

# Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en enfermeras de una universidad pública de Lima

## Influence of organizational climate on teacher performance in nurses at a public university in Lima

Luisa H. Rivas Díaz <sup>1,a</sup>

<sup>1</sup> Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Escuela Académico Profesional de Enfermería, Lima - Perú.

<sup>a</sup> Licenciada en Enfermería. Magíster.

Correspondencia:

Luisa H. Rivas Díaz

Av. Grau 755, Lima - Perú.

+51 6197000 anexo 4619

 luridi1950@yahoo.com

Detalles del artículo:

Recibido: 16.11.16

Aceptado: 19.12.16

Disponible: 30.04.17

OPEN  ACCESS



### RESUMEN

**OBJETIVOS:** Evaluar la influencia del clima organizacional en el desempeño del docente de Enfermería en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

**MATERIALES Y MÉTODOS:** Estudio descriptivo, correlacional y de corte transversal. La muestra: 45 docentes y 58 estudiantes de enfermería del quinto año de estudios. Como instrumentos se tomaron escalas tipo Likert.

**RESULTADOS:** De un total de 45 docentes encuestados, 63% de los docentes refiere un clima organizacional poco saludable o medio; asimismo, 54,9% de los docentes según los estudiantes presentan un nivel medio de desempeño.

**CONCLUSIONES:** El clima organizacional influye significativamente sobre el desempeño del docente de enfermería. La mayoría de los docentes presentan un clima organizacional poco saludable y un nivel medio del desempeño docente.

**PALABRAS CLAVE:** Clima organizacional, desempeño docente, docente de enfermería, estudiante de enfermería.

### ABSTRACT

**OBJECTIVES:** To evaluate the influence of the organizational climate on the performance of the Nursing teacher in National University of San Marcos.

**MATERIALS AND METHODS:** Descriptive, cross-sectional and correlational study. The sample was 45 teachers and 58 nursing students of the fifth year of studies. Likert scales instrument.

**RESULTS:** Of a total of 45 teachers surveyed, 63% of teachers report an unhealthy or average organizational climate, and 54.9% of teachers, according to students, have an average level of performance.

**CONCLUSIONS:** The organizational climate significantly influences the performance of the nursing teacher. Most teachers have an unhealthy organizational climate and an average level of teaching performance

**KEYWORDS:** Organizational climate, Teaching performance, Nurse, Nursing Student.

## INTRODUCCIÓN

El trabajo es el proceso de aplicar conocimientos, habilidades y energías, asimismo, demanda interacción con los compañeros y jefes, seguir reglas y políticas de la institución o empresa, cumplir con niveles de rendimiento y vivir buenas condiciones de trabajo, además son un conjunto de circunstancias que se desarrollan durante las actividades laborales (1).

Los empleados tienden a preferir trabajos que les brinden oportunidades para utilizar sus habilidades y destrezas, además que ofrezcan libertad para asumir sus obligaciones, es decir, un ambiente laboral que proporcione comodidad personal y facilite un buen rendimiento (2).

El clima organizacional se forma a partir de las percepciones de los trabajadores acerca de su organización, es un indicador de bienestar y satisfacción que influye directamente en el comportamiento y rendimiento de los trabajadores.

El clima organizacional considera numerosas variables que giran en torno a los valores de la organización, creencias, costumbres, prácticas institucionales, ambiente físico y las relaciones interpersonales que tienen lugar y es necesario esclarecer para conocer las causas de la satisfacción e insatisfacción en el trabajo y la incidencia en los cambios organizacionales.

Por su parte, el desempeño laboral es la actividad que el trabajador realiza para lograr los objetivos institucionales. Según Robbins, es influenciado en gran parte por las expectativas sobre su trabajo, actitudes, logros, políticas, normas, visión y misión de la organización (3).

La evaluación de profesores, en el contexto universitario, tiene un carácter polémico, basado en las exigencias de la calidad educativa. En el marco de los lineamientos de políticas de acreditación se necesitan cambios, pero también compromisos de docentes, gestores y políticos que promuevan las condiciones necesarias para un buen desempeño laboral (4). Al respecto, afirman que es una práctica real porque ejemplifica la evaluación como instrumento de control en los modernos sistemas educativos. Se entiende entonces que la evaluación docente inhibe la libertad profesional e influye en el óptimo desempeño de sus tareas académicas, convirtiéndose en un mecanismo que suscita conflictos (5).

La enseñanza de la enfermería a nivel universitario está orientada a lograr un perfil académico profesional basado en la formación integral con fundamentos científico humanísticos, filosóficos, epistemológicos y tecnológicos que permitan al estudiante brindar cuidados integrales a la persona, familia y comunidad en las diversas fases del ciclo de vida y competencias que le permitan actuar de forma eficiente durante su quehacer como enfermero. Por tanto, nos planteamos evaluar la influencia del clima organizacional en el desempeño del docente de Enfermería

de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

## MATERIALES Y MÉTODOS

Es descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 45 docentes de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y 58 estudiantes de enfermería del quinto año de estudios de la misma Universidad en el año 2015. Considerando como criterio de inclusión la aceptación voluntaria y como aspectos éticos el consentimiento informado y el respeto a la confidencialidad.

Se usaron escalas tipo Likert para evaluar las variables en estudio, estas fueron previamente validadas a través del juicio de expertos y luego sometidas a la prueba binomial cuyos resultados finales fueron de 0,35, es decir, los instrumentos son válidos.

## RESULTADOS

En relación con el clima organizacional, se puede observar que 63% refiere un clima organizacional medio o poco saludable, seguido de nivel bajo en 22% y alto en 16%.

Respecto al desempeño docente los estudiantes encuestados refirieron que los docentes presentan un nivel medio o regular 54,9%; un nivel bajo 21,6%; un nivel alto o buen desempeño docente y un nivel bajo 23,5% Tabla 1.

Tabla 1 Dimensiones del clima organizacional y desempeño docente

Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
<b>Clima organizacional (n=45)</b>			
Ambiente físico	24,0	56,0	20,0
Estructura	33,0	56,0	11,0
Ambiente social	26,6	60,0	13,4
Aspectos personales	20,0	60,0	20,0
Comportamiento organizacional	28,8	49,0	22,2
<b>Desempeño docente (n=58)</b>			
Dominio de los objetivos	39,0	52,0	9,0
Dominio del contenido	12,0	76,0	12,0
Uso de métodos y procedimientos metodológicos	12,0	82,7	5,3
Clima psicológico del aula	10,3	82,7	7,0
Medios de enseñanza	12,0	79,0	9,0
Motivación	25,8	60,3	13,9

En el análisis de la relación del clima organizacional con el desempeño del docente de enfermería, el modelo tuvo como variables de salida el desempeño docente y como variables de entrada el clima organizacional, el modelo de regresión lineal es significativo ( $p < 0,001$ , ANOVA) y el coeficiente es igual a 0,813 y la prueba T de Student muestra un valor  $p < 0,001$ .

## DISCUSIÓN

En el análisis, los resultados evidencian que existe una influencia entre el clima organizacional con el nivel de desempeño de los docentes de enfermería en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Rodríguez et al. (6) encontraron que el clima organizacional como la satisfacción laboral son predictores significativos del desempeño organizacional; sin embargo, el clima predice y se relaciona de forma positiva con aspectos normativos y las condiciones personales.

Robbins SP, señala que el clima organizacional es útil para mejorar el desempeño organizacional, además, indica que al mejorar la percepción de los elementos del clima, aumentaría el desempeño de los docentes. Esto puede ser una explicación para la relación entre las variables de este estudio (1).

Por su parte, Solarte refiere que el clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influye en la satisfacción y en la productividad (7).

El conocimiento del clima organizacional proporciona retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permite planificar estrategias de mejora, introducir cambios a corto, mediano o largo plazo para una convivencia armónica, pacífica con identidad institucional, mejora en las actitudes y conductas; aplicable a los docentes como a la estructura organizacional del departamento académico de enfermería, permite gestionar estrategias, cambios en el entorno organizacional interno, programas motivacionales, desempeño con mejora de sistema de comunicación interna y externa, mejora de los procesos productivos y en los sistemas de retribuciones. Para Chiavenato (8) la satisfacción laboral está íntimamente ligada con el clima organizacional de la institución y el desempeño laboral. Es decir, el clima influye en los niveles de satisfacción del empleado y en el desempeño de las personas en relación con los resultados.

Es importante ir mejorando el entorno laboral de los docentes de enfermería, de manera que se sientan que no solo son eficientes y enorgullecerse del trabajo que realizan; deben ser considerados por sus jefes o superiores para la

planificación de las actividades académicas, propuestas de cambio y de mejora. De esta manera, podrán adaptarse con éxito a los objetivos de la institución y exigencias del trabajo y necesidades de cada estudiante.

### Contribución de los autores

LRD participó en la concepción y diseño de la investigación, obtención de los resultados, análisis e interpretación de los datos y redacción del artículo. Asimismo participó en la asesoría estadística, revisión del manuscrito y aprobación de la versión final del artículo.

### Fuentes de financiamiento

Autofinanciado.

### Conflictos de interés

La autora declara no tener conflictos de interés.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Robbins SP. Comportamiento organizacional. Pearson Educación; 2004. 661 p.
2. Feris L T, Castro S M. La importancia de la satisfacción laboral y el clima organizacional para un buen desempeño en la organización. [Chia]: Universidad de La Sabana; 2006.
3. Robbins SP, Judge T. Comportamiento organizacional. 15.a ed. Pearson Educación; 2013. 712 p.
4. Sancristán G. Estrategias y políticas educativas. 1era ed. Akal; 2000.
5. Chaparro Espitia L. Work motivation and organizational climate in telecommunication companies from an organizational behaviour view point. *Innovar*. julio de 2006;16(28):7-32.
6. Rodríguez M A, Retamal MP, Lizana JN, Cornejo FA. Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Salud Soc*. 2011;2(2):219-34.
7. Solarte MG. Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual [Internet]. Cuadernos de administración. 2009 [citado 10 de diciembre de 2016]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
8. Chiavenato. Gestión del talento humano. McGraw Hill; 2008. 624 p.