



Clima organizacional en una institución educativa de enfermería de nivel pregrado

Organizational climate in an undergraduate nursing education institution

Autores: Gabriela Mexquitic Monreal (1); Yasmara Yamileth Ordoñez Vega (1), Adrián Efraín Palacios Cruz (1); María Teresa Rocha Rodríguez (1), Edgardo García Rosas* (2).

* **Dirección de contacto:** edgardo.garcia@uaslp.mx

Docente de licenciatura en Enfermería. Facultad de Enfermería y Nutrición. Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Resumen

Introducción. El clima organizacional es el conjunto de percepciones que los individuos y los grupos que trabajan en una organización tienen de su lugar de trabajo; se hace referencia general a que se trata de una característica colectiva, formada por las interacciones entre los trabajadores; fenómeno que se relaciona con la satisfacción y productividad en las organizaciones y de allí el interés por su estudio. **Objetivo.** Identificar el tipo de clima organizacional en una institución educativa de enfermería durante el periodo de marzo a abril de 2022, con la finalidad de elaborar propuestas de intervención. **Metodología.** El presente estudio es de tipo transversal, descriptivo de corte cuantitativo, que se llevará a cabo en una institución educativa en San Luis Potosí, en el periodo de abril a mayo de 2023. Se utilizarán dos instrumentos para la recolección de datos: una cédula de datos sociodemográficos y el instrumento para caracterizar el clima organizacional en profesores de centros escolares de educación superior. Se utilizará el programa SPSS versión 21.0 para el análisis y procesamiento de los datos. **Relevancia.** Se espera que el presente trabajo aporte los suficientes insumos para el diseño de intervenciones centradas en mejorar o potenciar el clima organizacional de la institución educativa.

Palabras clave

Clima Organizacional; Organización y administración; Desarrollo institucional; Educación en Enfermería; Facultades de Enfermería.

Abstract

Introduction. The organizational climate is the set of perceptions that individuals and groups working in an organization have of their workplace; general reference is made to the fact that it is a collective characteristic, formed by interactions between workers; phenomenon that is related to satisfaction and productivity in organizations and hence the interest in its study. **Objective.** To identify the type of organizational climate in an educational institution of nursing during the period from March to April 2022, in order to develop intervention proposals. **Methodology.** The present study is a cross-sectional, descriptive, and quantitative study, which will be carried out in an educational institution in San Luis Potosi, during the period from April to May 2023. Two instruments will be used for data collection: a sociodemographic data form and an instrument to characterize the organizational climate in teachers at higher education schools. The SPSS version 21.0 program will be used for data analysis and processing. **Relevance.** It is expected that the present work will provide sufficient inputs for the design of interventions focused on improving or enhancing the organizational climate of the educational institution.

Keywords

Organizational climate; Organization & administration; Institutional Development; Education, Nursing; Faculty, Nursing.

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es entendido como aquellas percepciones que son compartidas entre los trabajadores relacionadas con eventos y la forma de realizar las actividades en una organización (1). Para Litwin y Stringer se define como “el efecto percibido del sistema, que forman el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientes sobre las actividades, las creencias, valores y motivación de los empleados” (2).

En la actualidad el clima organizacional es un tema de interés para la mayoría de las empresas, es de suma relevancia en los procesos organizacionales, además de tener atribuciones en la salud psicológica de los trabajadores (3). Respecto a los procesos organizacionales, es posible identificar su influencia en el éxito o fracaso de políticas, estrategias y el logro de objetivos (4). En la salud psicológica del usuario interno interviene con el aprendizaje, la motivación, las relaciones en el trabajo, en la participación eficiente de los trabajadores. Lo anterior influye en la calidad del propio sistema y su desarrollo (5).

El ambiente en que se desempeñan los trabajadores y las percepciones que tienen estos sobre su entorno laboral, es un tema de gran importancia para cualquier institución, ya que les ayuda a encaminar sus esfuerzos para su mejoramiento continuo, como también buscar el aumento de la productividad, dedicando empeño al potencial humano y la calidad de los servicios. Este ambiente donde el trabajador se desempeña diariamente se puede ver afectado por diversos factores, como el trato que un jefe puede tener para con sus subordinados, la relación entre el personal de la institución e incluso la relación entre compañeros (5).

La gestión adecuada del talento humano incluye el bienestar de las personas y su motivación, permite la mejora continua de la organización y, por lo tanto, incrementar la productividad del individuo. Tal es el caso que muestra Pilligua en una organización privada, donde el clima organizacional no es el adecuado y tiene un impacto negativo los resultados de la empresa. Entre los factores desencadenantes encontramos la falta de oportunidad de crecimiento profesional y el liderazgo deficiente (6).

Por lo general, un clima tenso puede generar falta de conocimiento técnico en los funcionarios, dificultades de comunicación entre los clientes internos y externos, alta rotación del personal, y bajo rendimiento en las actividades comunes que realizan los trabajadores (6). Por esto, resulta importante generar ambientes laborales adecuados y estructurados, para que los resultados obtenidos en las organizaciones, particularmente en las instituciones educativas, se orienten a ofrecer servicios de calidad. Si todo esto falla, no hay beneficios laborales ni compensación económica que logre que los subordinados se sientan bien en la organización y comiencen a pensar seriamente en cambiarse a otra que le rinda mejor compensación económica, ocasionando la fuga del buen capital humano que existe (7,8).

El clima organizacional en las universidades se define como la percepción que tienen los miembros de la comunidad educativa, como son estudiantes, profesores, directivos

y administrativos, referidos a las dimensiones académica, socioafectiva, administrativa y ética que actúan en el entorno de la institución y que influyen sus acciones y comportamientos (6).

Las instituciones están llamadas a establecer estrategias que permitan observar las variables que se generan dentro de su funcionamiento y cómo es que estas influyen, negativa o positivamente, dentro de esta. En este contexto, la productividad y el manejo del capital humano en las instituciones son elementos clave al momento de realizar un diagnóstico organizacional. Además, la satisfacción de los trabajadores es importante, pues la percepción negativa o positiva de estos influye en su relación con la organización, así como el nivel de compromiso y productividad (9).

Recordemos que las instituciones saben que un buen clima organizacional a futuro puede evitar altas rotaciones de personal, la aparición de riesgos psicosociales, licencias por accidentes de trabajo o enfermedades laborales, entre otros (10). Por ejemplo, Balazar et. al. realizaron un estudio en trabajadores de la Universidad Callao en 2020 y encontraron que la organización tenía un buen clima organizacional y que este tenía una relación positiva con la satisfacción laboral, pese a que existen factores que pueden generar cierta inconformidad como los métodos de trabajo relacionados con el crecimiento (11).

En este mismo sentido, en una universidad de Perú, Ponce et al. midieron el clima organizacional y encontraron que la relación entre clima organizacional percibido por los docentes es directamente proporcional a la satisfacción laboral de los docentes. (12). En esta misma línea, Ruiz encontró que existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes en una institución educativa; los hallazgos arrojaron que existe una relación positiva entre ambas variables (13). Por otro lado, Martínez et al. encontraron que los predictores del clima organizacional son la comunicación, el confort, la comunicación e identidad; y que cuanto mejor sea el clima, mayor será el rendimiento de los docentes (14).

OBJETIVO

Identificar el tipo de clima organizacional en una institución educativa de enfermería de nivel pregrado, con la finalidad de elaborar propuestas de intervención.

METODOLOGÍA

Tipo de estudio

El presente estudio es de tipo transversal, que es un tipo de investigación observacional. Para el estudio, se seleccionan una serie de variables sobre una determinada población de muestra, durante un periodo de tiempo determinado. Un estudio transversal descriptivo en educación es particularmente útil para comprender cómo los hombres o las mujeres de un grupo de edad similar, pero de diferentes etnias reaccionan a, o comprenden un tema determinado. En este caso cómo los docentes adscritos a la universidad perciben su clima organizacional dentro de la institución (14).

Diseño de estudio

Los estudios descriptivos pretenden medir o recoger información de manera independiente a fin de analizar las propiedades, características o perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis; permiten detallar el fenómeno estudiado básicamente a través de la medición de uno o más de sus atributos. Tal como se pretende en esta investigación donde la finalidad es describir la opinión que los empleados docentes tienen acerca del clima organizacional, sus principales características y áreas de oportunidad.

En este tipo de estudio el conocimiento será de mayor profundidad que el exploratorio, ya que el propósito de este es la delimitación de los hechos que conforman el problema de investigación (14).

Sujetos de estudio

El presente proyecto de investigación se realizará en el personal docente que se encuentre adscrito a una dependencia educativa de profesionales de enfermería de nivel licenciatura.

Muestra

El tamaño de la muestra se calculó en función del tamaño de población que asciende a 145 personas. Se utilizó el programa Epi Info versión 7.2.5.0, con un nivel de confianza de 95%, la muestra que arrojó fue de 104 personas. Por lo que se esperaba que esta cantidad contestará el instrumento.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Docentes adscritos a la institución educativa.
- Docentes con una antigüedad mayor de 1.0 años, sin considerar la forma de contratación, que puede ser eventual o definitiva.
- Personal docente que haya firmado el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Docentes ausentes por incapacidad, permiso, u otro motivo durante el tiempo que se realice la recolección de los datos.
- Personal administrativo.

Criterios de eliminación

- Personal que aun cuando haya firmado el consentimiento informado decida retirarse de la investigación.
- Encuestas que se encuentren incompletas.

Variables

En el presente estudio, se considera la variable de clima organizacional, que se define como el conjunto de percepciones de las características relativamente estables de la organización, que influyen en las actividades, el comportamiento de sus miembros, y en el ambiente psicosocial en el que se desenvuelven los trabajadores de una organización determinada.

Operacionalización de las variables

La operacionalización de las variables se considera en el Anexo 1.

Instrumentos para la recogida de datos

Se utilizarán dos instrumentos para la recolección de datos:

El primero es una ficha de datos sociodemográficos que pretenden caracterizar a los sujetos de estudio como la edad, el sexo, la antigüedad laboral y el tipo de contratación (Anexo 2).

El segundo que se utilizará es el Cuestionario de Clima Laboral de Litwin y Stringer, ya que tiene la intención de evaluar el clima organizacional en una organización; por lo que se consideró como el instrumento más adecuado para el presente trabajo de investigación. El instrumento se constituye de 53 ítems para dar respuesta a las siguientes dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, estándares de desempeño, apoyo, conflicto e identidad. Cuenta con una escala Likert para contestar cada afirmación:

1. Muy de acuerdo
2. De acuerdo
3. En desacuerdo
4. Muy en desacuerdo

La información que resulte de la aplicación del instrumento será manejada en forma anónima y confidencial. No está permitido consultar a sus compañeros(as) de trabajo para indagar sobre sus respuestas, ya que es muy importante que su opinión sea personal de cada situación planteada (Anexo 3).

Procedimientos

El protocolo será sometido a la Academia de Investigación de la institución educativa para su revisión y aprobación. Una vez aprobado, será sometido al Comité de Ética e Investigación de la Institución Educativa para la observación de los aspectos éticos, y se atenderán las sugerencias emitidas por este, solo en dos momentos para su aprobación, como lo señala los lineamientos de este comité.

Posteriormente, cuando se tenga la aprobación del Comité de Ética e Investigación, se realizará una gestión con las autoridades de la Institución Educativa, en miras de plantear una estrategia para la recolección de datos, la cual se realizará de manera digital a través de la aplicación Forms, que se encuentra disponible en el correo institucional.

Para hacer llegar la liga del instrumento, se utilizará el correo institucional. El instrumento en formato digital se ha diseñado para que la aplicación no detecte el correo electrónico, de tal manera que se conserve el anonimato de los participantes. No existe un tiempo límite para responder el cuestionario.

Plan de Análisis

Una vez obtenidas las encuestas, se procederá a obtener los datos en el programa Excel, que es compatible con el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (Statistical Package For Social Science, SPSS) versión 18.0. En

el primero de procederá a realizar una recodificación de los datos, para a su vez exportarlos al programa SPSS en miras de realizar el análisis de los datos, a través de frecuencias simples y medidas de tendencia central.

Tiempo

El tiempo total para realizar la presente investigación es de 10 meses aproximadamente.

RELEVANCIA CIENTÍFICA Y SOCIO SANITARIA DEL ESTUDIO

La gran importancia a la valoración del clima organizacional en una institución, radica en que este constituye un elemento esencial en el desarrollo de las estrategias organizacionales planificadas, además de que posibilita a los directivos identificar las necesidades reales de una institución en relación con el futuro deseado y de esta forma trazar acciones que permitirán alcanzar los objetivos diseñados para la institución, incluso esta valoración sirve de elemento diagnóstico de la realidad cambiante del ambiente (15).

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a la Institución Educativa de Enfermería y al personal por brindarnos el apoyo y el tiempo, ya que fue de gran importancia para realizar y lograr esta investigación.

DATOS AUTORES

(1) Estudiante de licenciatura en Enfermería. Facultad de Enfermería y Nutrición. (2) Docente de licenciatura en Enfermería. Facultad de Enfermería y Nutrición. Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Recibido: 22/05/2023. Aceptado: 26/02/2024.

Versión definitiva: 03/05/2024

BIBLIOGRAFÍA

- Santana S, Pérez Rico C. Dynamics of organizational climate and job satisfaction in healthcare service and research: a protocol for systematic review. *Front Psychol* [Internet] 2023 [citado 25 feb 2023]; 13(11). Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1186567>
- Barría-González J, Postigo Á, Pérez-Luco R, Cuesta M, García-Cueto E. Assessing Organizational Climate: psychometric properties of the ECALS Scale. *Anal. Psicol.* [Internet]. 2021 [citado 27 feb 2024]; 37(1):168-177. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.37.1.417571>.
- Organización Mundial de la Salud. La salud mental en el trabajo. [Internet] Junio 2022 [Citado 14 nov 2022] Disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?gad_source=1&gclid=Cj0KCQiA84CvBhCaARIsAMkAvkJcY8qwiHjpO-7h8UGfv1AQ8MYd67E_L6nPbfIOFobalsOC3oDTYSZ-caAvXgEALw_wcB
- Iglesias Armenteros AL, Torres Esperon JM, Mora Perez Y. Estudios de clima organizacional: revisión integrativa [Internet] 2021 [Citado 08 nov 2022]; 18(6): 1189-1197pgs. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180065571015>
- Iglesias Armenteros AL, Torres Esperón JM. Un acercamiento al clima organizacional *Rev Cubana Enfermer* [Internet] 2018 [citado 08 nov 2022];34(1). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=es
- Pilligua Lucas CF, Artega Ureta FM. El CLIMA laboral como factor clave en el rednimiento productivo de las empresas, estudio de caso: Hardepex. Cuadernos latinoamericanos de administración. [internet] 2019 [citado 25 nov 2022]; 15(28). Disponible en: <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28>
- Vera Campuzano N, Suárez Caicheb AM. Incidencia de clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad* [Internet] 2018 [Citado 08 nov 2022]; 10(1). Disponible en: <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Guevara Pazmiño X. Clima Organizacional: nivel de satisfacción en la unidad educativa particular La Dolorosa. [tesis de maestría] Ecuador, Universidad andina Simón Bolívar. p. 43
- Camacho Ramírez A, Mayorga Valderrama DR. Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales psicosociales. Perspectiva jurídica. Equidad desarro. [internet] 2017 [citado 08 nov 2022]:29 (suplemento):143-160. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.19052/ed.4172>
- Simbron Espejo S, Sanabria Boudri F. Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatría* [Internet] 2020 [Citado el 08 nov 2022]:6(1):59-63. Disponible en: <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Balazar Paz MA, Cjhoquehuanca Saldarriaga CA. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Llamkasun: revista de investigación científica y tecnológica* [internet] 2020 [citado 27 de febrero de 2023]: 1(2):35-51 pgs. Disponible en: <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>
- Ponce L, Ruelas M, Flores L. El clima organizacional y la satisfacción laboral en docente de una universidad pública. *Rev Innova educ.* [internet] 2022 [citado 27 de febrero de 2024]; 4(4); 20-30pgs. Disponible en: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.04.002.es>
- Ruiz Saldaña CM. Clima organizacional institucional y su relación con el desempeño docente. *Holopraxis Ciencia, Tecnología e Innovación* [Internet] 2020 [Citado 28 de febrero de 2024]; 4(1): Disponible en: <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/holopraxis/oai>
- Marínez Prats G, Mapén Franco FJ, Ortega Ramírez ME. Clima Organizacional y su impacto en la calidad educativa universitaria. *International Journal of educational research and innovation.* [internet] 2022 [citado 27 de febrero de 2024]: 16(1): 55-73. Disponible en: <https://doi.org/10.46661/ijeri.4803>

ANEXOS

Anexo1. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Tipo de variable	Dimensiones	Ítems	Nivel de medición
Clima organizacional	Se define como el conjunto de percepciones de las características relativamente estables de la organización que influyen en las actividades, el comportamiento de sus miembros y en el ambiente psicosocial en el que se desenvuelven los trabajadores de una organización determinada.	El clima organizacional es subjetivo ya que depende del tipo de ambiente de trabajo que siente o hace cada trabajador aunque también la institución puede apoyarse de varios instrumentos o herramientas de trabajo para la mejora del ambiente de trabajo de dicha institución.	Cuantitativa	Estructura	Del 01 al 10	Tipo Litwin y Stringer: 1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. De acuerdo 4. Muy de acuerdo
				Responsabilidad	Del 11 al 17	
				Recompensa	Del 18 al 20	
				Riesgo	Del 21 al 23	
				Calor	Del 24 al 28	
				Estándares de apoyo	Del 29 al 33	
				Apoyo	Del 34 al 39	
				Conflicto	Del 40 al 49	
Identidad	Del 49 al 53					

Anexo 2. Ficha de datos sociodemográficos



UASLP
Universidad Autónoma
de San Luis Potosí



FACULTAD DE
**ENFERMERÍA
Y NUTRICIÓN**
UASLP

Sexo	Hombre	Mujer			
Tiempo que tiene trabajando en la institución educativa de enfermería de nivel pregrado	Menos de 5 años	De 6 a 15 años	De 16 a 29 años		
Mi contratación actual es	De base	Eventual			
Mi categoría es	Tiempo y obra	Contratación Larga	Hora clase	Medio tiempo y hora clase	Tiempo completo

Anexo 3. Cronograma de actividades

Meses	Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
Actividades / semana	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Revisión de literatura	■	■	■	■																																
Construcción del protocolo					■	■	■	■																												
Revisión de la Academia de investigación									■	■	■	■																								
Atender las observaciones emitidas													■	■																						
aprobación de la Academia													■	■	■	■																				
Revisión del comité de ética																	■	■	■	■																
Atender las observaciones del comité																					■	■														
Evaluación del comité de ética																					■	■	■	■												
Aprobación del comité de ética																									■	■	■	■								
Recolección de los datos																													■	■						
Captura de los datos																																	■			
Análisis de los datos																																		■		
Construcción del capítulo de discusión																																			■	
Construcción de conclusiones																																				■
Entrega de informe																																				■
Difusión de resultados																																				■

Anexo 4. Recursos

CANTIDAD	RECURSO	COSTE UNITARIO	TOTAL
3	Laptop	\$10,000	\$30,000
1	Internet	\$800	\$800
6	Artículos científicos	\$300	\$1800
1	Literatura impresa	\$1500	\$1500
TOTAL: \$34,100mxn			