvi/docs/4D.pdf Consulta 01/07/2012

Betancourt, L., Jiménez, C., y López, G. (2004) **Módulo investigación aplicada al área de enfermería II.** Sadiro. UCV. Caracas.

Bravo M. Cárdenas D y Navarro, P (2005) **Relación entre el clima organizacional y el compromiso que poseen los trabajadores de una empresa de servicios de asesoría.** Documento en línea. Disponible en: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN7770.pdf> Consulta 01/07/2012

Brunet, L. (1997) **El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias.** Trillas. Ciudad de México.

Builes, Á. Muñoz, A. García G. Muñoz, M. y Muñoz, S (2011) **Estrategias gerenciales para fortalecer el sentido de Pertenencia en los docentes de la institución educativa Santa Sofía, Dosquebradas.** Documento en línea. Disponible en: <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/10839/217/1/Adriana%20Maria%20Builes%20Vasquez.pdf> Consulta 19/12/2012

Caamaño R. (2008) **El Compromiso Organizacional.** Documento en línea. Disponible en: <http://logos.psykhe.org/2008/11/el-compromiso-organizacional.html> Consulta 19/12/2012

Campoverde, F. (2004) **Administración de los riesgos empresariales.** Documento en línea. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos52/riesgos-empresariales/riesgos-empresariales.shtml#ixzz2FdEKgCF7> Consulta 19/12/2012

Canales, H. (2003) **Metodología de la Investigación. Manual para el desarrollo del personal de salud.** 3era edición. Ciudad de México

Cannizzo, L. y Del Moral, J. (2006) **Relación entre el liderazgo según Kouzes y Posner y el clima organizacional en una empresa de consumo masivo.** Documento en línea. Disponible en: biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR1450.pdf Consulta 01/07/2012

Chávez, N. (2008) **Involucrar y comprometer al empleado: clave del éxito de una organización** Documento en línea. Disponible en: http://www.degerencia.com/articulo/involucrar_y_comprometer_al_empleado. Consulta 30/12/2012

Chiang M., Núñez A., Martín, M. y Salazar M. (2010) **Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad** Rev Panorama Socioeconómico Año 28, N° 40, p 92 - 103 (Julio 2010) Documento en línea. Disponible en: [www.panorama.otalca .cl/dentro/2010-jul/articulo7.pdf](http://www.panorama.otalca.cl/dentro/2010-jul/articulo7.pdf)

Chiavenato, I. (1999). **Administración de recursos humanos**. 5ta edición. McGraw-Hill. Santa Fe de Bogotá

----- (2000). **Administración de recursos humanos**. 6ta edición. Mc Graw Hill. Santa Fe de Bogotá

----- (2002). **Gestión del Talento Humano**. Mc Graw Hill Interamericana. Bogotá D.C.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 36.860, diciembre 30 1999

Córdoba, C. y Sánchez, C (2005). **Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal**. Documento en línea. Disponible en: biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ4704.PDF Consulta 23/12/2012

Davis, K y Newstrom, J. (2002). **Comportamiento humano en el trabajo**. 11ava edición. Mc Graw Hill. Ciudad de México.

Dessler, G. (1993) **Organización y Administración**. Prentice Hall Interamericana. Ciudad de México.

Díaz, M. (2010) **Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales**. Documento en línea. Disponible en: <http://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf> Consulta 01/07/2012

Dirección Sectorial de Planificación Educativa (2008) Censo Nacional Docente de Uruguay 2007. Documento en línea. Disponible en: www.anep.edu.uy/anepdatosportal&0000000325.pdf Consulta 04/06/2013

Edel, R. García, A. Casiano, R. (2007) **Clima y Compromiso Organizacional**. Vol. I, Versión electrónica gratuita. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007c/> Consulta 01/07/2012

Estrada, P. (2002) **Investigación de Riesgos**. Documento en línea. Disponible en: http://www.fisterra.com/mbe/investiga/3f_de_riesgo/3f_de_riesgo.htm Consulta 01/07/2012

Fernández, C. (2005). **La Comunicación en las Organizaciones**. 2da reimpresión. Trillas, S.A. Ciudad de México.

Fernández, J. (2008) **El compromiso con las metas empresariales**. Documento en línea. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/canales3/ger/compmetemp.htm> Consulta 01/12/2012

Fernández, T. (1996) **Historia del mundo contemporáneo**. McGraw Hill-Interamericana Editores, S. A. Ciudad de México

García, S. (2007) **Satisfacción laboral y productividad: su interrelación**. Documento en línea. Disponible en: <http://www.ceec.uh.cu/sites/default/files/Silvia.pdf> Consulta 20/12/2012.

García M. (2009) **Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual**. Cuadernos de Administración / Universidad del Valle / No. 42 / Jul – Colombia Dic 2009

Goncalves, A. (2000). **Fundamentos del clima organizacional**. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).

Gómez, D., Recio, R. y López, H. (2010) **El compromiso y clima organizacional en la empresa familiar de Rioverde y del Refugio**. Ciudad Fernández. Administración & Desarrollo, 38(52), 97-104. Documento en línea. Disponible en: <http://revistas.esap.edu.co/administracion/wp-content/uploads/2011/05/art06.pdf> Consulta 20/12/2012

Guillen, C. y Guil, R. (2000) **Psicología del trabajo para relaciones**. McGraw Hill. Madrid

Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009) **Comportamiento organizacional**. 12ava edición Cengage Learning. Ciudad de México

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2008) **Metodología de la investigación**. 4ta edición. McGraw Hill-Interamericana Editores, S. A. Ciudad de México

Huckabay, L. y Arnd, C. (1980) **Administración de enfermería. Teoría para la práctica con un enfoque de sistemas**. Mosby Company. 2da edición en español California

Hurtado, J. (2000) **El proyecto de investigación. Metodología de la investigación holística.** Editorial Fundación Servicio y Proyecciones para América Latina Caracas

Leddy, S. y Pepper, J. (1989) **Bases conceptuales de la enfermería profesional.** Organización Panamericana de la Salud. Londres

Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo. (2005). Gaceta Oficial N 38.236 del 26 de julio de 2005

Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial Extraordinaria 6.076 del 7 de Mayo de 2012

Llapa, E. Trevizan, M. Shinyashiki, T. y Mendes I. (2009) **Compromiso organizacional y profesional del equipo de salud.** Enfermería Global. (Online) Vol 8, Núm 3 (2009): #17 - Octubre Disponible en: <http://revistas.um.es/eglobal/article/view/75231> Consulta 20/12/2012

Loli, A. (2006) **Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas.** Rev. Investig. Psicol. (Online) 2006, vol.9, n.1 pp. 37-67. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1609-74752006000100004&lng=pt&nrm=iso>. ISSN 1609-7475. Consulta 19/12/2012

López, A. (2009) **El compromiso organizacional de los docentes de la escuela de psicología y terapia de la comunicación humana de la Universidad Pedagógica de Durango.** Documento en línea. Disponible en: www.upd.edu.mx/libros/aluprofe.pdf. Alumnos y profesores en perspectiva. México. Consulta 19/12/2012

Malavé, L. (2003) **El trabajo de investigación** Quirón Editores Caracas

Marriner, A. (2001). **Manual para administración de Enfermería.** 4ta edición. Harcourt-Brace. Madrid

Martínez, E. (2003) **Estándares y organizaciones.** Documento en línea. Disponible en: <http://www.eveliux.com/mx/estandares-yorganizaciones.php> Consulta 19/12/2012

Monserrat, E. y Acosta B (2011) **El clima organizacional en una institución pública de educación superior.** Documento en línea. Disponible en: http://www.unpa.edu.mx/tesisTux/tesisdigitales/TESIS%20_FINALMONSERRAT.pdf Consulta 19/12/2012

Navarro, C. (2010) **Satisfacción laboral de los docentes del Decanato de Administración y Contaduría de la Universidad Centro occidental Lisandro Alvarado, con relación al clima organizacional, bajo un enfoque prospectivo.** Documento en línea. Disponible en: http://bibadm.ucla.edu.ve/cgi-win/be_alex.exe?Acceso=T070600020002/0&ombrebd=Baducla&CIzq=0&CDer=0 Consulta 01/07/2012

Newstrom, J. (2011) **Comportamiento humano en el trabajo.** 13era edición. McGraw Hill-Interamericana Editores, S. A. Ciudad de México.

Noboa A. (2006) **Especificidades del clima organizacional en las instituciones de salud.** Documento en línea. Disponible en: www.unorte.edu.uy/.../... Consulta 01/07/2012

Osses, P., Valenzuela, S. y Sanhuesa, A. (2010) Hombres en la enfermería profesional Enfermería Global. N° 18 Febrero 2010. Documento en línea. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4321/S1695> Consulta 04/08/2013

Ramos, A., Martínez, M. y Maldonado G. (2009) **El impacto del compromiso organizacional en la orientación al mercado.** Investigación y Ciencia, Núm. 44, mayo-agosto, 2009, pp. 48-55. Documento en línea. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=67411476009> Consulta 01/07/2012

Recio, R. y Torres, J. (2006) **El compromiso organizacional y su relación con el esfuerzo realizado por los empleados en las organizaciones de servicio.** Documento en línea. Disponible en: <http://www.revistavertice.uson.mx/revistas/articulos/pdf/31-2.pdf> Consulta 01/07/2012

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007) Gaceta Oficial N 38.596 del 3 de Enero de 2007

Robbins, S (2004) **Comportamiento organizacional.** 10ma edición Pearson Prentice Hall. Ciudad de México

Robbins, S y Judge, T (2009) **Comportamiento organizacional.** 13era edición Editorial Pearson Prentice Hall. Ciudad de México

Salazar, J. Guerrero, J., Machado, B. y Cañedo, R. (2009). **Clima y cultura organizacional: Dos componentes esenciales en la productividad laboral.** ACIMED 20(4) pp. 67-75 Ciudad de La Habana, v. 20, n. 4, oct. Disponible en <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004&lng=es&nrm=iso>. Consulta 01/10/2012

Sandoval, M. (2004) **Concepto y dimensiones del clima organizacional**. Hitos de Ciencias Económico Administrativas, mayo-agosto 2004. Año 10, Número 27. pp.78-82. Documento en línea. Disponible en: http://www.publicaciones.ujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones/27/08_ensayo_dimensiones.pdf. Consulta 01/07/2012

Sandoval, M., Surdez, E. Aguilar, N. y Hernández, H. (2011) **Clima organizacional en participantes de programas educativos: estudio de caso en una institución de educación superior**. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales Volumen 8. Edición 1 Documento en línea. Disponible en: <http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/issue/view/125> Consulta 01/07/2012

San Martín, S. (2005) **Una comparación del compromiso organizacional del trabajador español y el trabajador mejicano**. Universidad de Burgos Documento en línea. Disponible en: www.escp-eap.net/conferences/marketing/.../San_Martin_Gutierrez.pdf Consulta 30/12/2012

Soberanes, L y De la Fuente A. (2009) **El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones** Documento en línea. Disponible en: http://dgsa.uaeh.edu.mx/revista/icea/IMG/pdf/7_-_No._9.pdf Consulta 30/12/2012

UNESCO (1998) **Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. Marco de acción prioritaria para el cambio y el desarrollo de la Educación Superior**. París 5-9 de octubre Documento en línea. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001163/116345s.pdf> Consulta 01/07/2012

Velasco E., Bautista, H. Sánchez, F. y Cruz. L. (2007) **La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca** Documento en línea. Disponible en: www.eumed.net/libros/2011c/992/antecedentes.htm. Consulta 01/04/2012

ANEXOS

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCION DE POSTGRADO
MAESTRIA: GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD Y ENFERMERIA

Instrumento para la recolección de información sobre el clima laboral y el
compromiso organizacional

Autora: Petra Romero Castillo

Valencia, Enero 2013

Presentación

Estimado profesor(a):

Es grato dirigirme a usted en la oportunidad de solicitar su valiosa colaboración al responder el presente cuestionario.

La información que se obtenga de la aplicación del mismo, será utilizada en la investigación titulada **“CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA 2013”**, como requisito parcial para optar al título de Magister Gerencia de los Servicios de Salud y Enfermería

El presente cuestionario será utilizado solo con fines académicos, por lo que solicito la mayor sinceridad y objetividad al responder cada una de las preguntas.

Gracias.

La autora

Instrucciones

A continuación se le presentan un cuestionario compuesto de tres partes con una serie de preguntas en las cuales Ud. deberá responder ya sea completando la información solicitada o marcando con una equis (X) de acuerdo a las siguientes instrucciones:

- Lea cuidadosamente todo el cuestionario antes de responder.
- Responda todas las preguntas.
- Recuerde responder lo más sincero posible.
- Indique con una equis (X) o completar cuando corresponda la opción que de acuerdo a su opinión más se asemeje al contenido de la afirmación.
- Será evaluado de acuerdo a la siguiente escala asignándole un número arbitrario:

TOTALMENTE EN DESACUERDO (5)

EN DESACUERDO (4)

NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO (3)

DE ACUERDO (2)

TOTALMENTE DE ACUERDO (1)

Se le recuerda que este cuestionario es de carácter anónimo por tanto no debe firmar

PARTE I

Datos Sociolaborales

Marque con una equis (X) la respuesta que corresponda

GRUPO DE EDAD	
20-24 años	
25 – 29 años	
30 – 34 años	
35 – 39 años	
40 -44 años	
45 – 49 años	
50 y más años	

ANTIGÜEDAD EN LA ORGANIZACIÓN	
0 a 4 años	
5 a 9 años	
10 a 14 años	
15 a 19 años	
20 a 24 años	
25 y más años	

SEXO	
Femenino	
Masculino	

PARTE II

Variable 1: Clima Organizacional

Marque con una equis (X) la respuesta que corresponda según la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo

PROPOSICIONES	TED	ED	NDA NED	DA	TDA
1. En esta organización las tareas están claramente definidas					
2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas					
3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones					
4. Conozco claramente las políticas de esta organización					
5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización					
6. En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas					
7. El exceso de reglas, detalles administrativos y tramites impiden que las ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)					
8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación					
9. En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar					
10. Nuestra gerencia muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan					
11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces					
12. Nuestra gerencia le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con ellos					
13. Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, de resto yo soy responsable por el trabajo realizado					
14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mi mismo					
15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas					
16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas					

PROPOSICIONES	TED	ED	NDA NED	DA	TDA
17. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades					
18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda					
19. Las recompensa e incentivos que se reciben en esta organización son mayores que las amenazas y criticas					
20. Aquí, las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo					
21. En esta organización no existe recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo					
22. En esta organización hay muchísima critica					
23 Cuando cometo un error me sancionan					
24. La filosofía de nuestra gerencia es que a largo plazo progresems más, si hacemos las cosas lenta pero certeramente					
25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos					
26. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia					
27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad					
28. Aquí, la gerencia se arriesga por una buena idea					
29. Entre la gente de esta organización prevalece una atmosfera amistosa					
30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones					
31. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización					
32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí					
33. Las relaciones Gerencia-Trabajador tienden a ser agradables					
34. En esta organización se exige un rendimiento bastante alto					
35. La gerencia piensa que todo trabajo se puede mejorar					
36. En esta organización siempre presionan para mejorar mi rendimiento personal y grupal					
37. La gerencia piensa que si las personas están contentas la productividad marchara bien					

PROPOSICIONES	TED	ED	NDA NED	DA	TDA
38. Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño					
39. Me siento orgullosos de mi desempeño					
40. Si me equivoco, las cosas van mal con los superiores					
41. En esta organización la gerencia habla de mis aspiraciones dentro de la organización					
42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente unas en el otro					
43. Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil					
44. La filosofía de nuestra gerencia enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.					
45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos					
46. La actitud de nuestra gerencia es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable					
47. La gerencia siempre busca estimular las discusiones abiertas entre individuos					
48. Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes					
49. Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible					
50. La gente se siente orgullosa de pertenecer a esta organización					
51. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien					
52. Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la compañía					
53. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses					

Autores: Litwin y Stringer (1968)

PARTE III

Variable 2: Compromiso Organizacional

Marque con una equis (X) la respuesta que corresponda según la siguiente escala

Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo

PROPOSICIONES	TED	ED	NDA NED	DA	TDA
54. Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.					
55. Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.					
56. No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.					
57. No me siento ligado emocionalmente a mi organización.					
58. No me siento integrado plenamente en mi organización.					
59. Esta organización significa personalmente mucho para mí					
60. Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
61. Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.					
62. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.					
63. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
64. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización					
65. Una de las pocas consecuencias importantes de dejar esta organización, sería la escasez de alternativas					
66. Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora					
67. Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora					
68. Esta organización merece mi lealtad.					
69. No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.					
70. No abandonaría mi organización ahora, porque me siento obligado con la gente en ella.					
71. Estoy en deuda con la organización					

Autores: Meyer, Allen y Smith (1993)

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por la Prof. Petra Romero como cursante de la maestría Gerencia en Salud y Enfermería, el objetivo de este estudio es: Describir el clima laboral en sus factores estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, estándares, ayuda, conflicto e identidad y el compromiso organizacional en sus factores afectivo, de continuación y normativo de los docentes en una Escuela de Enfermería de una Universidad pública 2013, cuyos resultados dará a conocer a los docentes y a los directivos las fortalezas y debilidades del clima laboral de la institución, y la actitud de compromiso organizacional que tienen los docentes hacia la escuela, lo que les permitirá plantear estrategias cónsonas con los nuevos tiempos.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en un cuestionario. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritos los cuestionarios se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede dejar de responder en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a la investigadora o de no responderla.

Agradecida por su participación.

La Prof. Petra Romero me ha informado que dará a conocer los resultados a la institución en los cuales no aparecerá mi nombre. Sé que es para concluir su maestría Gerencia de los Servicios en Salud y Enfermería

Acepto participar voluntariamente en esta investigación,

Firma del Participante

Fecha