



Universidad Autónoma del Estado de México

Centro Universitario UAEM Valle de Chalco

SATISFACCIÓN LABORAL DE DOCENTES DE ENFERMERÍA Y RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL, DEL CENTRO UNIVERSITARIO UAEM VALLE DE CHALCO, 2022.

TRABAJO TERMINAL DE GRADO

PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAESTRO EN ENFERMERÍA GESTIÓN EN ENFERMERÍA

P R E S E N T A

LIC. CRISTIAN ISAY MARTELL MARTELL

DIRECTOR

DR. EN C. S IHOSVANY BASSET MACHADO

CODIRECTOR

MTRO. ADOLFO SÁNCHEZ GONZÁLEZ

TUTORA ADJUNTA

DRA. NIDIA LÓPEZ LIRA

VALLE DE CHALCO SOLIDARIDAD, MÉXICO SEPTIEMBRE 2023



CUVCH

**SATISFACCIÓN LABORAL DE DOCENTES DE
ENFERMERÍA Y RELACIÓN CON EL CLIMA
ORGANIZACIONAL, DEL CENTRO UNIVERSITARIO UAEM
VALLE DE CHALCO, 2022.**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	6
ESTADO DEL ARTE	10
Capítulo I. Satisfacción laboral.	10
I.I. Satisfacción laboral a nivel internacional.	10
I.I.I. Surgimiento del término.....	12
I.I.II. Historia de la satisfacción laboral.	14
I.I.III. El enfoque situacional.	16
I.I.IV. Enfoque disposicional.	17
I.I.V. Enfoque Interaccionista.....	18
I.II. Factores que influyen en la satisfacción laboral en el área de la salud.	19
I.III. Factores que influyen en la satisfacción laboral en la docencia.	22
I.IV. Satisfacción laboral en México.....	25
Capítulo II. Clima organizacional.....	28
II.I Antecedentes.	28
II.I.I. Definiciones del “Clima organizacional”.....	33
II.I.II. Dimensiones del clima organizacional.....	34
II.I.III. Clima organizacional en México	38
II.II. Factores que influyen en el clima organizacional en el área de la salud.	41
II.III. Factores que influyen en el clima organizacional en la docencia.	44
Capítulo III. Enfermería.	47
III.I Antecedentes históricos de enfermería.	47
III.I.I. Enfermería en México	50
III.II. Definiciones de enfermería.....	52
III.III. Modelos y Teorías de enfermería.....	55
III.III.I La teoría del entorno	56
III.III.II. La teoría de Déficit de autocuidado	57
III.III.III. Modelo de adaptación	58

III.III.IV. Teoría de enfermería de Jean Watson.....	59
III.III.V. Teoría de Virginia Henderson	61
III.III.VI. Teoría de Ernestine Widenbach.....	63
III.III.VII. Teoría del Proceso de enfermería.....	64
III.III.VIII. Modelo de esencia, cuidado y curación.	65
III.III.IX. Teoría de Betty Neuman.	67
III.IV. Gestión de enfermería.....	68
III.IV.I. Campos de Actuación de la Gestión en Enfermería.	69
III.IV.II. El Gestor y su relación con el personal de enfermería.	70
III.IV.III. Liderazgo en enfermería.	71
Capítulo IV. Docencia.....	76
IV.I. Antecedentes de la docencia	76
IV.I.I. Orígenes de la docencia	76
IV.I.II. Docencia en la edad media.....	77
IV.I.II. Docencia en el renacimiento.....	78
IV.I.III. Docencia en la época colonial	79
IV.I.IV. Docencia en el siglo XIX y XX	80
IV.I.V. Docencia en el siglo XXI.....	81
IV.II. Definiciones de docencia.	83
IV.III. Docencia en México.....	85
IV.IV. Docencia en el Centro Universitario UAEM Valle de Chalco.	88
IV.V. Docencia en enfermería.....	91
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	96
JUSTIFICACIÓN	98
OBJETIVOS	100
OBJETIVO GENERAL.....	100
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	100
METODOLOGÍA.....	101
PLAN DE ANÁLISIS	104
RESULTADOS	105

DISCUSIÓN	137
CONCLUSIÓN	140
BIBLIOGRAFÍA	141

INTRODUCCIÓN

Para una institución de educación, lo más importante son los recursos humanos porque de ellos depende el buen funcionamiento de la institución. En el caso específico de un Centro Universitario, la calidad y productividad de sus docentes se tornan factores determinantes para el logro de sus objetivos educativos y su impacto en la sociedad. Para alcanzar y mantener un nivel óptimo de calidad educativa, resulta imperativo cultivar un clima organizacional propicio, ofrecer recursos didácticos efectivos, promover la capacitación continua y, sobre todo, garantizar la satisfacción de su personal.

La satisfacción laboral es una condición esencial en este entorno, refleja el bienestar, plenitud y complacencia experimentada cuando las necesidades, deseos y expectativas personales se ven cumplidas. Esta sensación de bienestar se relaciona con diversos aspectos de la vida, como la salud, el trabajo, las relaciones y el desarrollo personal. También es un período de felicidad que experimentan las personas que se basa en la percepción de la vida, las decisiones tomadas, los logros alcanzados y sobre todo desarrollo personal.

Dentro de este marco, la satisfacción laboral se erige como una variable crucial en el personal docente. Un docente satisfecho no solo presenta un rendimiento superior, sino que también demuestra mayor compromiso con la institución. Por el contrario, la insatisfacción laboral puede engendrar efectos negativos en la productividad y calidad del trabajo.

En el contexto de la docencia en enfermería, la satisfacción laboral y el clima organizacional no solo inciden en el desempeño de los docentes, sino que también repercuten directamente en la calidad de la educación impartida. La presente tesis se enfoca en analizar la interrelación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en el ámbito específico de los docentes de enfermería. Este análisis adquiere una importancia crucial, ya que la satisfacción laboral adecuada y el clima organizacional favorable pueden influir de manera significativa en el bienestar de

los profesionales y en la formación de futuros enfermeros y enfermeras competentes.

Diversos factores pueden amenazar la satisfacción laboral de los docentes, entre ellos:

1. **Sobrecarga de trabajo:** Cuando los empleados están sobrecargados de trabajo, se sienten abrumados y estresados, lo que afecta su satisfacción laboral.
2. **Falta de reconocimiento y recompensas:** Si los empleados no se sienten valorados o reconocidos por su trabajo, pueden perder la motivación y la satisfacción laboral.
3. **Ambiente laboral dañino:** Un ambiente laboral perjudicial caracterizado por el acoso, la intimidación, la discriminación o la falta de respeto puede afectar negativamente en la satisfacción laboral de los empleados.
4. **Falta de oportunidades de desarrollo y crecimiento:** Si los empleados no tienen oportunidades de desarrollarse y crecer en el trabajo, pueden quedarse estancados y aburridos.
5. **Inseguridad laboral:** La inseguridad laboral, como la posibilidad de perder el trabajo o la falta de estabilidad en el empleo, puede causar estrés y ansiedad entre los empleados.

El clima organizacional, por su parte, es un concepto crucial en cualquier entorno laboral, ya que impacta directamente en el comportamiento y desempeño de los empleados. Este clima se define por la percepción que los trabajadores tienen de las condiciones laborales, las relaciones interpersonales y la cultura organizacional. Tiene efectos sobre la satisfacción laboral, la eficiencia y la eficacia del trabajo.

Esta investigación se centra en el Centro Universitario UAEM Valle de Chalco, ubicado en el Estado de México, y se orienta a comprender la relación entre la

satisfacción laboral y el clima organizacional en el contexto de los docentes de enfermería. Para ello, se utilizarán instrumentos como la "Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD)" y escalas relacionadas con el clima organizacional desarrollados por Koys y Decottis. El objetivo es determinar si existe una correlación significativa entre la satisfacción laboral de los docentes y los aspectos del clima organizacional en esta institución.

El estado del arte de esta investigación se construye sobre una base sólida y comprensiva de las variables en cuestión. El análisis exhaustivo de la satisfacción laboral y el clima organizacional en el ámbito de la enfermería es fundamental para comprender su evolución a lo largo del tiempo y su impacto en el contexto actual. A través de la revisión detallada de antecedentes y tendencias actuales, esta tesis busca generar un panorama completo y actualizado de la satisfacción laboral y el clima organizacional en la docencia de enfermería.

En primer lugar, el análisis de la satisfacción laboral abarca sus antecedentes históricos y su evolución hasta la actualidad. Se exploran los factores que han influido en la percepción de satisfacción de los docentes de enfermería a lo largo del tiempo, considerando tanto aspectos intrínsecos como extrínsecos que moldean su experiencia laboral. Además, se analizan las teorías y modelos que han contribuido a la comprensión de la satisfacción laboral en el contexto de la enfermería, brindando una base teórica sólida para este estudio.

Por otro lado, la exploración del clima organizacional en la docencia de enfermería se extiende a sus antecedentes y su situación en el presente. Se indaga en cómo las condiciones laborales, la relación con la institución y directivos han influido en la percepción del clima organizacional por parte de los docentes.

En última instancia, la tesis se sumerge en la conjunción de estos dos elementos vitales en la formación de enfermeros y enfermeras. El análisis de la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en los docentes de enfermería es esencial para identificar posibles correlaciones, impactos y áreas de mejora.

La comprensión de cómo se entrelazan estas dos variables puede aportar conocimientos valiosos para el diseño de estrategias que mejoren tanto la experiencia de los docentes como la calidad de la educación en enfermería.

Los resultados que se obtengan no solo enriquecerán el conocimiento del Centro Universitario UAEM Valle de Chalco, sino que también podrían extender sus implicaciones hacia una esfera más amplia: la potencial mejora en la calidad de vida laboral de los docentes y el fortalecimiento de la dinámica organizacional en instituciones educativas similares.

ESTADO DEL ARTE

Capítulo I. Satisfacción laboral.

I.I. Satisfacción laboral a nivel internacional.

En el amplio contexto internacional de la satisfacción laboral, surge un estudio de notable importancia, elaborado por Sanchez S. et al. (2008) bajo el título "Ranking internacional de satisfacción laboral". En este riguroso análisis, se investigan diversos países desde la perspectiva de los niveles de satisfacción laboral que prevalecen en distintas regiones del mundo. La relevancia de esta investigación radica en su capacidad para brindar una comprensión profunda de cómo las percepciones de los empleados pueden modelar la gestión de los recursos humanos en cómo los factores culturales y contextuales pueden influir en la apreciación de la satisfacción laboral. En el escenario actual, el bienestar de los trabajadores ha ascendido a la categoría de elemento central, otorgándole un rol de primordial importancia al análisis de la satisfacción laboral en la eficaz administración del capital humano de cualquier organización. Este estudio, particularmente, procede a contrastar los porcentajes de respuestas favorables en relación con la satisfacción laboral entre España y otras naciones de peso significativo a nivel global. Es sobresaliente observar cómo el nivel de satisfacción en España exhibe similitudes notables con el de Estados Unidos, superando de manera destacada las cifras de respuestas positivas presentes en economías asiáticas, las cuales exponen resultados adversos en lo que concierne a satisfacción laboral. Este análisis pone de manifiesto cómo diversos factores socioculturales pueden influir en la percepción de la satisfacción laboral en diferentes regiones y contextos. En este sentido, la investigación de Sánchez S. et al. (2008) arroja que la interrelación entre la percepción individual y las variables sociales, económicas y culturales, contribuyen así a un enriquecimiento significativo de la comprensión global de la satisfacción laboral en el ámbito internacional.

Continuando con la exploración de la satisfacción laboral en diversos contextos, otro estudio de notable interés fue llevado a cabo por Giménez L.I. (2020). Este trabajo de investigación emplea un índice de tablas que recopila datos sobre satisfacción laboral y salud, categorizados por país, sexo y grupos de edad avanzada. Los países abordados en la investigación incluyen naciones mediterráneas y países nórdicos. El estudio revisa la literatura existente sobre satisfacción laboral, sus determinantes y su relación con la salud y el género. Los resultados del análisis multivariable demostraron en esta investigación que la satisfacción laboral en los últimos años de la vida laboral varía de manera uniforme, independientemente de la edad de las personas. Es decir, a partir de los 50 años, las personas experimentarán cambios mínimos en su percepción de satisfacción laboral. Asimismo, se encontró que factores como la ocupación o la educación no ejercen un papel especialmente destacado en la satisfacción laboral de las personas mayores. En cambio, los niveles de estrés o el aprendizaje que pueda brindar el trabajo a una persona emergen como factores más determinantes de insatisfacción laboral. En relación a los países nórdicos, las mujeres manifiestan mayor satisfacción en comparación con los hombres. Este patrón se repite en países mediterráneos, donde las mujeres reportan una mayor satisfacción que los hombres, a excepción de países como España o Grecia. En cuanto a los países con niveles más bajos de satisfacción laboral, los resultados de esta investigación indican que Turquía y Montenegro se posicionan como las naciones con los niveles más bajos de satisfacción laboral.

La percepción de los trabajadores en los Estados Unidos. Según el informe de “The Conference Board”, la satisfacción laboral de los empleados estadounidenses ha alcanzado su punto más alto en tres décadas. El estudio destaca que diversos factores influyen en este nivel de satisfacción. Entre los factores identificados se encuentran:

- Una remuneración económica adecuada
- El equilibrio entre la vida laboral y personal,

- La cultura organizacional de la empresa
- Y las oportunidades de crecimiento dentro de las organizaciones.

El informe subraya la importancia de abordar las brechas de género en el entorno laboral y de lograr una equidad salarial. Para llevar a cabo esta investigación, se usó la Encuesta de Confianza del Consumidor de The Conference Board. Esta encuesta, que se realiza anualmente en noviembre de 1987, se ha convertido en una herramienta clave para comprender las tendencias y las percepciones en relación con la satisfacción laboral en Estados Unidos. The Conference Board (2023)

I.I.I. Surgimiento del término.

Es relevante explorar el origen etimológico de los términos que componen el concepto de "satisfacción laboral". La palabra "satisfacción" proviene del latín "satisfactio", y se refiere a la acción de satisfacer o satisfacerse. Implica pagar una deuda, saciar un apetito, cumplir con ciertas exigencias, recompensar un mérito o reparar un agravio. Por otro lado, el término "laboral" se relaciona con el trabajo en su aspecto económico, jurídico y social, según la Real Academia Española.

La satisfacción laboral es un tema de suma importancia en la actualidad. En un mundo en el que pasamos la mayor parte de nuestras vidas en el entorno laboral, comprender cómo la satisfacción en el trabajo afecta nuestra vida personal y profesional resulta fundamental. El concepto de satisfacción laboral ha sido abordado por numerosos autores, quienes han aportado distintas perspectivas. Sin embargo, la mayoría coincide en que la satisfacción laboral se refiere al estado emocional y anímico que experimenta un trabajador, generando un sentimiento de felicidad que a su vez se traduce en mayor productividad y proactividad.

Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) citado en Salazar, L. (2019), desarrollaron una teoría de satisfacción laboral basada en la jerarquía de necesidades de Maslow. Según esta teoría, no todos los factores influyen en la satisfacción laboral de la misma manera. Los factores correspondientes a las necesidades más básicas

se consideran factores de higiene, ya que su ausencia puede provocar insatisfacción, pero su presencia no necesariamente conduce a una mayor satisfacción. Por otro lado, los factores más elevados son aquellos que, al ser satisfechos, incrementan la satisfacción laboral.

Para Locke (1976), citado por García D. (2010), planteó una definición inicial de la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero derivado de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del individuo". Esta definición resalta la naturaleza subjetiva de la satisfacción laboral y su conexión directa con las experiencias individuales en el entorno de trabajo.

Por otra parte Bracho (1998), citado por Charaja Y. M. & Mamani J. (2014), define la satisfacción laboral como la respuesta emocional que surge de la interacción entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas individuales de los empleados y las condiciones de trabajo percibidas por ellos en una organización. En mi opinión, esta definición amplía aún más el enfoque subjetivo de la satisfacción laboral al incorporar elementos como las necesidades, valores y expectativas individuales. En mi opinión, esta definición amplía aún más el enfoque subjetivo de la satisfacción laboral al incorporar elementos como las necesidades, valores y expectativas individuales.

Posteriormente Davis y Newstrom (1999) citado en Gargallo A. (2008), definen la satisfacción laboral como concepto multidimensional que abarca tanto sentimientos favorables como desfavorables experimentados por el individuo con respecto a su trabajo. Esta perspectiva reconoce que la satisfacción laboral está influenciada por una variedad de factores que se dividen en dos categorías: aquellos directamente relacionados con la naturaleza de la tarea desempeñada y aquellos relacionados con el contexto laboral, como el ambiente laboral y las relaciones con los compañeros de trabajo.

Según Barraza y Ortega (2009), citado por Cardoza, M. A. et al (2019), la satisfacción laboral se define como la actitud de las personas hacia su trabajo, es

basada en creencias y valores de los trabajadores. Esta actitud se forma en el entorno físico del trabajo y tiene un impacto significativo en los comportamientos y el desempeño de los individuos. De acuerdo a esta definición destaca la importancia de los aspectos subjetivos y psicológicos en la satisfacción laboral. Reconoce que la actitud hacia el trabajo no solo se basa en las condiciones tangibles, como el salario o los beneficios, sino también en las creencias y valores individuales.

Según Hannoun (2011), citado por Salazar, L. (2019), la satisfacción laboral puede ser definida de manera general como la actitud global que una persona tiene hacia su trabajo. Esta definición reconoce que el trabajo no se reduce únicamente a las tareas realizadas, sino que implica también la interacción con compañeros de trabajo y gerentes, el cumplimiento de reglamentos y políticas organizacionales, así como la adaptación a mejores condiciones laborales. De esta forma, se amplía la comprensión de la satisfacción laboral al reconocer que está influenciada por múltiples dimensiones y factores más allá de las tareas en sí. Es importante destacar que la satisfacción laboral no se limita solo a la satisfacción con las actividades desempeñadas, sino que está estrechamente relacionada con otros aspectos como la calidad de las relaciones laborales, el grado de autonomía y control que se tiene, el entorno organizacional.

I.I.II. Historia de la satisfacción laboral.

La historia de la satisfacción laboral se ha desarrollado junto con la concepción del trabajo a lo largo del tiempo.

En la antigüedad, el trabajo era considerado algo despreciable y un signo de bajo estatus social. Durante la Edad Media, se fortaleció la división del trabajo y se conservó la jerarquía social basada en la economía de la salvación. Sin embargo, con los cambios económicos y sociales en la Edad Moderna, el trabajo se convirtió en una forma de ganar dinero y obtener estatus. Actualmente, la satisfacción laboral es un tema importante a nivel mundial y se considera como un factor clave para mejorar el desempeño y la productividad. Las personas pasan la mayor parte

de su vida en el trabajo, y es una actividad que influye en muchos aspectos de la conducta humana. Para un puesto laboral no solo requiere habilidades intelectuales y motrices, sino también la expresión de la personalidad y actitud de cada individuo. Además, el trabajo proporciona una sensación de pertenencia a un sector de la sociedad que se considera importante y valioso, y puede ofrecer un propósito y satisfacción al contribuir a la sociedad. (Aguirre. 2009)

La satisfacción laboral es un concepto que ha sido estudiado y debatido durante muchos años. Aunque ha habido muchas teorías y enfoques diferentes sobre cómo medir y mejorar la satisfacción laboral, hay varios datos históricos importantes los cuales son:

Uno de los primeros estudios importantes sobre la satisfacción laboral fue realizado por el psicólogo Frederick Herzberg en 1959. Herzberg identificó dos factores que influyen en la satisfacción laboral: los factores higiénicos y los motivadores. Los factores higiénicos son aquellos que, si están presentes, pueden evitar la insatisfacción, pero no necesariamente llevarán a la satisfacción. Estos incluyen aspectos como el salario, las condiciones de trabajo y el ambiente laboral. Los motivadores, por otro lado, son aquellos que realmente pueden llevar a la satisfacción laboral. Estos incluyen aspectos como el logro, el crecimiento personal y la responsabilidad. (Sayes C. 2017)

Otro estudio importante en la historia de la satisfacción laboral fue la teoría de las necesidades de Maslow, propuesta por el psicólogo Abraham Maslow en la década de 1940. Esta teoría sostiene que las personas tienen una serie de necesidades jerárquicas, y que cuando una necesidad es satisfecha, la persona busca satisfacer la siguiente necesidad en la jerarquía. Las necesidades incluyen aspectos fisiológicos básicos, seguridad, pertenencia, estima y auto-realización. Según esta teoría, la satisfacción laboral viene de la satisfacción de las necesidades más altas en la jerarquía, como la auto-realización (Alania N. 2017).

En la década de 1970, el psicólogo David McClelland propuso la teoría de las necesidades de afiliación, logro y poder. Esta teoría sostiene que las personas tienen diferentes necesidades motivacionales, y que estas necesidades pueden ser satisfechas en el lugar de trabajo. La necesidad de afiliación se refiere a la necesidad de conexión y aceptación por parte de los demás. La necesidad de logro se refiere a la necesidad de tener éxito y sentirse competente. Y la necesidad de poder se refiere a la necesidad de influir y controlar a otros (Mendez R. 2018).

Los estudios sobre la satisfacción laboral se remontan desde el siglo XX, estas investigaciones tienen distintos enfoques para la comunidad científica, las cuales se explicaran a continuación.

I.I.III. El enfoque situacional.

Esta postura sobre la satisfacción laboral, se remonta a los primeros años posteriores a la segunda guerra mundial, una etapa en la que la comunidad científica se centró en el análisis del ambiente laboral y su influencia en la conducta de los trabajadores (Pujol-Cols, 2018, citado por Campion et al. 2005).

Para Meyer, Dalal y Hermida, 2010 “La fuerza situacional se refiere a la idea de que varias características de las situaciones tienen la capacidad de restringir la expresión y, por lo tanto, la validez de criterio de las diferencias individuales.” Haciendo que esto influya directamente sobre la satisfacción del trabajador.

La teoría situacional según Meyer, et al., (2010 citado por Cooper y Withey, 2009), propone que el contexto mental tiene una fuerte influencia en el grado en que las personas son guiadas para percibir y construir eventos en sus sitios de trabajo, tienen una expectativa unificada del modo de respuesta más apropiado, brindan el incentivo apropiado para participar en el comportamiento percibido y comunican las habilidades necesarias para una implementación exitosa. De hecho, en situaciones altamente organizadas, es fácil para los empleados comprender cómo actuar y reaccionar. Las situaciones mal organizadas, por otro lado, no conducen a una decodificación y expectativas unificadas, rara vez proporcionan estímulos

significativos para el comportamiento deseado y no son adecuadas para las condiciones de aprendizaje de la construcción del comportamiento.

I.I.IV. Enfoque disposicional.

En este segundo enfoque habla de como la personalidad y la mentalidad de los trabajadores afecta directamente en la satisfacción laboral teniendo distintas actitudes dentro de su entorno organizacional. Las personas que tienen un enfoque positivo en su entorno de trabajo desarrollan una interpretación mas objetiva y positiva de su vida personal y laboral; El modelo situacional propuesto por Hackman y Oldham (1976) plantea cinco dimensiones intrínsecas sobre la motivación. Estas dimensiones son las siguientes:

- 1.- Variedad en la tarea: Cuyo su principal objetivo es eliminar la monotonía del trabajo y hacerlo mas interesante para los trabajadores.
- 2.- Identificación con la tarea: Son los resultados visibles del trabajador.
- 3.- Significado de la tarea: Habla del resultado que tiene tu trabajo hacia la sociedad o la organización donde se labora.
- 4.- Autonomía: Esto proporciona independencia a los empleados para una mejor satisfacción y asi crear sentido de compromiso y pertenencia en la institución mejorando su desempeño.
- 5.- Retroalimentación.- Esta dimensión se hace con el fin de que los trabajadores logren percibir la calidad de su desempeño laboral.

Por otro lado el modelo disposicional de Golberg 1990 (llamado los “Cinco Grandes Rasgos de la Personalidad”) explica los rasgos de la personalidad de una persona, Para Golberg 1990 los rasgos son:

- 1.- Extroversión (Surgencia): que hace referencia al afecto, al gregarismo, a la asertividad, entre otros rasgos como: la actividad, la búsqueda de emociones dentro de éste punto las emociones positivas.
- 2.- Agradabilidad (Simpatía): dentro de éste rasgo de personalidad, se analiza o toma el autor en cuenta la: confianza, honradez, altruismo, también el cumplimiento, la modestia, y la sensibilidad.

3.- Consciencia (Conformidad, Seguridad): aspecto muy importante para el desarrollo de éste rasgo, ya que implica la inclusión de: competencia, orden, obediencia, lucha por el logro, autodisciplina, y reflexión.

4.- Neuroticismo (Estabilidad Emocional, Inquietud): cuando hablamos de éste rasgo de personalidad, estamos haciendo referencia así como el autor a: Ansiedad, hostilidad colérica, depresión, timidez, impulsividad, vulnerabilidad.

5.- Apertura a la Experiencia: la experiencia es algo que necesita el ser humano para poder llevar a la práctica con un objetivo en específico la misma, tomando en cuenta los aspectos culturales e intelecto, como son: fantasía, estética, sentimientos, acciones, ideas, valores.

I.I.V. Enfoque Interaccionista.

Por ultimo el enfoque interaccionista desarrollado en el siglo XXI, para Cohrs, Abele y Dette (2006); ellos interrelacionan la satisfacción con la organización de los trabajadores esto permite identificar los factores organizacionales que afectan a los empleados de una empresa y sus niveles de satisfacción, lo que incluye un enfoque en el trabajo, la autoeficacia y los objetivos profesionales.

Sus principales características percibidas son:

- Autonomía
- Liderazgo participativo
- Solidaridad con los trabajadores
- Y un alto nivel de autoestima del empleado

Por otro lado Heller, Ferris, Brown y Watson (2009) sostienen que la personalidad en el trabajo parece estar influenciada por la personalidad pública, lo que apoya la idea de estabilidad laboral. Pero al mismo tiempo, el estudio destaca la variabilidad de los trabajos afectados por las condiciones laborales, lo que indica que las personas tienden a ser significativamente más responsables, más experimentadas y menos extrovertidas.

I.II. Factores que influyen en la satisfacción laboral en el área de la salud.

En el presente subtema, se exploraron los factores que influyen en la satisfacción laboral, centrándonos en el área de la salud. Se seleccionó un estudio relevante que se relaciona con la Satisfacción laboral y el ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público en México realizado por Hernandez E.I. y Medina X.L. (2020). El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre la satisfacción laboral y el ausentismo en el personal de enfermería del hospital mencionado. Para ello, se entrevistaron a 20 participantes que presentaron el mayor número de faltas al trabajo. Durante el análisis, se tomaron en cuenta variables demográficas como sexo, edad, estado civil, escolaridad, servicio y turno de los empleados. El índice global de satisfacción laboral promedio fue de 3.09 puntos, indicando que la mayoría del personal de enfermería que participó, se encontró en un nivel de satisfacción mediano. Además, al realizar un análisis comparativo de las variables sociodemográficas, se encontró que las categorías operativas mostraron una mayor satisfacción laboral en comparación con las categorías administrativas, como jefaturas y subjefaturas. Asimismo, el turno vespertino presentó valores de satisfacción laboral superiores en relación con otros turnos. Es importante destacar que hay correlación significativa entre la satisfacción laboral y la tasa de ausentismo. Aquellos participantes con una menor satisfacción laboral experimentaron una tasa de ausentismo más alta. Cuando hablamos de causas asociadas a la insatisfacción laboral podemos observar los bajos salarios que percibe el recurso humano, también una causa es la sobrecarga laboral del personal profesional de enfermería, se puede constatar menor satisfacción también por la gratificación de los diferentes niveles académicos, además de la falta de reconocimiento. En el caso del ausentismo, este se encontró relacionado con problemas de salud y condiciones de sobrecarga laboral, mostrando mayor relevancia en las trabajadoras del turno matutino, en madres solteras y sin pareja.

Se llevó a cabo un estudio relevante en México que exploró la percepción de la atención brindada por enfermeras desde la perspectiva de los usuarios y su

influencia en la satisfacción laboral del personal. Este enfoque cuantitativo involucró la participación de 90 enfermeras y 70 pacientes en un hospital público del país. El instrumento de evaluación SERVQHOS-E de Barragán y Manrique se obtuvo para encuestar a los pacientes, tras su pilotaje, fortaleció una alta confiabilidad con un valor de .947. A su vez, el personal de enfermería completó el cuestionario de Font-Roja, con un índice de confiabilidad alfa de Cronbach de .709. Los resultados revelaron que los pacientes percibieron una calidad alentadora en la atención recibida por el personal de enfermería. No obstante, en el ámbito laboral de las enfermeras, surgió un panorama más complejo. Se identificó una tensión considerable entre el personal directivo y operativo, con más del 80% de las enfermeras manifestando desacuerdos en este aspecto. Respecto a la satisfacción laboral, un 71% expresó estar de acuerdo con su trabajo, mientras que el 29% restante no compartió esa perspectiva. El estudio también indica que un tercio de las enfermeras experimentan estrés laboral, y estas mismas expresan dificultades para llevar a cabo sus tareas con la calidad deseada debido a la sobrecarga de trabajo. En cuanto a la relación entre jefes y subordinados, se percibió un ambiente laboral algo tenso según lo informado por algunos participantes, y aproximadamente 3 de cada 10 enfermeras mencionaron que sus salarios no se corresponden adecuadamente con la carga laboral que enfrentar. A pesar de estas observaciones, el análisis concluyó que, si bien las enfermeras experimentan insatisfacción laboral, los pacientes hospitalizados perciben una atención de calidad. Este resultado resalta una dicotomía interesante: mientras que las enfermeras pueden enfrentar desafíos internos y estructurales en su entorno laboral, los pacientes mantienen una visión positiva de la atención que reciben. Marín, M. M., Álvarez, C. G., & Valenzuela, J. (2017).

En el estudio titulado "Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel" realizado por Pérez M. et al. (2017), se investigó la satisfacción laboral entre profesionales de enfermería en una institución ubicada en Veracruz. Para llevar a cabo este estudio, se seleccionó una muestra de 71

profesionales de enfermería de un total de 109, utilizando el cuestionario conocido como Font-Roja. El análisis de los datos reveló un predominio del género femenino en los resultados, representando un 76% de la muestra. La edad promedio de los participantes fue de 35 años. De manera llamativa, se obtuvo un índice de insatisfacción laboral del 83% entre los profesionales de enfermería estudiados. Es relevante destacar esta alta cifra de insatisfacción ya que en los resultados, se identificó que el género masculino presentó un nivel de insatisfacción laboral más elevado en comparación con el femenino. Además, se encontró que los tres turnos laborales manifiestan niveles similares de insatisfacción. En base a esto, los autores del estudio concluyeron que existen múltiples factores que podrían incidir en la insatisfacción laboral del personal de enfermería. Entre estos factores se encuentran la sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento, el desgaste físico y emocional, así como las jornadas de doble turno.

En un estudio internacional realizado en Perú por Yslado R. M. et al. (2019), titulado "Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud". Los resultados del estudio revelaron que la tasa de prevalencia de burnout alto fue del 33.3%. Además, se encontró una correlación significativa y negativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, lo que indica que a medida que aumenta el nivel de burnout, disminuye la satisfacción laboral de los profesionales de la salud. La dimensión predominante del burnout fue la despersonalización, lo que quiere decir, es que los profesionales de la salud pueden experimentar una desconexión emocional hacia sus pacientes y colegas. El estudio también reveló que el descontento con el salario fue una de las principales razones por las que los profesionales de la salud se sintieron insatisfechos con su trabajo. Asimismo, se destacó que estos profesionales enfrentan una mayor presión y carga de trabajo, laboran en condiciones de trabajo inadecuadas y a menudo no reciben una valoración económica y social favorable, lo que impacta negativamente en su calidad de vida, en la calidad de sus relaciones con los pacientes y colegas de trabajo.

Sin embargo, en el estudio titulado "Satisfacción laboral del capital humano en organizaciones del sector salud", realizado por Bernal I. & Flores A. (2020) en el estado de Tamaulipas, se utilizó un enfoque cuantitativo mediante la aplicación del cuestionario S20/23. Los resultados del estudio revelaron que, en general, el personal encuestado reportó niveles favorables de satisfacción laboral. Sin embargo, se observó que los trabajadores con mayor antigüedad en la organización, aquellos que ocupan puestos de mayor responsabilidad, los de mayor edad y los que están casados o en una relación estable, mostraron niveles más altos de satisfacción laboral. En la muestra de 213 trabajadores encuestados, se encontró que 54 de ellos expresaron su insatisfacción con las condiciones de su lugar de trabajo, mientras que 32 se mostraron indiferentes al responder los cuestionarios. En particular, se destacó que las prestaciones que ofrece la institución de salud a los trabajadores, especialmente el salario percibido, fue el indicador que más contribuyó a la insatisfacción laboral en ellos. Estos hallazgos apuntan que, aunque en general existe una satisfacción laboral favorable en la organización de salud estudiada, es importante prestar atención a los aspectos relacionados con las condiciones laborales, las prestaciones y el salario, ya que estos factores pueden afectar significativamente la satisfacción y bienestar del personal.

I.III. Factores que influyen en la satisfacción laboral en la docencia.

En el estudio realizado por Flores R. Q. & Sullca, S. P. (2020) tocando como principal enfoque la satisfacción laboral, así como el compromiso organizacional del personal docente en una Universidad del Perú, se empleó un enfoque de investigación mixto para la recopilación y análisis de datos. En la primera fase de la investigación, se aplicó un cuestionario a 120 docentes con el propósito de medir su satisfacción laboral y compromiso organizacional. Los resultados revelaron un porcentaje significativamente alto de docentes que manifestaron satisfacción con su trabajo y un compromiso arraigado con la institución en la que trabajan. En la

segunda fase cualitativa, se llevaron a cabo 12 entrevistas individuales con distintos docentes. El objetivo era obtener una comprensión más profunda de los factores que contribuyen a su satisfacción laboral. Los resultados de esta fase indicaron que los docentes encuentran motivación en las oportunidades de desarrollo profesional y en la posibilidad de influir en el progreso de la universidad. Además, se identificó que la motivación intrínseca, la percepción de justicia dentro de la organización y el apoyo proporcionado por colegas y superiores son factores esenciales que influyen en la satisfacción laboral y en el compromiso organizacional de los docentes. Esto demuestra la importancia de los elementos internos y externos en la experiencia laboral de los docentes universitarios. El hecho de que los docentes encuentran satisfacción en la oportunidad de crecimiento y en la posibilidad de contribuir al avance de la universidad resalta la importancia de la conexión personal con la misión y valores de la institución.

Sin embargo, en el estudio realizado por Cruz V. & Bernui I. (2019) titulado "Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública", específicamente el autor analiza como se comporta la satisfacción laboral de los docentes del Departamento Académico de Ciencias Morfológicas de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de San Marcos. La investigación se basó en la aplicación del cuestionario del Índice Descriptivo del Trabajo (JDI) a 21 docentes, con el objetivo de determinar su satisfacción laboral en cinco dimensiones: trabajo actual, remuneración, oportunidades, colegas y supervisión. Los resultados del estudio mostraron que los docentes se mostraron satisfechos con su trabajo actual. Sin embargo, se identificó que la dimensión con mayor insatisfacción fue la remuneración, lo que indica que la mayoría de los docentes no estaban contentos con su salario.

Por otra parte, en el estudio titulado "Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud", realizado por Rondenil et al. (2020), tuvo como objetivo principal poder explorar la satisfacción del docente, en la Universidad Autónoma del estado de Tabasco (UJAT), mismo que se realizó

durante el confinamiento por la pandemia enfrentada por COVID-19. Los resultados del estudio revelan que los docentes se encuentran satisfechos con su trabajo a distancia, ya que cuentan con recursos tecnológicos en sus hogares, como computadoras e internet, que les permiten desempeñar su labor docente de manera eficiente. En cuanto a la satisfacción laboral, se encontró que alrededor del 55% de los docentes manifestaron estar satisfechos, y un 15% se mostró totalmente satisfecho. Esto indica que aproximadamente el 65% señalaron sentirse satisfechos con su trabajo a distancia durante el confinamiento por COVID-19, entre los meses de marzo a julio de 2020. Para el autor estos resultados son alentadores y reflejan cómo los docentes universitarios del área de salud en la UJAT lograron adaptarse a las nuevas condiciones impuestas por la pandemia, encontrando satisfacción en su trabajo a distancia gracias a las herramientas tecnológicas disponibles.

Sin embargo, en el estudio realizado por Trujillo P. et al. (2020), titulado "Satisfacción laboral y desempeño académico universitario", se investigó la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente entre dos facultades como son: Ciencias de la Educación, la de Derecho y Enfermería de una Universidad Nacional en Huánuco, Perú. Los resultados de la investigación revelaron que no existe una correlación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en las tres facultades estudiadas. Esto apunta a que la satisfacción laboral no se encuentra directamente asociada con el rendimiento académico de los docentes en dichas áreas. En cuanto a la satisfacción laboral de los profesores, se encontró que estos mostraron niveles moderados de satisfacción con las condiciones materiales y sociales de trabajo, así como con la regulación y desarrollo de sus tareas docentes. Sin embargo, se identificaron puntos negativos en relación a la organización de la universidad, las necesidades personales y el esfuerzo de adaptación personal a la institución educativa.

En una investigación llevada a cabo por Hinojosa J. et al. (2023), bajo el título "Satisfacción laboral del profesorado universitario que realiza teletrabajo durante la Covid-19 en México", se explora cómo el teletrabajo influyó en la satisfacción laboral de los docentes, con un enfoque particular en las posibles diferencias de género. El principal objetivo de este estudio fue analizar los efectos del teletrabajo en la satisfacción laboral de los docentes y determinar si existen diferencias entre hombres y mujeres. Los resultados de la investigación revelaron que las cuatro características del teletrabajo (recursos, autonomía, habilidades y equilibrio entre vida y trabajo) influyen positivamente en la satisfacción laboral de los profesores universitarios que se desempeñan como teletrabajadores durante la pandemia. Sin embargo, únicamente los recursos, la autonomía y el equilibrio entre la vida y el trabajo demuestran una significancia estadística. Esto implica que los docentes que disponen de más recursos, autonomía y equilibrio entre vida y trabajo experimentan una mayor satisfacción en su labor. En relación a las diferencias de género, el estudio encontró que existen distinciones entre hombres y mujeres en las percepciones de la autonomía y el equilibrio entre vida y trabajo al realizar teletrabajo. Esto indica que las mujeres perciben menos autonomía y un menor equilibrio entre la vida y el trabajo en comparación con los hombres durante su labor docente.

I.IV. Satisfaccion laboral en México.

En diversos estudios hechos en México presentan diferentes niveles de satisfacción laboral, los principales factores en los cuales no hay suficiente satisfacción en México son una buena remuneración salarial, trabajo rutinario, inestabilidad laboral, clima organizacional bajo, pocas oportunidades para crecer laboralmente y poco reconocimiento.

De acuerdo a una noticia obtenida de un periódico especializado en economía "El economista" se habla de que, "sólo el 53% de las personas trabajadoras en nuestro país está satisfecha con su empleo actual" (Hernández, 2022), entonces esto

quiere decir que poco menos de la mitad de la población Mexicana no esta satisfecha laboralmente, dado a este alto nivel de insatisfacción laboral, es necesario que cada empresa conozca los niveles de satisfacción de sus trabajadores y asi detectar y reforzar los puntos débiles de las organizaciones para que aumente la satisfacción laboral.

Por otra parte, un estudio hecho en la Ciudad de México en donde investigan el nivel de satisfacción laboral en docentes, se encontró que dicho personal tiene un nivel superior al 50% la cual se deriva de las oportunidades de crecimiento, relaciones con los directivos y la libre cátedra, sin embargo, el 29% de los profesores encuestados tuvieron síntomas de insatisfacción derivada de el entorno, las prestaciones recibidas y relaciones con los superiores pero en niveles bajos. (Durán, et al., 2021).

Por otro lado una investigación de satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes en posgrado hecha en la ciudad de Durango, la cual es una investigación de tipo correlacional con enfoque cuantitativo, muestra entre sus resultados más interesantes sobre satisfacción laboral, el 82 % de los docentes de posgrado de la ciudad de Durango presentaron un alto nivel de satisfacción laboral. Especificamente los ítems que obtuvieron el rango más alto por los docentes fueron el compromiso institucional, el gusto por el trabajo que realizan en la institución y con el orgullo que sienten de pertenecer a su institución; sin embargo los niveles bajos de satisfacción laboral son la ventilación del espacio físico, la remuneración salarial y la supervisión de los directivos. Algo muy destacable de este estudio fue que en las instituciones de Durango los docentes de posgrado tienen un nivel muy alto de satisfacción laboral y por ende hay un alto sentido de compromiso con la institución que laboran, teniendo una correlación positiva de ambas variables. (Dipp Adla, J., et al, 2010).

En el estudio titulado "Satisfacción con la vida y condiciones de empleo en México," se realiza un análisis de las variaciones en la satisfacción con la vida y sus diferentes aspectos entre los trabajadores en el contexto laboral de México. Los resultados obtenidos destacan que los empleados con relaciones laborales formales a largo plazo experimentaron niveles más altos de satisfacción en comparación con otros tipos de empleo. En relación a los dominios específicos de satisfacción, se encontró que los trabajadores por cuenta propia (autoempleados) valoran de manera más positiva el aspecto relacionado con el tiempo libre. Sin embargo, presenta una satisfacción menor en otros dominios, particularmente en lo que respecta al nivel de vida. Por otro lado, se demostró que los proveedores muestran similitudes significativas con los subordinados formales de largo plazo en términos de satisfacción general con la vida. La única diferencia notable es una menor satisfacción en el ámbito de la vida familiar por parte de los empleadores. Los resultados resaltan la importancia de las condiciones de empleo en diversos aspectos de la vida, incluyendo la vida familiar, social y emocional, así como las percepciones de logro y expectativas futuras. Esto subraya la necesidad de considerar estas variaciones en las políticas económicas y laborales con el fin de mejorar el bienestar subjetivo de los trabajadores en el mercado laboral mexicano. Lara, J., & Plata, L. P. (2021).

En conclusión la satisfacción laboral es un concepto clave en el ámbito laboral, ya que se refiere a la alegría y el bienestar que siente una persona en su trabajo. La satisfacción laboral no solo tiene un impacto en la calidad de vida de las personas, sino que también puede tener un impacto en su rendimiento y productividad en el trabajo. Hay muchos factores que pueden afectar la satisfacción laboral de una persona. Algunos de estos factores incluyen el salario, las horas de trabajo, el ambiente laboral, la cultura de la empresa, el tipo de trabajo y las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, entre otros.

Un salario justo y competitivo es un factor importante para la satisfacción laboral, ya que proporciona una fuente de ingresos para el sustento de la persona y de su familia. Además, una remuneración adecuada puede dar a las personas una sensación de valor y reconocimiento por su trabajo. Las horas de trabajo también pueden afectar, ya que una sobrecarga de trabajo puede llevar a la fatiga y el estrés, mientras que una falta de trabajo suficiente puede llevar a la aburrición y la falta de propósito. Por lo tanto, encontrar un equilibrio adecuado entre el trabajo y el tiempo libre es importante para la satisfacción laboral.

El clima organizacional también es un factor importante para la satisfacción laboral. Un ambiente de trabajo positivo y agradable puede fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, mientras que un ambiente negativo puede afectar negativamente a los trabajadores causando insatisfacción laboral.

Capítulo II. Clima organizacional.

II.I Antecedentes.

En la época clásica (Siglo V y VI a. n. e.) Frederick W. Taylor hizo distintas aportaciones para el clima organizacional, desarrolló una forma de organizar el trabajo teniendo en cuenta los materiales, equipos y habilidades de cada persona.

Taylor proporciona una investigación sistemática sobre las mejores condiciones de trabajo posibles y una mayor productividad de los trabajadores, abordando una amplia gama de problemas, incluido el abuso del trabajo humano y mecánico. Esto para mejorar los inconvenientes de la época, los cuales era la desobligación del trabajador y mejorar las relaciones interpersonales entre el patrón y los trabajadores haciendo así una agradable jornada laboral orientando a los empleados hacia los objetivos de la organización en su trabajo diario (Almanza R., et al. 2018).

Por otra parte en la teoría clásica de Henri Fayol (1971) promovida en 1916, planteó los principios básicos de orientación de la tarea administrativa, estos

principios presentados de forma general por el autor Espinoza (2009), son parecidos a distintas teorías del clima organizacional las cuales son:

- **División de trabajo.** A medida que los individuos se enfocan en áreas particulares de desempeño, su eficacia en la ejecución de sus tareas aumenta.
- **Autoridad.** Los líderes dentro de una organización ejercen la función de emitir instrucciones para la ejecución de tareas. Si bien la posición jerárquica les confiere el derecho formal de impartir órdenes, el logro de la obediencia no solo depende de esta autoridad formal, sino también de la autoridad personal que los líderes puedan cultivar.
- **Disciplina.** Los individuos que forman parte de una entidad organizacional deben observar las reglas y acuerdos que guían su funcionamiento.
- **Unidad de mando.** Cada miembro del equipo debe recibir directrices y órdenes de una única fuente de autoridad.
- **Unidad de dirección.** Todas las actividades y operaciones dentro de la organización que persiguen un mismo objetivo deben ser dirigidas por un único líder y registrarse por un plan coherente.
- **Subordinación del interés individual al bien común.** En una organización, el bienestar y los objetivos del conjunto deben prevalecer sobre los intereses individuales o de grupos particulares.
- **Remuneración.** La retribución por el trabajo desempeñado debe ser equitativa, esta premisa reconoce la importancia de establecer un sistema de compensación que refleje el valor y la contribución de cada individuo en la organización.
- **Centralización.** La centralización se refiere al nivel de participación de los subordinados en la toma de decisiones. Cuando se reduce su participación, se habla de una estructura centralizada, mientras que si se aumenta su involucramiento, se logra una estructura descentralizada.
- **Jerarquía.** La jerarquía en una organización se establece mediante una línea de autoridad que sigue un orden de niveles jerárquicos, desde la alta gerencia hasta el nivel más bajo de la empresa.

- **Orden.** El principio del orden implica que tanto los recursos materiales como las personas deben estar ubicados en el lugar apropiado y en el momento oportuno. Es esencial que cada individuo ocupe el puesto de trabajo que mejor se adapte a sus habilidades, competencias, lo que contribuya a la eficiencia y eficacia de la organización.
- **Equidad.** Uno de los principios fundamentales en la administración es el de la equidad, el cual implica que los líderes deben tratar a sus subordinados con justicia y amabilidad.
- **Estabilidad del personal.** Mantener una fuerza laboral estable es un aspecto esencial para el funcionamiento efectivo de cualquier organización. Las altas tasas de rotación de empleados pueden tener un impacto negativo en la continuidad de las operaciones y en la cohesión del equipo.
- **Iniciativa.** Fomentar la iniciativa entre los subordinados implica brindarles la libertad necesaria para idear y ejecutar sus propios proyectos, incluso si esto implica la posibilidad de cometer errores en el proceso.
- **Espíritu de grupo.** La presencia de un sentido de camaradería entre los miembros de la organización promoverá una sensación de cohesión en el conjunto. Incluso los detalles más mínimos pueden contribuir a nutrir este espíritu de unidad. Es esencial emplear la comunicación verbal en lugar de la comunicación escrita formal siempre que las circunstancias lo permitan. (Espinoza, 2009; 4).

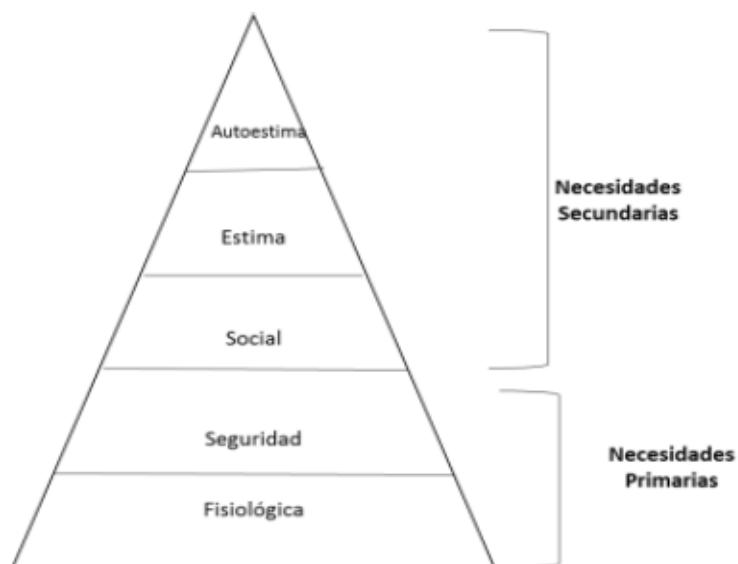
Según Torres, K. L. (2017), después de la teoría clásica surgió la teoría de las relaciones humanas en 1930, su principal pionero fue Elton Mayo, él y sus discípulos, diseñaron los principios a partir de su investigación renovadora, hecha a los trabajadores de una fábrica textil donde su principal inconveniente era la excesiva rotación de los trabajadores, afectándolos considerablemente en su eficiencia, por lo que, Elton Mayo les propuso tener periodos de descanso en horario laboral y así mejoraron la eficiencia de los empleados, de manera sintetizada, se manejaron los siguientes principios:

- **La integración y el comportamiento social:** Este principio señala que los trabajadores dentro de la organización no deben estar aislados, sino que deben formar parte de un grupo social y fomentar el trabajo en equipo.
- **Las recompensas y sanciones sociales:** Los trabajadores que no cumplieron con los estándares de productividad logrados por la organización, perdían el respeto de sus compañeros, lo que implicaba una sanción social en el ambiente laboral.
- **Grupos informales:** Son subgrupos que se forman entre los compañeros de una empresa para definir sus propios objetivos. Estos grupos suelen ser los primeros en establecer la cultura organizacional.
- **Contenido del cargo:** se refiere al cómo los trabajadores pueden cambiar sus funciones para evitar la monotonía laboral y mantenerse motivados.
- **Aspectos emocionales:** es clave mantener un trato y comunicación armoniosa entre los trabajadores de la organización para mantener la unión dentro de los grupos de trabajo.
- **Estilo de supervisión:** se refiere al trato que un jefe da a sus trabajadores y cómo puede afectar su desempeño en el trabajo.

El experimento Hawthorne, llevado a cabo en la década de 1920 en la fábrica de Western Electric en Hawthorne, Estados Unidos, se centró en estudiar cómo la productividad de las trabajadoras se vio afectada por varios factores, como el nivel de iluminación, la duración de la jornada laboral, la frecuencia de los descansos, salud, energía física, presión arterial entre otros. Sin embargo, lo que se descubrió durante el experimento fue que el clima organizacional y las relaciones sociales entre las trabajadoras eran los factores más destacados en la productividad. En particular, se descubrió que las trabajadoras eran más productivas cuando se sintieron valoradas, tenían un sentido de pertenencia y una buena relación con sus supervisores y compañeros de trabajo, por lo tanto, el experimento Hawthorne, se vincula al clima organizacional porque surge que las relaciones sociales y la percepción de que los trabajadores tienen de su entorno laboral pueden tener un

impacto significativo en su motivación y desempeño en el trabajo. (Hart, C. 2012).

El comienzo del clima organizacional fue en la escuela conductista en investigaciones de Chávez et al (2016), dice que, en esta escuela es donde se inicia con el análisis de los diferentes estilos de trabajo, así como sus efectos psicológicos que pueden impactar en la producción, condiciones físicas e incluso de seguridad, todo en un entorno que los rodea. Mediante la motivación humana podemos describir la conducta de los individuos, representando uno de los temas centrales de la teoría conductista de la administración y un campo que arrojó enormes aportaciones. Desde la teoría clásica se utilizaba el término "motivación" para mejorar la conducta de los trabajadores. Además, según Chávez et al. (2016), Abraham H. Maslow realizó una importante contribución a esta escuela con su teoría de las necesidades humanas, la cual las presenta en niveles jerarquizados por orden de importancia e influencia, y las representa mediante su famosa "pirámide de Maslow".



Fuente: Chávez et al (2016).

II.I.I. Definiciones del “Clima organizacional”.

Uno de los conceptos iniciales fundamentales relacionados con el clima organizacional fue propuesto por Tagiuri (1968). En sus planteamientos, Tagiuri define el clima organizacional como una característica relativa del ambiente interno de las personas en una organización. Esta cualidad es percibida por los individuos que forman parte de la organización, la cual, ejerce una influencia significativa en sus comportamientos y actitudes. Así mismo, Campbell (1970), amplió esta perspectiva al afirmar que el clima organizacional consiste en un conjunto específico de características que se manifiestan en una organización en particular. Estas características pueden ser moldeadas por la forma en que la organización establece relaciones con su equipo de trabajo y se adapta a su entorno circundante.

Según una perspectiva compartida por Dessler y mencionada por García M. (2009), se subraya la importancia conceptual de clima organizacional como una relación entre los elementos tangibles y medibles de una organización, y las respuestas subjetivas y emocionales de sus empleados. Desde esta visión, la definición adopta el enfoque presentado por Forehand y Gilmer en 1964. En dicho enfoque, el clima organizacional se comprende como la composición de rasgos que caracterizan a una organización de manera distintiva, otorgándole su identidad única. A su vez, estos atributos ejercen una influencia palpable sobre las actitudes y conductas de las personas que integran dicha entidad.

La visión de Likert y Gibson, citada por García M. (2009), el clima organizacional se refiere a la estructura psicológica de las organizaciones y se define como “la sensación o carácter que se percibe en el ambiente interno de la empresa”. Este ambiente interno influye en el comportamiento de los miembros de la organización y se puede describir en términos de los valores y características específicas que la conforman. Además, el clima es una cualidad relativamente duradera que se experimenta de manera constante en las empresas.

Para Goncalves A., como se citó en Paule Y. & Caboverde R., (2011), el clima organizacional es un fenómeno que actúa como intermediario entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales de los trabajadores, y se refleja en su comportamiento y en las consecuencias que este tiene para la organización, como la productividad, la satisfacción laboral y la rotación de personal.

Por su parte Chiavenato (2011), en su enfoque, aborda el concepto de clima laboral al describirlo como el entorno relacional que se establece entre los trabajadores en el contexto de una organización. Este entorno interno está estrechamente conectado con el nivel de impulso y entusiasmo que experimentan los miembros de la organización.

Sin embargo Brunet (2011), durante el paso del tiempo, define por sí sola la palabra “clima” como un elemento individual relacionado con los valores, necesidades e incluso con el grado de satisfacción de los trabajadores, por lo que llama la atención, que la satisfacción del empleado/a está inmersa en las necesidades de la empresa. Por otro lado Noboa (2011) citado en Sumba, R. Y., et al (2022). Destaca que el clima debe entenderse como una percepción, lo que implica que las respuestas y comportamientos de las personas estarán influenciados por su percepción de la organización y sus elementos.

II.I.II. Dimensiones del clima organizacional.

El clima organizacional a lo largo del tiempo ha tenido distintas dimensiones explicadas por grandes investigadores que su principal objetivo fue definir el ambiente laboral de una organización.

Rensis Likert, como se citó en Sandoval (2003) mide la percepción del clima organizacional en ocho dimensiones:

1. Los métodos de mando: Cómo se emplea el liderazgo para ejercer influencia en los trabajadores.

- 2. Las características de las fuerzas motivacionales:** Los procedimientos implementados para estimular a los trabajadores y responder a sus requerimientos.
- 3. Las características de los procesos de comunicación:** La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.
- 4. Las características de los procesos de influencia:** La importancia de la interacción entre líderes y colaboradores en la definición de los objetivos organizacionales.
- 5. Las características de los procesos de toma de decisiones:** La relevancia de la comunicación para la toma de decisiones y la asignación de responsabilidades.
- 6. Las características de los procesos de planificación:** La configuración de los sistemas de definición de objetivos y pautas de una organización en su planificación.
- 7. Las características de los procesos de control:** El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.
- 8. Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento.** La elaboración minuciosa y la constante búsqueda de mejoras, tanto en el proceso de planificación como en la configuración de la formación deseada.

Para Litwin y Stringer (1968) como se citó en Acosta U. y Venegas G. (2014) en su teoría del clima organizacional postulan nueve dimensiones las cuales son:

- 1. Estructura:** Está vinculada con las reglas organizacionales, los formalismos, las obligaciones, políticas, jerarquías y regulaciones.
- 2. Responsabilidad:** Se trata de la perspectiva individual que conlleva a considerarse como su propio supervisor, a mantener un nivel de compromiso sustancial hacia las tareas laborales, a la toma independiente de decisiones y a la formulación de auténticas expectativas personales de rendimiento.
- 3. Recompensa:** Esta categoría abarca los incentivos y reconocimientos otorgados en respuesta a la ejecución exitosa de labores. Estos estímulos son entregados como resultado de la realización satisfactoria de las responsabilidades asignadas

4. **Riesgo:** Esta dimensión se centra en la percepción experimentada por los integrantes de la organización en relación con los desafíos inherentes al desempeño laboral. Implica el grado de disposición con el que los individuos encaran las dificultades y las situaciones que requieren una respuesta creativa e innovadora.
5. **Calor:** Esta dimensión engloba la apreciación que los integrantes de la empresa tienen en relación con la presencia de un entorno laboral caracterizado por su amabilidad y relaciones interpersonales saludables. Esta percepción abarca tanto las conexiones entre colegas como las interacciones entre superiores y subordinados.
6. **Apoyo:** La dimensión abarca la percepción relacionada con la presencia de un espíritu colaborativo y solidario por parte de los líderes como de otros miembros del equipo. Se trata de un sentimiento arraigado en la disposición de ofrecer asistencia y respaldo.
7. **Estándares de desempeño:** Esta dimensión refleja la importancia que la organización otorga a las pautas establecidas para la evaluación del rendimiento. Se trata del enfoque destacado en las normas que guían la medición y valoración de los logros individuales y colectivos.
8. **Conflicto:** Esta dimensión se centra en la medida en que los integrantes de la organización, incluyendo tanto a compañeros de trabajo como a superiores jerárquicos, demuestran apertura para aceptar opiniones divergentes y enfrentar los desafíos directamente, sin temor, al tiempo que buscan resolverlos prontamente.
9. **Identidad:** Esta dimensión refleja el arraigado sentimiento de conexión y pertenencia que los individuos experimentan hacia la organización a la que pertenecen. Se trata de un vínculo emocional y psicológico que va más allá de la mera afiliación y que se convierte en algo significativo en el contexto laboral.

Por otro lado Koys y DeCottis (1991) como se citó en Vega, Salazar y Partido (2011). Indican que la investigación en el ámbito del clima organizacional ha

presentado desafíos debido a su complejidad inherente y la diversidad de niveles que engloba. Por ejemplo, en la literatura actual, se observa un debate en torno a dos enfoques predominantes: el clima psicológico y el clima organizacional. Ambas, son exploradas en el contexto de la organización, si bien el primero se aborda a nivel individual y el segundo a nivel organizativo en su conjunto. Cada uno de estos aspectos del clima, de manera fundamental, se caracteriza como un fenómeno de naturaleza multidimensional, el cual busca delinear las percepciones que los empleados mantienen acerca de sus propias vivencias dentro de la estructura organizacional. Koys y DeCottis (1991) crearon un instrumento de valoración en el cual miden ocho dimensiones para medir el clima organizacional las cuales son:

1. **Autonomía:** La dimensión de autonomía involucra la forma en que los trabajadores perciben su grado de autodeterminación y responsabilidad en la toma de decisiones en relación con los procedimientos laborales, así como en la definición de metas y prioridades. Es la medida en que los individuos sienten que tienen el espacio y la autorización para ejercer su juicio y su criterio al realizar sus tareas
2. **Cohesión:** Esta dimensión aborda la forma en que los trabajadores interpretan las conexiones y vínculos entre ellos dentro del entorno organizacional. Se refiere a la percepción que tienen de la existencia de una atmósfera caracterizada por la amistad, la confianza y la colaboración.
3. **Confianza:** Esta dimensión se enfoca en cómo los individuos perciben su capacidad de interactuar abiertamente con sus superiores y de abordar asuntos delicados o personales con la seguridad de que dicha comunicación no será infringida ni se utilizará para perjudicarlo.
4. **Presión:** Esta dimensión aborda la forma en que los individuos interpretan la presión relacionada con los estándares de rendimiento, la eficacia en la ejecución y la culminación de las tareas asignadas. Se refiere a la percepción de la urgencia, a la exigencia que rodean el cumplimiento de los objetivos laborales, así como al nivel de expectativas establecidas para alcanzar los resultados esperados.

5. **Apoyo:** Se centra en cómo los miembros de la institución perciben el respaldo y la aceptación en términos de comportamiento. Esto abarca la sensación de que existe un ambiente donde se valora y fomenta el aprendizaje a partir de los errores, permitiendo a los trabajadores explorar nuevas ideas y enfoques sin temor a represalias por parte de sus superiores o colegas.
6. **Reconocimiento:** Esta dimensión se orienta en cómo los miembros de la organización interpretan la valoración que se les otorga en función de su aporte a la empresa.
7. **Equidad:** Esta dimensión se dirige en cómo los empleados perciben la presencia de políticas y reglamentos que son justos, imparciales y transparentes dentro de la organización. Implica la percepción de que las normativas y decisiones que guían el funcionamiento organizacional son equitativas para todos los miembros, sin sesgos ni favoritismos.
8. **Innovación:** Esta dimensión se enfoca en cómo se percibe la disposición de los trabajadores para asumir riesgos, fomentar la creatividad y abordar nuevas áreas de trabajo, incluso cuando se posee poca o ninguna experiencia previa en ellas.

Como se puede observar el clima organizacional tiene múltiples dimensiones para su estudio, lo cual, lo hace pieza fundamental para saber cual es la percepción de las personas en su entorno laboral, esto lo hace un estudio fundamental en las organizaciones para el mejoramiento del ambiente laboral, para incrementar y fortalecer el trabajo en equipo, la equidad del trabajo, saber si los trabajadores se sienten presionados por la empresa y saber si tienen sentido de identidad de la misma.

II.I.III. Clima organizacional en México

El clima organizacional en México es un tema de gran importancia en la actualidad. Se ha demostrado que un buen clima organizacional tiene un impacto positivo en la motivación, la productividad, la retención de empleados y la satisfacción del cliente.

Sin embargo, en México, el clima organizacional todavía es un desafío para muchas empresas.

Se hizo un análisis de distintos estudios hechos en México para recabar datos y resultados interesantes:

La investigación realizada por Juárez A. S. en el año 2018 constituye un análisis relevante del clima organizacional entre los trabajadores de un hospital de segundo nivel de atención en la Ciudad de México, es un estudio descriptivo en el cual se tomaron en cuenta personal médico y administrativo, dando un total de 264 trabajadores encuestados, sus principales hallazgos aplicando el instrumento de valoración, de clima organizacional, hecho por la Organización Panamericana de la salud (OPS); Fueron que los trabajadores percibieron que no había reconocimiento profesional y no hay trabajo en equipo. Sin embargo los trabajadores tuvieron niveles altos en las dimensiones como liderazgo, motivación, reciprocidad y participación.

Por otra parte otro estudio hecho por Martinez et al., 2019, el cual tiene por título Clima Organizacional: estudio de caso en un Centro de Salud del primer nivel de atención Morelos México. Es una investigación de tipo descriptivo y analítico, en la cual se encuestaron un total de 13 trabajadores divididos entre enfermeras, médicos, odontólogos, promocionistas a la salud y administradores, usaron el formato de clima organizacional hecho por la Organización Panamericana de la salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), este instrumento de valoración está basado en cuatro dimensiones las cuales son: Liderazgo, Motivación, Reciprocidad y Participación; sus resultados mas significativos fueron que la percepción de los trabajadores del clima organizacional es que está en un nivel medio; las principales dimensiones afectadas fueron la motivación y la reciprocidad, sin embargo, las dimensiones con un puntaje más alto fueron el liderazgo y la participación.

Otro estudio importante sobre clima organizacional, es el estudio realizado por Quintero y Sanchez (2019) el cual tiene por título “El clima organizacional como factor para la calidad en Instituciones de Educación Superior”, esta investigación hecha a docentes de dos instituciones de educación superior, es un estudio con enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), usaron el instrumento de valoración llamado 5F de Openmet, el cual mide dos dimensiones la motivación y la satisfacción y se subdivide en cinco indicadores; tres son de motivación: Compromiso, liderazgo y gestión del talento y dos de satisfacción: eficiencia organizativa y factores higiénicos, este cuestionario fue aplicado a una muestra de 84 docentes; estos fueron sus resultados mas relevantes, los valores más altos sobre clima organizacional de la primera institución educativa fueron: “implicación, fidelidad y empoderamiento”, en la segunda institución fueron: “implicación, fidelidad, gestión de personas, empoderamiento reconocimiento, feedback, desarrollo, formación, colaboración y conciliación y flexibilidad”, es cierto que en la segunda institución se obtuvo un resultado fehaciente que indica la presencia de un mejor clima organizacional, en comparación con la primera institución. Este resultado se reflejó en la opinión de los docentes, quienes manifestaron un ambiente de trabajo más favorable.

Sin embargo, es importante destacar que aún existen áreas de oportunidad en ambas instituciones de educación superior. Los valores más bajos en ambos casos se relacionan con la eficiencia organizativa, factores higiénicos, compromiso y liderazgo, lo que indica que aún hay espacio para mejorar en estos aspectos.

En muchas organizaciones mexicanas, el clima organizacional está afectado por una serie de factores, como la falta de comunicación efectiva, la falta de claridad en las políticas y los procedimientos, y las tensiones en las relaciones laborales. Además, la cultura organizacional tradicional en México también ha contribuido a estos problemas, ya que a menudo se valora la lealtad y la obediencia a los líderes en lugar de la creatividad y la colaboración.

II.II. Factores que influyen en el clima organizacional en el área de la salud.

En el estudio realizado por Rojas S. (2019), bajo el título "Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de Salud en el Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco", se adopta un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional no experimental. La muestra utilizada comprendió a 234 trabajadores del hospital en cuestión. La herramienta principal de recolección de datos fue un cuestionario de clima organizacional compuesto por 34 preguntas de escala tipo Likert. Además, se empleó otro cuestionario para evaluar el desempeño laboral, compuesto por 12 elementos también en escala Likert. En relación a los resultados obtenidos, se pudo observar que un 49,1% de los trabajadores manifestaron un desempeño laboral promedio, mientras que un 43,2% presentó un desempeño superior al promedio. Por otro lado, un 3% tuvo un desempeño laboral superior y un 4,7% tuvo un desempeño laboral inferior al promedio. En cuanto al clima organizacional, se demostró que un 49,6% de los trabajadores percibió un clima organizacional favorable, mientras que un 50,4% experimentó un clima organizacional menos favorable. El análisis del autor reveló una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud en el contexto del estudio. Esto demuestra la importancia de abordar y mejorar el clima organizacional como una forma potencial de impulsar un desempeño laboral más efectivo y satisfactorio en el entorno hospitalario.

Sin embargo en un estudio realizado por Espiritu A. P. (2020), se examinó la relación entre el clima organizacional y la gestión de servicios de salud por parte de enfermería en un hospital. Para este propósito, se aplicaron dos cuestionarios distintos, uno para evaluar el clima organizacional y otro para medir la gestión de servicios de salud. Los hallazgos de la investigación indican que aproximadamente el 53% del personal de enfermería experimenta un clima organizacional poco favorable de este grupo, alrededor del 38% muestra una gestión de servicios de salud de nivel regular. El autor concluye que existe una debilidad en la administración del clima organizacional a nivel institucional, lo cual repercute en

una iniciativa limitada para un proceso efectivo de gestión de servicios de salud. Para evaluar el clima organizacional, se emplearon las categorías propuestas por Litwin & Stringer (1978), que abarcan desde un clima deficiente hasta uno excelente. En términos de eficacia, solo el 5% del personal de enfermería presenta una gestión de servicios de salud altamente eficiente, de los cuales el 3% disfruta de un clima organizacional favorable y otro 3% uno poco favorable. En la dimensión de efectividad, se observa que un 35% de las enfermeras y enfermeros, presenta niveles de eficiencia regular en la dimensión de gestión de servicios de salud. Dentro de este grupo, el 23% presenta un clima organizacional no tan favorable y el 13% un clima favorable. En cuanto a la dimensión de eficiencia, el 30% del personal de enfermería demuestra una buena gestión de los servicios de salud. De estos, el 20% tiene un clima organizacional favorable, el 8% poco favorable y el 3% no muy favorable.

En otro estudio llevado a cabo por Arteaga N. (2020), bajo el título "Evaluación de Clima Organizacional por Dimensiones en Enfermeras de Emergencia en el Hospital Regional Docente de Trujillo", se empleó un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y transversal. El alcance de la investigación se centró en profesionales de enfermería especializada en el ámbito de la emergencia. Se aplicó una encuesta basada en la escala de clima organizacional desarrollada por Koys y DeCottis en 1991. Esta encuesta comprende un total de 40 ítems, los cuales evalúan el clima organizacional a través de tres niveles (alto, medio y bajo) y se desglosan en ocho dimensiones: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación. Los resultados obtenidos indicaron que el nivel de clima organizacional entre las enfermeras de emergencia en el Hospital Regional Docente de Trujillo se ubica mayoritariamente en un nivel medio, alcanzando un 61,5%. Al llevar a cabo el análisis de las dimensiones específicas, se ha identificado un panorama diverso en cuanto a las percepciones del clima organizacional. En detalle, se destaca que la dimensión de autonomía cuenta con un índice notable alto, alcanzando el 88,5%. Esto señala que una gran mayoría de

los participantes experimenta un entorno laboral donde se valora la autodeterminación, En un contexto similar, la confianza se posiciona con un 53,8% de nivel alto de clima organizacional. Esta dimensión refleja una percepción positiva en lo que respecta a la apertura y la seguridad en las comunicaciones, así como la capacidad de abordar asuntos sensibles sin temor a represalias. Por otro lado, las dimensiones de presión, reconocimiento, equidad, cohesión e innovación se han identificado con un nivel medio de clima organizacional. Estos resultados indican que hay margen para la mejora en estas áreas específicas. Adicionalmente, el estudio reveló que las enfermeras enfrentan diversos desafíos, entre los cuales se incluyen la carga de trabajo, conflictos interpersonales con colegas y la carencia de reconocimiento por sus labores.

En un estudio llevado a cabo por Ojeda R. P. et al (2021), se investigó la relación entre el clima organizacional y la cultura de seguridad en un instituto de salud materno. Los resultados revelaron un coeficiente de correlación de 0,43 entre estas dos variables, señalando una relación significativa entre el clima organizacional y la cultura de seguridad en este contexto particular. Además, todas las dimensiones del clima organizacional estudiadas mostraron correlaciones con la cultura de seguridad. En el transcurso de la investigación, se encontró que alrededor del 70% de los profesionales de la salud percibían un clima organizacional poco saludable. Este sentimiento se reflejaba en las cuatro dimensiones evaluadas. De estas dimensiones, dos sobresalieron con más del 60% de respuestas negativas: remuneración y recompensa. En relación con la remuneración, las respuestas en su mayoría apuntaban hacia la insatisfacción, especialmente en lo referente a si es adecuado y razonable el salario. Con respecto a la dimensión de la recompensa, se evidenció que en muchas ocasiones el trabajo no fue evaluado de manera adecuada, los premios y reconocimientos se distribuyeron injustamente, y la labor de los trabajadores no se vio incentivada. La dimensión de liderazgo también resultó afectada, con un 61,32% de respuestas negativas, ya que, los participantes expresaron que los jefes no estaban disponibles cuando se les necesitaba y que

los directivos no contribuyeron a establecer condiciones óptimas para el progreso de la organización.

II.III. Factores que influyen en el clima organizacional en la docencia.

En el estudio titulado "Evaluación del clima organizacional en el Policlínico Universitario 'Dr. Mario Muñoz Monroy'", llevado a cabo por Segredo A. M. et al (2016), se empleó una muestra estratificada, compuesta por 37 trabajadores de servicios y 13 trabajadores de departamento. El objetivo del estudio fue evaluar tres dimensiones del clima organizacional: comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilo de dirección. Cada dimensión se subdividió en categorías específicas para analizar distintos aspectos del clima organizacional. Los resultados obtenidos revelaron que los trabajadores de la muestra percibieron un clima organizacional con deficiencias. Específicamente, en la dimensión de comportamiento organizacional, se identificó un riesgo percibido por parte de los trabajadores, con la categoría de relaciones interpersonales y laborales resaltando mayores dificultades. Esto indica que, en la muestra estudiada, existe una falta de interés en el fomento y desarrollo de buenas relaciones interpersonales, así como la ausencia de un entorno laboral positivo, tanto entre colegas como entre superiores y subordinados. Además, se encontró que los trabajadores de servicios percibieron que la categoría de liderazgo era adecuada en contraste con los trabajadores de departamentos. Los últimos no experimentaron una influencia positiva para lograr sus resultados y expresaron insatisfacción con la forma en que sus superiores los dirigían. Cuando se presentaban desacuerdos, los jefes solían imponer sus puntos de vista en lugar de fomentar una colaboración efectiva.

Se presenta otro estudio que se enfoca en analizar la interacción entre el clima laboral y el síndrome de burnout entre docentes universitarios en una universidad pública en Perú. Este análisis adoptó un enfoque cuantitativo y correlacional, caracterizado por su naturaleza no experimental y transversal. Fue llevado a cabo en una universidad pública en Perú, que engloba 11 facultades y 24 carreras

profesionales. La muestra consistió en 206 profesores, de los cuales el 80.1% ostentaba profesores nombrados (basificados), y el 19.9% eran contratados (eventuales). Además, el 79.6% eran hombres y el 20.4% mujeres. Para evaluar las dimensiones en estudio, se utilizaron dos instrumentos de medición. Para evaluar el clima laboral, se empleó la Escala de Clima Laboral de Palma. Mientras que para evaluar el síndrome de burnout, se aplicó el Cuestionario de Burnout para Docentes Universitarios adaptado por Arquero y Donoso, basado en el Inventario de Burnout de Maslach. Los resultados que obtuvieron, reflejaron un nivel de clima laboral promedio, con una puntuación media de 138.8 puntos. Por su parte, los profesores presentaron un nivel medio de burnout, con una puntuación media de 115.8 puntos. El autor señala que un clima laboral desfavorable, especialmente en términos de supervisión, puede ejercer un impacto negativo en la relación entre los profesores y sus estudiantes. A su vez, esto podría aumentar la despersonalización y el agotamiento emocional en los profesores. Yslado, R. M., et al. (2021).

Sin embargo en la investigación realizada por Leon L. et al. (2018) se centra en el análisis del clima organizacional y su impacto en el rendimiento laboral en un colegio en Ecuador. La investigación se llevó a cabo mediante encuestas que recopilaban respuestas cerradas, y se aplicó un modelo de regresión múltiple para examinar la relación entre las variables independientes y la variable dependiente. Los resultados de este estudio revelaron varios hallazgos significativos. Los hallazgos de la investigación revelaron que diversos factores ejercen influencia significativa en el clima organizacional de los docentes. Entre estos elementos, se destaca la experiencia laboral acumulada, el tiempo de servicio en la institución, el estado civil, el número de hijos, así como aspectos relacionados con la infraestructura y los recursos disponibles en el entorno laboral, en esta línea, los aspectos económicos también demostraron ser influyentes. El salario, como componente esencial para la satisfacción y motivación de los empleados, se mostró como un factor de peso en la percepción del clima organizacional. Asimismo, la seguridad en el trabajo, esencial para la tranquilidad y bienestar de los docentes,

se erige como un elemento crucial para el análisis de este entorno. Por otro lado, los años de escolaridad y la formación académica de los docentes también surgieron como factores que influyen en el clima organizacional. En contraste, las variables de género, edad y experiencia laboral mostraron tener una relación negativa con el clima organizacional.

Sin embargo en el estudio de Salazar E. (2021) titulado "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes universitarios, Chachapoyas, 2019", el autor resultó una metodología descriptiva correlacional. La población de muestra consistió en 17 docentes. Los resultados de esta investigación arrojaron que el 64,7% del profesorado percibieron un clima organizacional evaluandolo como "bueno", y un 17,6% lo calificaron con el ítem "excelente". En relación al desempeño laboral, se identificó que el 41,2% de los docentes sobresalieron un nivel considerado "bueno" en investigación, mientras que un porcentaje igual, el 41,2%, mostró una dimensión "excelente" en la proyección y extensión universitaria en su desempeño laboral. El autor concluyó que existe una correlación positiva, aunque de nivel bajo, entre las variables de desempeño laboral y clima organizacional. Estos resultados concluyen un entendimiento importante sobre cómo el clima organizacional puede tener una influencia sutil pero perceptible en el desempeño de los docentes universitarios.

Capítulo III. Enfermería.

III.I Antecedentes históricos de enfermería.

La enfermería es una profesión que ha estado presente desde la antigüedad. A lo largo de la historia, las enfermeras han desempeñado un papel importante en la atención de la salud de las personas y han contribuido de manera significativa a la evolución de la salud pública y la atención médica.

La historia de la enfermería es una historia larga e interesante que se remonta a las primeras sociedades humanas. A lo largo de la historia, ha evolucionado para adaptarse a las necesidades cambiantes de la sociedad y para mejorar la calidad de atención de la salud. La enfermería es tan antigua como la humanidad misma. Desde los primeros cuidados que se dieron en nuestros antepasados, cuando se produjo el bipedalismo, en el pasado, las mujeres han desempeñado un papel fundamental en los cuidados y la atención de la salud, tanto en el hogar como en la comunidad. La responsabilidad sobre la función reproductiva y la gestión de las cuestiones domésticas se convirtió a las mujeres en las principales sustentadoras del equilibrio de la comunidad y en las agentes fundamentales de la "socialización primaria".

En la antigüedad, la enfermería era responsabilidad de las mujeres y era tomada como una tarea doméstica. Las mujeres mayores y experimentadas en la familia solían ser las encargadas de cuidar a los enfermos y heridos. Durante la Edad Media, se convirtió en una profesión religiosa y las monjas y los monjes eran los encargados de cuidar a los enfermos en los hospitales. La enfermería también se produjo como un medio para difundir la fe cristiana en todo el mundo. (Matesanz A. 2009)

Origen de la enfermería: Aunque la enfermería como profesión tiene sus raíces en la antigüedad, la enfermería moderna se originó durante la Guerra de Crimea (1853-1856), cuando Florence Nightingale, considerada la "madre de la enfermería moderna", llevó a un grupo de enfermeras a Crimea para atender a los soldados heridos, la escasez de personal médico llevaron a la participación de mujeres en el

cuidado de los heridos y enfermos en el frente de batalla. Se subraya la importancia significativa de analizar la correspondencia de Florence Nightingale y los artículos de los corresponsales de guerra publicados en el periódico The Times. Esta perspectiva se muestra esencial para obtener una comprensión más profunda sobre la evolución de su trabajo y los desenlaces derivados de la guerra de Crimea. Nightingale hizo que las enfermeras profesionales pudieran mejorar significativamente la tasa de supervivencia de los pacientes y determinaron los principios de la enfermería moderna, como la importancia de la higiene y la atención individualizada. (Pedraz A., et al., 2020)

Desarrollo de la enfermería en los siglos XIX y XX: Después de la Guerra de Crimea, la enfermería comenzó a desarrollarse como una profesión más formalizada.

A mediados del siglo XIX, surgieron en Kaiserswerth (Alemania) las diaconisas, un grupo de mujeres que recibió una formación de tres años en enfermería, la cual se convirtió en el modelo para la formación de enfermeras en Europa y América.

En la década de 1890, surgieron las primeras asociaciones profesionales de enfermeras, como la de Inglaterra y el primer Consejo Internacional de Enfermeras en Estados Unidos en 1899. En el contexto de España, el inicio formal de la profesión de la enfermería se puede trazar desde la promulgación de la Ley de Instrucción Pública de 1857. Esta legislación marcó un hito al reconocer la importancia de los conocimientos tanto teóricos como prácticos necesarios para obtener el título de practicante, aunque cabe señalar que aún no se había implementado un programa educativo específico hasta el año 1902. Un momento clave se produjo en 1944, con la implementación de la Ley de Bases de Sanidad Nacional. Esta legislación impulsó la creación de tres colegios de Auxiliares Sanitarios en diferentes áreas, incluyendo enfermeras, matronas y practicantes. Este paso marcó un avance hacia la institucionalización y formalización de la profesión de enfermería en el país. No obstante, es importante tener en cuenta que durante esta época, el rol de la enfermera estaba limitado a actuar como auxiliar

del médico, esta dinámica permitía al médico asumir responsabilidades más complejas, mientras que la enfermera desempeñaba un papel más subordinado. En 1953, se unificaron las titulaciones de enfermera, practicante y matrona, pasando a ser llamadas ayudantes técnicas sanitarias (ATS). (Matesanz A. 2009).

A lo largo del siglo XX, la enfermería continuó evolucionando y se desarrollaron nuevas áreas de especialización, como la enfermería pediátrica, la enfermería geriátrica y la enfermería en cuidados intensivos. También se produjeron asociaciones profesionales y se crearon programas de formación universitaria en enfermería.

La enfermería en la actualidad: En el contexto actual de la enfermería, es importante identificar los elementos que contribuyen a la construcción de los saberes profesionales y que ayudan a una práctica enfermera efectiva en el siglo XXI. Se requiere una práctica enfermera situada, científica, humanizada y que incorpore una nueva cultura diagnóstica y terapéutica. La adopción de nuevos modelos para la práctica profesional es fundamental ya que permite el aprendizaje, favorece el cuidado de personas y comunidades, orienta la gestión y contribuye a la investigación. La enfermería es una profesión altamente respetada y diversa que abarca una amplia gama de áreas, desde la atención hospitalaria hasta la atención en el hogar y la atención comunitaria. Las enfermeras desempeñan un papel importante en la promoción de la salud y el bienestar de la población y trabajan en estrecha colaboración con otros profesionales de la salud. En la actualidad, sigue siendo una profesión importante y esencial en la atención de la salud. Los enfermeros y las enfermeras juegan un papel vital en el cuidado de los pacientes y trabajan en colaboración con otros profesionales de la salud para brindar atención de calidad a los pacientes. También ha avanzado gracias a la tecnología y a la investigación, lo que ha permitido mejorar la atención de la salud. (Olivé C. 2015).

III.I.I. Enfermería en México

Durante muchos siglos, las mujeres indígenas han desempeñado un papel importante en el cuidado de la salud de sus comunidades. Estas mujeres, conocidas como curanderas, utilizan plantas y otros métodos naturales para tratar a sus pacientes. La enfermería en México tiene una larga y rica historia que se remonta a la época precolombina, donde hombres y mujeres se dedicaban a la atención de enfermos. Durante la época de la Colonia, las órdenes religiosas prestaron cuidados a las personas enfermas, mientras que a finales del siglo XIX se estableció la primera Escuela de Enfermería. Durante el periodo de la Revolución Mexicana, las enfermeras se destacaron por su participación activa en la atención a los heridos en medio de los enfrentamientos. Este capítulo de la historia mexicana muestra cómo las enfermeras desempeñaron un rol crucial en condiciones extremadamente desafiantes, brindando cuidados y alivio a los afectados por los conflictos armados. En la historia moderna de México, la enfermería ha seguido desempeñando un papel fundamental que va más allá de la atención médica en sí. Si bien la atención de personas enfermas y heridas sigue siendo un pilar central de su trabajo, las enfermeras también han desempeñado un papel crucial en la prevención de enfermedades y la protección de la salud pública. Además, su papel va más allá de la práctica clínica, ya que también se involucran en la investigación, la docencia y la promoción de políticas de salud que benefician a la sociedad en su conjunto. En la actualidad, hay más de 300 mil enfermeras y enfermeros registrados en el país, de los cuales las mujeres representan el 85%. (Instituto Nacional de Salud Pública [INSP], 2019).

En la década de los 1920, las enfermeras visitadoras desempeñaron un papel fundamental en la promoción de la salud materno-infantil en la ciudad de México. La investigación realizada por Agostoni, C. (2007), se centra en el análisis de un grupo destacado de profesionales de la enfermería visitadoras que desempeñaron un papel crucial en la ciudad de México. Durante este período, la difusión de los principios de la medicina preventiva fue una parte esencial de los proyectos y

programas implementados por el Departamento de Salubridad Pública. En el contexto de la reconstrucción nacional tras la Revolución Mexicana, la política educativa tenía como objetivo formar a un nuevo ciudadano, destacando la importancia de la sobriedad, la disciplina, el trabajo y la higiene. En este sentido, la labor de las enfermeras visitadoras, junto con los maestros, médicos e higienistas, se centró en promover cambios profundos en los hábitos y costumbres de la población mexicana. Las autoridades de salud recurrieron a las enfermeras visitadoras como mediadoras para llevar a cabo una efectiva educación higiénica popular. Estas enfermeras sanitarias o visitadoras sociales a partir de la década de 1930, desempeñaron un papel crucial al suplir la falta de centros hospitalarios en diversas localidades del país. Las enfermeras visitadoras tenían la tarea compartida de transformar a las madres de familia en madres científicamente preparadas para la maternidad y el cuidado de sus hijos. Fueron responsables de divulgar la medicina preventiva, siendo la prensa y la radio los medios utilizados, además de su trabajo directo con la comunidad.

A lo largo del tiempo, se ha impulsado la profesionalización de la enfermería en México. Este esfuerzo comenzó en 1907, cuando se reconoció la necesidad de una formación académica para ejercer la profesión de enfermería. Con el transcurso de los años, se han establecido requisitos más sólidos de estudios previos para ingresar a la carrera. Por ejemplo, en 1935 se confirmó que se requería haber cursado la educación secundaria para estudiar un nivel técnico, y más recientemente se exige contar con el bachillerato para ingresar a la licenciatura. A pesar de que la carrera de Licenciatura en Enfermería se inició en 1967, su desarrollo ha sido lento y ha enfrentado desafíos. Se ha observado una transición prolongada, una baja demanda y un bajo índice de ingreso, egreso y titulación. En las primeras generaciones, la mayoría de los graduados se dedicaron principalmente a la docencia y la investigación. Aunque algunos trabajaron temporalmente en hospitales, las enfermeras técnicas y auxiliares de enfermería predominaron en la atención directa a los pacientes. Frente a esta situación, se ha

reconocido la necesidad de profesionalizar a enfermeras destacadas, con una amplia trayectoria y especializaciones, para fortalecer la imagen y el valor de la enfermería profesional. Es imperativo que estas enfermeras obtengan una formación de nivel superior y ocupen un lugar destacado en la pirámide profesional y en el cuidado institucionalizado de los pacientes. Hoy en día, los enfermeros y enfermeras en México tienen una formación académica y están regulados por el Consejo Mexicano de Enfermería. Desempeñan un papel vital en el cuidado de la salud de la población, trabajando en hospitales, clínicas, centros de salud y en el cuidado a domicilio. Domínguez, E. S. R. (2010).

III.II. Definiciones de enfermería.

Existen muchos autores que han escrito acerca del significado de la enfermería y han proporcionado diferentes perspectivas y enfoques sobre esta profesión.

A continuación, proporciono algunas de las conclusiones de enfermería de distintos autores:

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017): "La enfermería es el conjunto de actividades y cuidados que son necesarios para la salud de las personas, ya sean individuos, familias o comunidades".

Según Florence Nightingale (1969): "La enfermería es la protección, promoción y recuperación de la salud, prevención de la enfermedad y alivio del sufrimiento a través de la identificación y el análisis de los factores humanos que influyen en la salud".

De acuerdo a la perspectiva de Virginia Henderson en 1964, citada en el trabajo de Raille, M. (2018), se establece que la función primordial de la enfermera reside en brindar apoyo a la persona, independientemente de su condición de salud, para llevar a cabo acciones que contribuyan a la mejora de su bienestar o recuperación (o incluso a una transición serena hacia el fallecimiento), las cuales podrían realizarse por sí misma si contara con la fuerza de voluntad o los conocimientos

necesarios. El propósito de brindar esta asistencia es promover la adquisición de independencia por parte del individuo en el menor tiempo posible.

De acuerdo con el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE, 2002), la enfermería abarca un campo amplio en el que se brindan cuidados autónomos y colaborativos a diversas personas, sin importar su condición de salud o el entorno en el que se encuentren. Esta disciplina tiene como objetivo fundamental empoderar a los pacientes para que puedan asumir un rol activo en su autocuidado. Un pilar crucial de la enfermería es la educación para la salud, que desempeña un papel esencial en la prevención de enfermedades y en la promoción del bienestar general. Además de la promoción de la salud, la enfermería se extiende a la atención y rehabilitación de personas con discapacidad, así como a aquellos que enfrentan procesos terminales. La asistencia y el apoyo en estas situaciones se enmarcan en un enfoque compasivo y multidimensional, que busca mejorar la calidad de vida y aliviar el sufrimiento.

Contrastando esta perspectiva, León C. A. (2006) sostiene que la enfermería se concibe como una disciplina científica que requiere la aplicación de habilidades esenciales para las enfermeras, entre ellas, las habilidades intelectuales, interpersonales y técnicas. Además, esta disciplina se lleva a cabo mediante un enfoque metodológico arraigado en el método científico, respaldado por un sólido fundamento teórico y filosófico. Este enfoque orienta y sustenta cada uno de los componentes que integran la enfermería en su conjunto. Esta práctica está respaldada por investigaciones que regulan la práctica profesional y contribuyen al enriquecimiento del cuerpo de conocimientos en la ciencia de Enfermería.

Según García, M. de L., et al (2011), el cuidado profesional de la enfermería se define como la esencia misma de la disciplina. Su objetivo principal es brindar un cuidado integral al ser humano, tanto en situaciones de salud como de enfermedad. Este cuidado se fundamenta en enseñanzas de cuidado respaldadas por un

conocimiento teórico-práctico científico y humanístico, con el propósito de preservar y mantener la vida.

Por otra parte, con las ideas planteadas por Lagoueyte M. I. (2015), la enfermería se configura como una disciplina que requiere de un enfoque integral y sólidos conocimientos en diversas áreas para trabajar con comunidades. En este sentido, quienes se dedican a esta labor deben tener una formación sólida no solo en la disciplina de enfermería, sino también en ciencias sociales como la antropología, la sociología y la psicología. Asimismo, es fundamental contar con un amplio respaldo teórico en relación al fenómeno de la salud y la enfermedad, además de estar fortalecido con la legislación que regula la prestación de servicios en este ámbito.

De acuerdo con Espinosa A. et al. (2016), la Enfermería se caracteriza por su compromiso con el cuidado del individuo, la familia y la comunidad. En este contexto, es crucial que los profesionales de enfermería desarrollen actitudes y habilidades que fomenten su ser y su hacer, lo que les permitirá ser competentes, humanos, solidarios, críticos, responsables y creativos en su desempeño. Estas cualidades son fundamentales para satisfacer las necesidades de las personas, tanto en su estado de salud como en su enfermedad. Asimismo, el ejercicio profesional de la enfermería se manifiesta como una actividad práctica y social. A través de su interacción con la realidad asistencial, los profesionales no solo adquieren conocimientos sobre dicha realidad, sino que también contribuyen a su transformación, al tiempo que se transforman a sí mismos.

Según Amezcua (2018), la enfermería se define como la disciplina encargada de brindar cuidado profesional a las personas que experimentan interacciones constantes con su entorno en relación a su salud y enfermedad. Esta definición pone un fuerte énfasis en el cuidado y la satisfacción de las necesidades básicas que son fundamentales para la vida humana. Para lograr este propósito, la enfermería utiliza el Proceso de Atención de Enfermería como su método principal.

Por otra parte para Amezcua, la enfermería se define como la disciplina encargada de proporcionar cuidado profesional a las personas que experimentan continuamente interacciones con su entorno en relación a su salud y enfermedad. Se enfatiza en el cuidado y la satisfacción de las necesidades básicas que sustentan la vida humana a través del Proceso de Atención de Enfermería.

De acuerdo con Salcedo R. A. (2017), el profesional de enfermería debe contar con un sólido conocimiento teórico, conceptual y metodológico basado en la ciencia. Este conocimiento le proporciona la autonomía y la capacidad de tomar decisiones tanto en su vida personal como en su práctica profesional. Asimismo, el reconocimiento por parte de sus colegas de trabajo y profesionales de la salud le otorga respeto, confianza y credibilidad en su desempeño profesional. No obstante, su autoridad se ve reforzada si posee también competencias para utilizar herramientas de manera interactiva, interactuar de manera efectiva con diferentes grupos, actuar de forma autónoma y colaborar de manera disciplinada.

III.III. Modelos y Teorías de enfermería

Los modelos y teorías de enfermería desempeñan un papel fundamental al orientar tanto la práctica como la investigación en este campo. Los modelos brindan un marco conceptual que facilita la comprensión y la conexión con el concepto de salud, mientras que las teorías establecieron una base para la comprensión de los procesos y fenómenos inherentes a la enfermería. Estos enfoques conceptuales no solo aportan un sentido de dirección, sino que también fomentan la generación de nuevos conocimientos en el ámbito de la enfermería, señalando así el camino hacia su desarrollo. Estas estructuras conceptuales en enfermería se caracterizan por sus proposiciones sólidamente fundamentadas, las cuales delinean cómo deben establecerse las relaciones entre la enfermera y el paciente. Además, contribuye de manera significativa a la creación de nuevas perspectivas y enfoques dentro del campo. Estas propuestas teóricas y modelos proporcionan una guía clara acerca

de hacia dónde debe dirigirse la disciplina de la enfermería en términos de práctica y desarrollo. Lozada, M. F. M. (2021).

III.III.I La teoría del entorno

Es una de las teorías fundamentales y sigue siendo relevante en la práctica actual. La teoría del entorno se refiere al impacto del entorno físico y social en la salud de las personas. Nightingale sostiene que el entorno debe ser considerado como un factor importante en el cuidado de la salud, y que los enfermos tienen el deber de mejorar el entorno para promover la salud y prevenir la enfermedad. Nightingale desarrolló esta teoría a raíz de su experiencia como enfermera durante la Guerra de Crimea, donde se enfrentó a las condiciones de vida insalubres y la falta de atención médica adecuada que causaron altas tasas de mortalidad entre los soldados. A través de sus esfuerzos para mejorar las condiciones de salubridad y reducir la tasa de mortalidad, Nightingale se dio cuenta de la importancia del entorno en la salud y el bienestar de las personas. (Florence Nightingale, 1969)

La teoría del entorno de Nightingale se basa en cuatro principios fundamentales:

- **Aire limpio:** sostenía que el aire fresco y limpio es esencial para la salud, y que las enfermeras y enfermeros deben asegurar que los pacientes reciban aire fresco y ventilado.
- **Luz:** Nightingale creía que la luz natural es esencial para la salud y que los pacientes deben tener acceso a la luz natural.
- **Agua potable:** Nightingale se dio cuenta de que el acceso al agua potable es esencial para prevenir enfermedades y promover la salud.
- **Limpieza:** El mantenimiento de un ambiente limpio es esencial para prevenir las enfermedades.

Estos principios fundamentales se reflejan en la enseñanza de Nightingale, donde la importancia de mantener un ambiente limpio, ventilado y bien iluminado en los hospitales y hogares es un aspecto fundamental para la salud y el bienestar de los pacientes.

Además de los principios fundamentales, enfatizó la importancia de la privacidad, la comodidad y el cuidado personal para promover la salud y mejorar la calidad de vida de los pacientes. También destacó la importancia de la participación activa de los pacientes en su propio cuidado y en la toma de decisiones relacionadas con su salud.

III.III.II. La teoría de Déficit de autocuidado

Según la teoría de Dorothea Orem (1980) citado en López AL y Guerrero S. (2006) es una de las teorías más utilizadas en la práctica de la enfermería. Esta teoría se centra en la capacidad del individuo para cuidar de sí mismo y se basa en la idea de que el auto-cuidado es esencial para mantener una buena salud y prevenir la enfermedad.

La teoría de Orem se divide en tres categorías: auto-cuidado, cuidado de enfermería y cuidado de enfermería sistematizado.

- El auto-cuidado se refiere a la capacidad de un individuo para cuidar de sí mismo, ya sea mediante la realización de actividades cotidianas, como vestirse y alimentarse, o mediante la toma de decisiones relacionadas con la salud. La teoría de Orem sostiene que el auto-cuidado es esencial para mantener la salud y prevenir la enfermedad, y que es responsabilidad del individuo asumir este cuidado.
- El déficit de autocuidado, es el apoyo que la enfermera proporciona para ayudar al individuo a alcanzar y mantener la capacidad para el autocuidado. La enfermera ayuda al individuo a identificar y comprender sus necesidades de cuidado, a desarrollar habilidades para el autocuidado y a acceder a recursos para el cuidado.
- La teoría de los sistemas de Enfermería, es el cuidado que la enfermera proporciona cuando el individuo no tiene la capacidad para el autocuidado.

La teoría de Orem se refleja en la práctica de enfermería, mediante la planificación de cuidados centrada en el paciente y el apoyo al paciente para alcanzar la autonomía y la independencia en cuanto a su salud. Asimismo, esta teoría se

relaciona con la educación en enfermería, enfatizando en la importancia de desarrollar habilidades para la promoción de la salud.

III.III.III. Modelo de adaptación

Según el modelo de Callista Roy elaborado en 1970 citado en Encarna A. et al (2010), es un enfoque holístico para la práctica de enfermería que se centra en la adaptación del individuo al cambio fisiológico y psicosocial. Este modelo se basa en la premisa de que la enfermería tiene el papel de ayudar al individuo a adaptarse al cambio y a mantener la integridad fisiológica y psicosocial.

El modelo de Roy se divide en cuatro componentes:

1. Modo fisiológico de adaptación: El modo fisiológico de adaptación de Roy se refiere a cómo el cuerpo responde y se adapta a los estresores ambientales mediante procesos de regulación, integración, conservación y defensa, con el objetivo de mantener la homeostasis y la integridad fisiológica del individuo. La enfermera tiene un papel importante en el cuidado del paciente proporcionando apoyo y ayuda para manejar estos procesos y a mantener su integridad fisiológica.

2. El modo de adaptación del autoconcepto de grupo: Se refiere a cómo un individuo se adapta a su rol dentro de un grupo o comunidad específica y cómo esa adaptación afecta su salud y bienestar.

El autoconcepto de grupo es la imagen de uno mismo en relación a su grupo de pertenencia y su papel en él. Por ejemplo, una persona puede tener una imagen positiva de sí misma como miembro de una familia, pero una imagen negativa de sí misma como miembro de un grupo de trabajo.

La adaptación se logra mediante el proceso de socialización, en el que el individuo aprende las normas, valores y expectativas de su grupo y se ajusta a ellas. La enfermera se encarga de orientar al individuo a comprender cómo su autoconcepto afecta su salud y bienestar.

3. Modo de adaptación de desempeño de rol: Representa una perspectiva que se entrelaza estrechamente con la adaptación social de los individuos, y se

enfoca en la función que cada persona asume dentro de una comunidad o sociedad. Este concepto implica una profunda necesidad intrínseca de que los seres humanos logren comprender su identidad en relación con los demás, permitiendo así un entendimiento más profundo de su lugar en la comunidad y en el mundo en general.

- 4. Modo de adaptación de la interdependencia:** Se fundamenta en la preservación de la integridad de las relaciones interpersonales como su pilar central. Este enfoque se focaliza en la manera en que las personas interactúan y se conectan entre sí, buscando mantener un equilibrio saludable en la relación ya que es esencial para su bienestar y sentido de pertenencia.

El modelo de Roy se enfoca en la adaptación del individuo como proceso clave para la salud y el bienestar, y en el papel de la enfermera como facilitadora de este proceso. Además, al considerar al individuo en su totalidad, incluyendo sus aspectos cognitivos, emocionales, espirituales, culturales, sociales, y al ambiente que lo rodea, permite una atención más completa y efectiva.

III.III.IV Teoría de enfermería de Jean Watson.

Se basa en la relación humana y la atención centrada en el ser humano. La teoría de Watson se centra en la importancia de la comunicación y la relación entre el paciente y la enfermera, en cómo esta relación puede afectar el proceso de curación y el bienestar del paciente. Watson, J. (1999) citado en Cusinga Zotelo, F. M (2017).

La teoría de Watson se divide en diez características esenciales de la atención enfermera:

1. Humanidad: La enfermera trabaja para promover la salud y el bienestar del paciente a través de la relación humana.
2. Inculcación de la fe-esperanza.: La enfermera tiene una actitud de cuidado y comprensión hacia el paciente y su situación para así poder incentivar al paciente.

3. El cultivo de la sensibilidad ante uno mismo y los demás: Implica desarrollar habilidades de comunicación efectiva, como la escucha activa, la empatía y la capacidad de proporcionar una respuesta adecuada. El cultivo de la sensibilidad según Watson permite a las enfermeras comprender y responder a las necesidades y sentimientos de los pacientes. Esto se logra a través de la conciencia de uno mismo, la actitud de respeto y comprensión hacia los demás y las habilidades de comunicación efectiva.
4. Desarrollo de una relación de ayuda y confianza: Enfermería establece una relación con el paciente basada en el respeto, la confianza y la comunicación, proporcionar una atención centrada en el ser humano y adaptada a las necesidades individuales del paciente, escucha activamente al paciente y tiene una actitud de cuidado y comprensión hacia el paciente.
5. Promoción y aceptación de la expresión de los sentimientos positivos y negativos: La expresión de los sentimientos es importante para ayudar al paciente a procesar y liberar sus emociones, lo que contribuye a su bienestar emocional y físico. La enfermera tiene un papel importante en proporcionar un ambiente seguro y empático para que el paciente pueda expresar sus sentimientos y ayudarlo a encontrar maneras saludables de procesarlos.
6. Uso sistematizado del método científico de solución de problemas para la toma de decisiones: Según Watson se utiliza para identificar y resolver problemas de manera objetiva y racional. Este enfoque se aplica tanto a la investigación como a la práctica clínica, y se utiliza para tomar decisiones informadas en relación con el cuidado del paciente.

Con este enfoque las enfermeras deben: Identificar el problema y formular preguntas de investigación, recolectar y analizar datos objetivos y subjetivos, utilizar la evidencia científica disponible.

7. Promoción de la enseñanza aprendizaje interpersonal: se refiere a la importancia de fomentar una comunicación efectiva y una relación de confianza entre la enfermera y el paciente. Esto se logra a través de la atención centrada en el paciente y la comprensión empática de sus necesidades y sentimientos.

Además, la enseñanza-aprendizaje interpersonal también implica el uso de técnicas educativas que fomentan la participación activa del paciente en su propio cuidado y en su proceso de recuperación.

8. Provisión del entorno de apoyo, protección y correctivo mental, físico, sociocultural y espiritual: Se refiere a la creación de un ambiente que promueve la salud, la recuperación y el bienestar del paciente en todos los aspectos de la vida del paciente. Esto incluye el apoyo emocional y psicológico, la protección física, seguridad, adaptación a las necesidades socioculturales y espirituales del paciente. Además, el personal de enfermería también debe ser capaz de identificar y abordar los factores de riesgo que pueden afectar a la salud del paciente y trabajar para eliminarlos o reducirlos.
9. La asistencia en la gratificación de necesidades humanas: Se refiere a la importancia de atender las necesidades básicas del ser humano para promover la salud y el bienestar. Estas necesidades incluyen necesidades fisiológicas como el alimento, la hidratación y el sueño, necesidades psicológicas como la seguridad, el amor y el pertenecer a un grupo, y necesidades espirituales como la conexión con un propósito o una creencia más grande.
10. La permisión de fuerzas existenciales-fenomenológicas se convierte en la permisión de fuerzas existenciales-fenomenológicas-espirituales: Permitir que el ser humano experimente y exprese sus propias emociones, sentimientos y creencias, especialmente en momentos de crisis o enfermedad. Esto incluye permitir al paciente experimentar y expresar sus miedos, dudas, incertidumbres y dolor, para poder ayudarlo a encontrar significado y propósito en estas experiencias.

III.III.V. Teoría de Virginia Henderson

En la teoría de Virginia Henderson, considera al paciente como una persona que requiere asistencia para alcanzar la independencia tanto en su mente como en su cuerpo. Henderson sostenía que la enfermería es una disciplina independiente de

la medicina, y que posee funciones distintas y propias. Para ella, la enfermería constituye un arte en sí mismo.

Henderson propone catorce necesidades humanas fundamentales que forman la base de la atención de enfermería. Estas necesidades son:

- 1.** Respirar normalmente.
- 2.** Comer y beber de forma adecuada.
- 3.** Eliminar los desechos corporales de manera apropiada.
- 4.** Desplazarse y mantener una posición óptima para favorecer el bienestar.
- 5.** Reposo y recuperación durante el sueño.
- 6.** Elegir un atuendo adecuado, que la persona se vístase y se despoje de la vestimenta por si misma.
- 7.** Regular la temperatura corporal dentro de un rango saludable, mediante la adaptación del vestuario y la modificación del entorno circundante.
- 8.** Preservar la higiene y el cuidado del cuerpo, garantizando la protección de la integridad de la piel.
- 9.** Evitar las amenazas en el entorno, prevenir daños tanto a uno mismo como a terceros. En este sentido, es esencial estar alerta y tomar medidas preventivas para minimizar los riesgos potenciales y proteger la seguridad de todos los involucrados.
- 10.** Comunicarse con los demás, expresar emociones, necesidades, temores y opiniones.
- 11.** Practicar la religión de acuerdo a la creencia.
- 12.** Realizar trabajos de manera que se perciba un sentimiento de realización.
- 13.** Participar en actividades lúdicas, recreativas y de ocio para el enriquecimiento personal.
- 14.** Buscar conocimiento, explorar y satisfacer la sensación de curiosidad.

Henderson también estableció tres niveles de relación entre la enfermera y el paciente, en los cuales la enfermera puede actuar como:

- 1.** Sustituta del paciente.
- 2.** Colaboradora del paciente.

3. Compañera del paciente.

En este sentido, la enfermera debe cultivar la empatía con el paciente para comprender qué tipo de asistencia requiere en cada caso. Raille, M. (2018).

III.III.VI. Teoría de Ernestine Widenbach

Widenbach desarrolló teorías en el ámbito de la enfermería materno-infantil. Postuló que la profesión se enfoca en satisfacer las necesidades de ayuda que el paciente percibe, su enfoque se dirige hacia la disciplina y propone los siguientes pasos para identificar las necesidades de los pacientes:

1. Atender a los comportamientos que están en sintonía o en discrepancia con el propio bienestar, y extraer conclusiones de ello.
2. Análisis minucioso de sus propias conductas y acciones, con el propósito de comprender su impacto en el bienestar personal.
3. Identificación de la raíz de la molestia o, en su defecto, de su incapacidad.
4. La evaluación de si el paciente puede abordar sus problemas de manera autónoma o si requiere ayuda.

Después de esta evaluación, la enfermera debe brindar la asistencia necesaria y verificar si se ha logrado satisfacer la necesidad de ayuda. Raille, M. (2018).

Widenbach incluye factores físicos, psicológicos, emocionales y espirituales que influyen en las acciones de enfermería en la situación dada. Estos elementos abarcan:

- El Agente: La enfermera que lleva a cabo la acción de enfermería. Por ejemplo, la enfermera ministra medicamentos para aliviar el dolor a un paciente.
- El Destinatario o Paciente: Quien recibe la acción de enfermería.
- El Marco: Compuesto por factores situacionales que afectan la capacidad de la enfermera para lograr resultados de enfermería. Por ejemplo, si la disponibilidad de recursos es limitada en una unidad hospitalaria.
- La Meta: El objetivo a alcanzar a través de la actividad de enfermería en el paciente.

- Los Medios: Las acciones y dispositivos a través de los cuales la enfermera puede lograr la meta. Por ejemplo, la enfermera puede utilizar técnicas de relajación y proporcionar apoyo emocional para reducir la ansiedad del paciente.

Este enfoque holístico considera diversos aspectos del paciente y su situación, guía a la enfermera en la toma de decisiones para brindar una atención integral y efectiva hacia el usuario. Parker, M. E. (2006).

III.III.VII. Teoría del Proceso de enfermería.

Ida Jean Orlando, pionera en el desarrollo de una teoría de enfermería, destacada por su enfoque innovador en la profesión. Postuló que los individuos generan sus propias interpretaciones y otorgan significados únicos a las circunstancias que experimentan, lo que resalta la importancia de que los profesionales de enfermería validen sus deducciones y realicen un análisis exhaustivo de la situación del paciente antes de forjar conclusiones. Su teoría de enfermería destaca la relación recíproca entre el paciente y la enfermera, dado que cada acción que ambas partes emprenden afecta directamente a ambas.

Orlando sostiene que el rol del profesional de enfermería consiste en abordar y satisfacer la necesidad de asistencia inmediata del paciente. Su teoría resalta los componentes esenciales del proceso de enfermería y enfatiza de manera crucial la figura del paciente en este contexto, también se enfoca en mejorar la conducta de la persona enferma, ya que existe evidencia de que aliviar la angustia genera un cambio positivo en la conducta.

Según Orlando, las personas adoptan el rol de pacientes cuando se encuentran en una situación en la que sus requerimientos de asistencia no pueden ser atendidos de manera autónoma debido a restricciones físicas, respuestas adversas en su entorno o vivencias que obstaculizan su capacidad para expresar sus necesidades y por esto el paciente sufre angustia o se siente indefenso debido a estas necesidades insatisfechas. Raille, M. (2018).

Siguiendo el enfoque de Orlando, el proceso de enfermero se desglosa en los siguientes elementos básicos:

1. **Conducta del Paciente:** Esta es la respuesta observable y experimentada por el paciente ante una necesidad no satisfecha. Por ejemplo, un paciente puede presentar ansiedad y agitación debido a un dolor no controlado.
2. **Reacción de la Enfermera:** Se refiere a la interpretación y percepción de la enfermera sobre la conducta del paciente. Por ejemplo, una enfermera podría observar que un paciente está agitado y ansioso debido al dolor.
3. **Acciones Enfermeras:** Estas son las intervenciones que la enfermera emprende para aliviar la necesidad no satisfecha del paciente y mejorar su conducta. Por ejemplo, la enfermera podría administrar medicamentos para controlar el dolor y así reducir la ansiedad y la agitación del paciente.

La interacción fluida y dinámica de estos elementos conforma el proceso enfermero bajo la perspectiva de Ida Jean Orlando, donde se busca satisfacer las necesidades del paciente de manera individualizada y efectiva. Morales, A. D., & Morales, N. L. (2007).

III.III.VIII. Modelo de esencia, cuidado y curación.

Lydia E. Hall, una teórica de enfermería que inició su carrera en la Escuela de Enfermería del Hospital York en Pensilvania, desarrolló un modelo que pone un gran énfasis en la relación entre la enfermera y el paciente. Hall defendía la filosofía de Carl Rogers, en la que la terapia se centraba en el paciente, generando cambios en su persona, como: 1) aceptarse a sí mismo, 2) aumentar la confianza en uno mismo, 3) adaptarse a las circunstancias y 4) explorar lo que sucede tanto en el entorno como en los propios sentimientos. Espinosa, R. (2022).

Su modelo se conoce como "Modelo de Esencia, Cuidado y Curación", y se caracteriza por:

- **La Persona:** Enfatiza que los pacientes pueden alcanzar su máximo potencial a través del proceso de aprendizaje durante su enfermedad. Hall subraya que la

terapia principal es enseñarles a vivir con sus limitaciones y empoderarlos en su proceso de recuperación.

- **La Salud:** Según Hall, la curación puede acelerarse al ayudar a las personas a conocerse a sí mismas en profundidad. Comprender sus propias necesidades y recursos puede facilitar un proceso de curación más efectivo.
- **La Enfermería:** Hall abogaba por la profesionalización de la enfermería. Argumentaba que los pacientes deben ser atendidos por profesionales altamente responsables, ya que las enfermeras son quienes cuidan y enseñan al mismo tiempo.

Hall presentó un diagrama con tres pilares fundamentales en su modelo:

1. **La Persona:** Representa la ciencia social del uso terapéutico del yo. En el contexto de la enfermería, es la esencia de la relación terapéutica.
2. **El Cuerpo:** Representa la ciencia natural y biológica del cuidado del cuerpo íntimo. En el ámbito de la enfermería, se refiere al cuidado físico.
3. **La Enfermedad:** Representa tanto la ciencia patológica como la terapéutica. En la enfermería, esto implica ver al paciente y su familia a través de una lente médica y proporcionar cuidados centrados en la curación.

Este diagrama indica que estos tres pilares cambian de tamaño y se superponen en diferentes grados según la fase del paciente en el proceso de enfermedad. La enfermera interviene en los tres pilares, pero la intensidad de la intervención varía dependiendo de la situación. Raille, M. (2018).

Un ejemplo de este modelo podría ser cuando una enfermera trabaja con un paciente que ha sido diagnosticado con una enfermedad crónica. Aquí, la enfermera no solo brinda cuidados físicos, sino que también trabaja con el paciente para ayudarlo a aceptar la nueva realidad, adaptarse a los cambios en su estilo de vida y aprender a gestionar su enfermedad de manera eficaz. En este proceso, la enfermera aborda los tres pilares del modelo de Hall para proporcionar una atención integral y terapéutica.

III.III.IX. Teoría de Betty Neuman.

Betty Neuman desarrolló un modelo de enfermería que se basa en las áreas de psicología, filosofía y biología. Graduada en 1947 de la Escuela de Enfermería del Hospital Peoples en Akron, comenzó su carrera en la docencia y concibió su modelo como una herramienta para la enseñanza y la práctica de enfermería.

El enfoque de Neuman se fundamenta en tres áreas disciplinarias:

- En el ámbito psicológico, incorpora la teoría de Gestalt, la cual sostiene que los procesos psíquicos están determinados por relaciones dinámicas. En este contexto, la conducta humana es el resultado de un proceso dinámico autorregulado y la percepción de las situaciones. La perspectiva de Neuman sostiene que el comportamiento de los individuos está influenciado por la interacción con factores de estrés para mantener el equilibrio. Según su visión, el estrés aumenta la demanda de ajuste por parte del paciente para adaptarse a nuevas circunstancias.
- Desde una perspectiva filosófica, Neuman se basa en las ideas de Karl Marx, quien plantea que el ser humano no es solo un ser natural, sino también un ser consciente que se relaciona con la sociedad. Esta filosofía considera que el ser humano no puede vivir aislado y que su ser espiritual no se limita únicamente a su interior.
- En la base biológica de su modelo, Neuman adopta la teoría de Sistemas, promovida principalmente por Ludwig von Bertalanffy. Esta teoría define un sistema como un conjunto de elementos interconectados que trabajan juntos para lograr un objetivo común. Neuman aplica esta teoría a la enfermería, considerando sistemas como la familia, el individuo y la comunidad, junto con sus componentes de materia, energía y comunicación.

El modelo de enfermería de Betty Neuman se centra en el concepto de estrés y su relación con el equilibrio y la adaptación. Propone que los seres humanos buscan mantener un equilibrio constante a través de la adaptación a los factores estresantes. El estrés es considerado como una respuesta a las demandas ambientales, y la enfermería se enfoca en ayudar al paciente a enfrentar y

adaptarse al estrés, con el objetivo de lograr un estado de salud óptimo. Romero, G., et al. (2007).

III.IV. Gestion de enfermeria

Para Palmet M. y Villarral E. (2020) la gestión en enfermería en el contexto del modelo de Empresa Social de Salud requiere de un perfil de talento o capital humano que se caracterice por tres elementos fundamentales: capacidades intelectuales, habilidades psicomotoras y actitudes que le otorguen identidad como ser social. En primer lugar, es necesario contar con profesionales en enfermería que posean un pensamiento estratégico, capaz de tener una visión futurista, enfrentar riesgos y transformaciones. Además, se requiere de un sentido de pertenencia por la labor que desempeñan, buenas habilidades de relación interpersonal, capacidad de negociación y concertación, así como la habilidad de anticiparse a situaciones críticas. Desde el punto de vista ético, es imprescindible que los profesionales en enfermería asuman un liderazgo claro frente a las decisiones que toman, basado en su experiencia y capacidad crítica. Esto implica que deben actuar con responsabilidad y honestidad, considerando siempre el beneficio y el bienestar del paciente como su objetivo principal. La gestión del cuidado en enfermería se centra en proporcionar una atención integral, planificada y humanizada, reconociendo al individuo como un ser holístico que engloba mente, cuerpo y espíritu. Este enfoque implica un cambio en la concepción tradicional de la administración, incluyendo actividades relacionadas con la distribución del trabajo, la delegación de responsabilidades asistenciales y la obtención de recursos materiales, con el objetivo de demostrar una gestión auténtica del cuidado.

Según Morfi, citado en Rojas, J. (2015), la gestión en enfermería es una herramienta que busca integrar y coordinar los aspectos conceptuales, metodológicos e investigativos de la disciplina dentro del contexto de los servicios de salud, con el propósito de satisfacer las necesidades de los usuarios. Se centra en establecer una interacción continua y un diálogo permanente con los pacientes, sus familias y el equipo multidisciplinario, con el fin de contribuir a su desarrollo y

bienestar. Esta gestión implica la aplicación del juicio profesional por parte del profesional de enfermería responsable, quien se encarga de planificar, organizar, motivar y controlar la prestación de cuidados oportunos, seguros e integrales. El objetivo final de estos cuidados es promover la salud y, en caso de enfermedad, contribuir al restablecimiento de la misma. El logro de estos resultados deseados es el objetivo central perseguido en el proceso de gestión en enfermería.

III.IV.I. Campos de Actuación de la Gestión en Enfermería.

En relación con la organización o empresa, el gestor en enfermería desempeña tareas fundamentales para garantizar que los cuidados de enfermería contribuyan al cumplimiento de los objetivos establecidos en el ámbito sanitario. La gestión en enfermería se realiza en diferentes niveles, que incluyen la atención directa, el nivel intermedio, el nivel superior y el nivel de dirección. Mompart. M. P., & Duran, M. (2009).

- En el nivel de atención directa, los profesionales de enfermería, como enfermeras y enfermeros, centran sus acciones en el cuidado directo de los pacientes. Su enfoque está orientado hacia la atención y el bienestar de los individuos.
- En el nivel intermedio, se encuentran las supervisoras y coordinadoras de enfermería. Su enfoque de acciones se dirige hacia el personal de enfermería y los clientes. Son responsables de supervisar, coordinar y asegurar la calidad de los servicios de enfermería.
- En el nivel superior, se encuentra el jefe de área o de departamento. Su enfoque de acciones está orientado hacia el personal de enfermería y los recursos disponibles. Son responsables de la gestión de personal, la reserva de recursos y la planificación estratégica en su área de responsabilidad.
- Finalmente, en el nivel de dirección estratégica, se encuentra el director de enfermería. Su enfoque principal de acciones se centra en el desarrollo de políticas y el manejo de recursos a nivel estratégico. Tienen la responsabilidad

de establecer metas y objetivos, así como tomar decisiones que afectan a toda la organización o empresa.

III.IV.II. El Gestor y su relación el personal de enfermería.

La relación entre un gestor de enfermería y el personal de enfermería es de vital importancia, ya que implica atender diversos aspectos clave. Estos aspectos incluyen la dotación de personal adecuada para los procesos asistenciales diseñados y las tareas a desempeñar, así como la creación de un clima laboral favorable y fomentar el trabajo en equipo. Mompart. M. P., & Duran, M. (2009).

- Ambiente de trabajo favorable: este abarca diferentes aspectos en una organización hospitalaria, como el espacio físico, las normas de trabajo, los horarios, los días libres y los turnos laborales. El gestor de enfermería debe tener en cuenta todos estos aspectos y comprender su impacto en el personal de enfermería a su cargo. Es importante estimular los aspectos positivos y minimizar los negativos, o en caso de que no sea posible, buscar formas de reducir sus efectos negativos.
- Trabajo en equipo: Es un elemento fundamental para asegurar la calidad en la atención. El trabajo en equipo mejora las habilidades individuales de cada trabajador, favorece la comunicación con los usuarios y permite que todos se adhieran a los objetivos comunes. Como líder del equipo, el gestor de enfermería debe saber actuar como tal, identificando las necesidades del equipo, orientando las acciones, facilitando los medios y apoyos necesarios, evaluando los resultados y utilizando estos resultados como un elemento motivador para el equipo.
- La gestión de conflictos: En enfermería abarca una variedad de situaciones, ya sean conflictos personales, interpersonales, entre grupos, organizacionales o relacionados con el personal laboral. Estos conflictos pueden surgir debido a percepciones de incompatibilidad entre ideas, valores y responsabilidades de los trabajadores involucrados. Esta discrepancia puede generar malestar e insatisfacción, afectando tanto a las personas involucradas como al desempeño

de sus labores, lo cual resulta injusto para ellos. La gestión adecuada de los conflictos en el ámbito de la enfermería es crucial para promover un ambiente de trabajo saludable y garantizar la calidad de la atención. Esto implica la identificación temprana de los conflictos, la apertura al diálogo, la escucha activa, el establecimiento de estrategias de resolución colaborativa y la promoción de la empatía y el respeto mutuo.

La relación entre un gestor de enfermería y el personal de enfermería abarca la creación de un ambiente de trabajo favorable y la promoción del trabajo en equipo. Estos aspectos son esenciales para garantizar la calidad en la atención y el bienestar del personal, y el gestor desempeña un papel clave al liderar y fomentar estas dinámicas dentro del equipo de enfermería.

III.IV.III. Liderazgo en enfermería.

El liderazgo desempeña un papel fundamental en todos los ámbitos de la sociedad, y el campo de la enfermería no es una excepción. En el entorno de la atención médica, los profesionales de enfermería asumen roles de liderazgo que van más allá de la prestación de cuidados directos a los pacientes. Uno de estos roles cruciales es el liderazgo en la docencia, donde los enfermeros y enfermeras no solo comparten conocimientos y habilidades, sino que también guían y motivan a los estudiantes en su desarrollo académico y profesional.

El estudio que fue llevado a cabo por Valbuena L.D. et al. (2021) se centra en una exploración profunda del liderazgo en el ámbito de la enfermería, con un enfoque particular en la interconexión entre los factores sociodemográficos y profesionales. Su objetivo primordial radica en analizar y comprender los múltiples tipos de liderazgo presentes en el entorno de la enfermería. La investigación se llevó a cabo en una institución de salud de tercer nivel en la ciudad de Bucaramanga, Colombia, y contó con la participación de 75 profesionales de enfermería (líderes) y 170 auxiliares de enfermería (clasificadores).

Los resultados más destacados del estudio son los siguientes:

- La mayoría de los líderes y clasificadores de enfermería eran mujeres, con un porcentaje significativo del 80%.
- Del total de líderes de enfermería, el 62,67% contaban con una formación como profesionales de enfermería, el 33% tenían una especialización y el 4% habían obtenido una maestría como posgrado.
- El 92% del personal de enfermería en la institución se desempeñaba en servicios de hospitalización general, mientras que el 8% ejercía como coordinadores.
- Los estilos de liderazgo más comunes entre los profesionales de enfermería fueron el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional.
- Los profesionales de enfermería con un estilo de liderazgo transformacional obtuvieron mejores resultados en términos de efectividad, esfuerzo adicional y satisfacción en comparación con aquellos con un estilo de liderazgo transaccional.
- Por otro lado, los profesionales de enfermería con un estilo de liderazgo transaccional obtuvieron mejores resultados en términos de eficiencia en comparación con aquellos con un estilo de liderazgo transformacional.

El autor del estudio concluye, que los estilos de liderazgo en enfermería están influenciados por factores sociodemográficos y profesionales. Además, destaca que el liderazgo transformacional es el estilo más efectivo en términos de efectividad, esfuerzo adicional y satisfacción, mientras que el liderazgo transaccional es más efectivo en términos de eficiencia. Estos hallazgos resaltan la importancia del liderazgo en el ámbito de la enfermería y sus implicaciones en el desempeño y la satisfacción laboral de los profesionales.

Por otra parte la investigación titulada "Percepción de enfermeras/os de atención hospitalaria y primaria de salud sobre el liderazgo de Enfermería", hecho por Lara R. et al. (2020), se enfoca en explorar las características del liderazgo transformacional en enfermería, así como identificar los factores que facilitan u obstaculizan un liderazgo efectivo en este campo. Se trata de un estudio cualitativo

que proporciona una perspectiva valiosa sobre la percepción de los profesionales de enfermería en relación con el liderazgo en su práctica. Los resultados del estudio revelaron que los profesionales de enfermería reconocen la importancia del liderazgo transformacional y su influencia directa en la calidad del cuidado proporcionado a los pacientes. Los líderes que adoptan un enfoque transformacional se destacan por su capacidad para inspirar, motivar y empoderar a sus equipos de trabajo. Esto se traduce en una mayor satisfacción laboral, mayor compromiso y un entorno de trabajo más colaborativo. Entre los facilitadores del liderazgo transformacional identificados en el estudio se encuentran las habilidades personales de los líderes, su formación profesional y su experiencia laboral. Estos factores contribuyen a su capacidad para ejercer un liderazgo efectivo y positivo. Sin embargo, también se identificaron obstáculos que dificultan el desarrollo de un liderazgo transformacional en enfermería, como las dificultades comunicativas, las desigualdades de género y los déficits estructurales en los centros de salud.

Sin embargo El artículo titulado "Estilos de liderazgo de la enfermera jefa y motivación del personal de enfermería", realizado por Cabrera O. A. (2022), analiza la relación entre el liderazgo de las jefas de enfermería y la motivación del personal de enfermería en una institución de salud Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Se produjo una metodología cuantitativa no experimental de tipo descriptivo y transversal, aplicando dos cuestionarios a una muestra de 133 enfermeras y enfermeros. Los resultados obtenidos indican que el estilo de liderazgo transformacional se relaciona positivamente con la motivación intrínseca del personal de enfermería, mientras que el estilo de liderazgo transaccional se relaciona positivamente con la motivación extrínseca. Además, se encontró que la satisfacción laboral y la antigüedad en el puesto de trabajo influyen en la motivación del personal de enfermería. Es importante mencionar que en el estudio predominó el estilo de liderazgo autocrático en enfermería, en contraste con los estilos de liderazgo democrático, permisivo y participativo. En la conclusión del autor se destaca que, dada la importancia del liderazgo para enfrentar los desafíos

actuales y futuros, es necesario potenciar a los líderes de enfermería en el desarrollo de mejores estilos de liderazgo, con el objetivo de promover el liderazgo transformacional. En este sentido, un enfermero que aspire a ser un líder exitoso de un equipo de enfermería debe desarrollar ciertas cualidades, como “compromiso, flexibilidad, comunicación efectiva, responsabilidad, buenas relaciones interpersonales, capacidad de creatividad, organización y habilidad para escuchar”.

El liderazgo en enfermería ha desempeñado un papel fundamental durante la pandemia de COVID-19, lo que ha llevado a numerosos cambios operativos y gerenciales en el ámbito de la enfermería, como señala el estudio de Saltos et al. (2022) Titulado "Liderazgo de enfermería en el contexto de la pandemia en Ecuador". El estudio revela que las enfermeras y enfermeros han ejercido un liderazgo participativo fundamental en la teoría de la complejidad, esta perspectiva se basa en seis pilares fundamentales: recursos humanos, formación, colaboración en equipo, estructuras normativas, entorno laboral y abordaje de cuestiones psicológicas y de bienestar. A lo largo de la pandemia, las enfermeras/os han demostrado su capacidad, creatividad y conocimiento, así como actitudes positivas en la aplicación del proceso administrativo, respondiendo de manera oportuna a diversas circunstancias y escenarios. El autor concluye que las experiencias del personal de enfermería, que ha asumido un papel protagónico en la administración o gestión de instituciones de salud pública, han sido favorables para el desarrollo de la enfermería. El reconocimiento de su trabajo ha contribuido a que se sientan valoradas, comprometidas con su labor y responsables, mostrando la capacidad de ejercer su liderazgo de manera ética y humanista cuando se necesita. A pesar del impacto del cambio generado por la pandemia en la salud y en la humanidad, el personal de enfermería ha demostrado una notable capacidad para superar los desafíos, confiando en su sólido conocimiento y habilidades de liderazgo. A lo largo de la crisis sanitaria provocada por la pandemia de COVID-19, las enfermeras y enfermeros se han enfrentado a situaciones sin precedentes con determinación y

profesionalismo. Su valioso conocimiento y experiencia han sido fundamentales para adaptarse a las circunstancias cambiantes y responder de manera efectiva ante los desafíos presentados por la emergencia de salud pública.

Por otra parte un estudio realizado en México por Rojas M. et al (2022), titulado "Estilo de liderazgo y clima organizacional en profesionales de enfermería de un hospital público", el autor identificó diferentes estilos de liderazgo, y se encontró que el liderazgo más utilizado por los líderes en el hospital fue el liderazgo participativo. El liderazgo participativo implica la inclusión activa de los miembros del equipo en la toma de decisiones y en la definición de objetivos y estrategias. En lugar de que el líder tome decisiones de manera unilateral, busca obtener aportes y perspectivas de los miembros del equipo, lo que fomenta un ambiente de colaboración y participación. A pesar de que el liderazgo participativo fue el estilo más común, sorprendentemente, no se encontró una correlación significativa entre este estilo de liderazgo y el clima organizacional en el hospital. El autor explicó que esto podría deberse a que se priorizan más las relaciones sociales que el desempeño de las tareas. Esta situación afecta la capacidad para reconocer la equidad en las funciones desempeñadas por el personal de enfermería, lo que puede generar insatisfacción y malestar en el ambiente laboral. El estudio también resaltó la falta de innovación en el hospital, lo cual puede tener un impacto negativo en el ambiente laboral del personal de enfermería, la falta de oportunidades para la mejora continua y el desarrollo de nuevas prácticas puede desmotivar a los profesionales y, como resultado, afectar la calidad del cuidado que brindan.

Capítulo IV. Docencia.

IV.I. Antecedentes de la docencia

La historia de la docencia es un tema fascinante y amplio que abarca siglos de evolución en los métodos educativos y en el papel de los maestros en la sociedad. A lo largo de la historia, la docencia ha sido fundamental para transmitir conocimientos, valores y habilidades a las generaciones más jóvenes, y ha desempeñado un papel crucial en el desarrollo de la civilización.

IV.I.I. Orígenes de la docencia

Durante el periodo monárquico y la República primitiva en la Roma arcaica, que abarca desde los siglos VIII al III aC, la educación romana, especialmente dirigida al patriciado romano y la emergente clase noble, se desarrollaba principalmente en un contexto familiar y basado en las relaciones familiares. Aunque existen algunas fuentes literarias que mencionan indicios contrarios a esta sustentada, como las consideraciones de Plutarco sobre la educación de Rómulo y Numa, así como las referencias de Tito Livio sobre la existencia de escuelas en el foro romano en el año 446 A.C y en ciudades latinas como Tusculum a principios del siglo IV.

Es importante tener en cuenta que la información disponible sobre este período es limitada y a menudo fragmentaria. Sin embargo, podemos inferir que la educación en Roma se centraba principalmente en la transmisión de valores, normas sociales y conocimientos prácticos dentro de los entornos familiares y las relaciones intergeneracionales. Las fuentes demuestran que los padres y otros miembros de la familia tienen la responsabilidad de enseñar a los jóvenes las habilidades necesarias para su participación activa en la sociedad romana, incluyendo aspectos como la oratoria, la moralidad y el patriotismo. (León, G. 2013).

En el contexto de la educación en la antigua Grecia, específicamente en el siglo V A.C y su segunda mitad, surge una figura que se considera precursora de los profesionales de la educación: los sofistas. Estos sofistas, a diferencia de los tiempos anteriores, se dedicaban a la formación de los aristócratas de alta cuna

que gobernarían la polis. Su enfoque no era tanto la formación de ciudadanos en general, sino la enseñanza de aquellos que ocuparían puestos de poder. Se les podría comparar a los profesores de enseñanza superior en la actualidad, ya que combinaban aspectos filosóficos y retóricos, y se desplazaban de ciudad en ciudad ofreciendo sus enseñanzas a cambio de remuneración. Uno de los sofistas más famosos fue Protágoras, quien sostenía que la percepción individual determinaba la verdad de las cosas, negando la existencia de una verdad absoluta y universal. Si esta premisa con la actualidad, podemos admitir que cada alumno tiene su propia realidad subjetiva y un enfoque de aprendizaje válido, al igual que los profesores pueden relacionar su enseñanza según las necesidades individuales de cada estudiante. (Cabañas G., et al. 2015).

Según González (1993), citado en Espinoza E., et al. (2017). Sócrates es reconocido como el pionero de la enseñanza en la Grecia Clásica, mientras que Quintiliano desempeñó un papel fundamental en la promoción y valoración de la profesión docente en la antigua Roma. Este último escribió el primer manual de formación de maestros titulado "Instituto Oratoria". Durante esta época, los maestros/docentes eran venerados como sabios y ejercían una influencia considerable en la vida de sus alumnos, llegando a ser consideradas figuras paternas. Estas figuras históricas sientan las bases para la evolución de la profesión docente y su importancia en la sociedad.

IV.I.II. Docencia en la edad media

En la Edad Media, el sistema educativo iba más allá de las universidades, abarcando una estructura más amplia que evidenciaba una formalización de la enseñanza. Además de la educación regulada en instituciones escolares, existían otras formas de instrucción. Un ejemplo destacado es la Universidad de París, sus orígenes se remontan al impulso que recibieron las escuelas urbanas en el siglo XII. En sus inicios, esta universidad consistía en una asociación de profesores y estudiantes que surgieron como un complemento de la escuela de teología de

Notre-Dame. Con la aprobación del rey Felipe II, los maestros y alumnos de estas escuelas se desempeñaron bajo la autoridad de un canciller, lo que les otorgó el privilegio de ser juzgados según la jurisdicción eclesiástica en lugar de la civil. De este modo, la institución educativa se estructuró en cuatro Facultades: Artes Liberales, como una facultad general, y las facultades especializadas en derecho canónico, medicina y teología. Durante la Edad Media, surgieron diversos tipos de escuelas que variaban según el lugar y el enfoque de enseñanza. Estas escuelas reemplazan a las instituciones educativas de la Antigüedad, como las escuelas urbanas que existían en áreas más romanizadas y que fueron eliminadas en su forma "pagana" tras el decreto de Justiniano. No obstante, los estudios indican que la escuela no desapareció por completo, sino que experimentó transformaciones, combinando la formación teológica con el servicio pastoral. En este contexto, la Biblia se convirtió en el texto fundamental, pero su estudio requería de lecturas que permitieran una comprensión teológica-racional de la revelación y la sabiduría de vida. Para lograr esto, se incorporaron elementos racionales provenientes de la cultura antigua, en especial de las primeras escuelas catequéticas, como las de Alejandría. A medida que las antiguas escuelas desaparecieron, las escuelas surgidas en la Edad Media tuvieron la tarea de fomentar el estudio de la cultura grecolatina como una herramienta necesaria para la formación cristiana. (Pulido, M.L. 2018).

IV.I.II. Docencia en el renacimiento.

En la época del Renacimiento, el filósofo Erasmo de Rotterdam, como representante de la pedagogía humanista durante el Renacimiento, desempeñó un papel crucial al introducir el concepto de "formación" en el ámbito educativo. Su obra nos acerca a la idea central de que el ser humano es el protagonista, centrándose en su desarrollo espiritual y en la importancia de adquirir conocimiento tanto lingüístico como intelectual. Una de las principales preocupaciones de Erasmo era promover una buena expresión oral y escrita, lo que implicaba un mayor énfasis en la literatura formal. En su enfoque educativo, Erasmo estableció

dos conceptos fundamentales: la educabilidad y la vocación. La educabilidad se refiere a la capacidad inherente de las personas para ser receptivas y propensas al aprendizaje, basada en la naturaleza humana y en su habilidad para un razonamiento ordenado. Por otro lado, la vocación se relaciona con los rasgos individuales de cada persona. Estos dos conceptos forman la base de su modelo educativo, destacando la importancia de la educabilidad como el principal mecanismo para modificar el comportamiento. Erasmo reconoce la particular condición de cada persona, ya que entiende que la educación operará de manera diferente según su singularidad. Cada individuo posee la capacidad innata de ser educado, pero dicha educación se desarrollará de manera racional y personalizada en función de sus rasgos individuales y su vocación. Esta fundamentación es importante, ya que establece las bases para comprender el concepto de formación como un concepto pedagógico que se ajusta a la singularidad de cada individuo. (Venegas, M. E. 2003).

IV.I.III. Docencia en la época colonial

Durante el periodo colonial, la educación se caracterizó por su enfoque tradicional, basado en la especulación, la revelación y los argumentos de autoridad, sin espacio para la crítica, la observación o la experimentación. Su principal objetivo era formar letrados en teología y derecho para resolver asuntos legales y religiosos en las colonias. Aunque la filosofía escolástica era predominante en las instituciones educativas de la época, hubo voces disidentes que manifestaron interés por los avances científicos y sus nuevos métodos. Sin embargo, este enfoque tradicional y restringido, que carecía de experimentación y demostración racional, no contribuyó al progreso cultural, científico y económico de la sociedad colonial. Era necesario que la educación se adaptara a las necesidades de desarrollo material de la nación, ya que el poder económico estaba relacionado con el poder educativo. De esta manera, el desarrollo económico y la educación en ciencias prácticas se mejoran en una ecuación esencial para impulsar el avance histórico. Durante este período, el poder de la educación tradicional se concentraba

en las órdenes religiosas encargadas de impartir la educación superior. Las universidades fundadas por órdenes como los Dominicos, Jesuitas, Agustinos y los Franciscanos, surgieron por iniciativa eclesiástica y recibieron la confirmación tanto pontificia como real. Estas instituciones monopolizaron la educación superior en el Virreinato de la Nueva Granada, y la educación en general era de carácter privado y religioso. (Torreano, R. H. 2010).

IV.I.IV. Docencia en el siglo XIX y XX

Según Espinoza E., et al. (2017). En el siglo XIX, se produce una transformación en la concepción del rol del maestro en la educación. Se abandona el enfoque autoritario y basado en la memorización y la competencia, dando paso a una actitud más respetuosa hacia el estudiante y reconociendo su papel central en el proceso educativo. El docente se convierte en un facilitador o auxiliar, y se redefine la relación entre maestro y alumno, otorgando al estudiante un rol protagónico y demandando una mayor preparación por parte del maestro. Ya no se considera al profesor como poseedor absoluto de la verdad y el conocimiento, una característica que le confería una autoridad indiscutible en décadas anteriores. Además, la introducción de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) ha revolucionado la forma de enseñar y aprender. Esto implica que el docente debe dominar las TIC como herramienta didáctica para la enseñanza, así como utilizarlas para su propio aprendizaje y desarrollo profesional.

Durante el siglo XX, se llevaron a cabo importantes reformas educativas y se hizo notable en la universalización de la educación pública. Las políticas educativas, el desarrollo institucional, las reformas en la enseñanza y los movimientos pedagógicos y culturales han contribuido con enfoques diversos a la educación. La regulación ha tenido un papel fundamental en el avance y progreso del sistema educativo.

Las políticas y modelos educativos han establecido directrices e influenciado la educación contemporánea, superando obstáculos y fomentando mejoras en los

planes de estudio y en la formación de los estudiantes. Entre los educativos más destacados se encuentran la organización escolar, la inspección educativa, el desarrollo científico de la educación, el conocimiento del alumnado, así como las innovaciones y técnicas pedagógicas. Además, la evolución de los centros de formación docente, como las escuelas de magisterio, ha seguido el ritmo de la política educativa, la pedagogía y la cultura escolar. (González, T. 2018).

IV.I.V. Docencia en el siglo XXI

Para Espinoza E., et al. (2017). En el siglo XXI, el papel del docente se caracteriza por su compromiso constante con la capacitación y la mejora continua, tanto en su propio desarrollo profesional como en el aprendizaje de sus alumnos. Además, se destaca por su habilidad para investigar y buscar soluciones a los desafíos pedagógicos que se presentan. El docente del siglo XXI también se distingue por su enfoque en los valores humanos y su dedicación a la integridad académica, buscando recuperar su lugar socialmente relevante. En su estudio explica que el docente ideal del siglo XXI debe de poseer una serie de cualidades indispensables, como la responsabilidad, la flexibilidad, la preocupación por el bienestar de sus estudiantes, la compasión, el cooperativismo, la creatividad, la dedicación, la decisión, la empatía y la capacidad de cautivar a sus alumnos. Estas cualidades son fundamentales para brindar una educación de calidad y generar un ambiente propicio para el aprendizaje. También se ha introducido las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) que han transformado los espacios de enseñanza-aprendizaje, y esto ha requerido que el docente asuma nuevos roles. Ahora debe actuar como facilitador, enseñando a utilizar herramientas informáticas, necesitando estrategias para la apropiación de la información y fomentando habilidades en la búsqueda, selección y manejo de la información.

Sin embargo el estudio titulado "Retos de la Docencia Universitaria en el Siglo XXI," llevado a cabo por Del Rocío Peralvo, C., et al. (2018), aborda los diversos desafíos que enfrentan los profesionales universitarios dedicados a la enseñanza,

así como las cualidades esenciales para ser un docente eficaz en el contexto actual. En este estudio, se resalta que el docente del siglo XXI debe poseer la habilidad de guiar al futuro profesional hacia un aprendizaje continuo, a la vez que fomenta una comunicación efectiva y de colaboración. Además, se valora su capacidad para ser creativo y adaptarse a cambios dinámicos en el entorno educativo. Una característica fundamental es su habilidad para cimentar el conocimiento que imparte a través de bases sólidas de investigación. En esta línea, se destaca la importancia de la formación continua para los docentes, ya que esta es esencial para mantenerlos actualizados y garantizar la calidad de la enseñanza en las instituciones educativas. Asimismo, el artículo hace hincapié en que las universidades deben tener una clara vocación pedagógica y ser capaces de integrar el proceso científico en la producción y aplicación del conocimiento.

Para Barcos Arias, I. F. et al. (2021) subraya que los docentes del siglo XXI enfrentan múltiples desafíos en su labor educativa. Uno de estos desafíos primordiales radica en la necesidad constante de capacitación y mejora continua, dada la dinámica transformadora de una sociedad altamente compleja y en constante evolución, así como la importancia de la comunicación en el contexto del nuevo orden globalizado. Además, los docentes se enfrentan al reto de adaptarse a la educación inclusiva, que exige el desarrollo de nuevas competencias profesionales para abordar las demandas cambiantes de esta era. En este sentido, el docente del siglo XXI debe adquirir habilidades y conocimientos actualizados para poder atender de manera efectiva y equitativa a diversos tipos de estudiantes. El estudio resalta que los docentes contemporáneos deben trascender en el tiempo, ya que la habilidad de procesar y transmitir información se ha convertido en una competencia crucial en la sociedad del conocimiento actual. Transmitir el mensaje adecuado de manera comprensible se vuelve esencial para el logro de un aprendizaje efectivo por parte de los estudiantes.

IV.II. Definiciones de docencia.

Según Jean Piaget, citado por Huranga (2020), el papel fundamental del docente consiste en ser un facilitador de la enseñanza, utilizando una metodología donde participe el alumnado. Este enfoque pedagógico tiene como objetivo fomentar la exploración y el pensamiento crítico, permitiendo la generación de múltiples respuestas en lugar de enfocarse exclusivamente en resultados específicos. El docente se enfoca en el proceso de aprendizaje, brindando orientación y apoyo a los estudiantes a medida que adquieren conocimientos y desarrollan habilidades.

De acuerdo a Dewey, 1964 citado en Pérez, D., (2001). La docencia se basó en una teoría educativa que aspiró a establecer una ciencia de la educación. Aunque se apoyaba en conocimientos provenientes de otras disciplinas, sus metas, métodos y principios se desarrollaban internamente, a partir de una serie de elementos generales y potenciadores como la naturaleza humana, las condiciones sociales y el valor de la experiencia. Estos elementos constituían los fundamentos para la formulación de principios, pero su validez y carácter científico no se determinaban desde únicamente la estructura y composición de la ciencia en sí, sino que adquirirían su verdadero sentido en la mente de los educadores y en la práctica educativa.

Según Lemus (1997) citado en Vargas, I. (2013). El término pedagogía tiene su origen en el griego, donde "paidos" significa niño y "agein" se refiere a guiar o conducir. Un pedagogo es aquella persona encargada de instruir y guiar a los niños y niñas. Sin embargo, también se puede utilizar para referirse a alguien pedante, erudito o pesado. Inicialmente, el término se utilizó para describir la educación de los niños, pero en la actualidad también se aplica al cuidado y atención de los adultos.

Sin embargo para Morán, P. (2004). La docencia se concibe como un proceso complejo en el cual interactúan diversos elementos, entre ellos la transmisión de información y la relación pedagógica entre profesores, estudiantes y otras

instancias académicas. Se enfoca en los procesos de aprendizaje, abarcando no solo la adquisición de conocimientos, sino también el desarrollo de habilidades, destrezas, actitudes y valores. El propósito fundamental de una docencia renovada es promover aprendizajes que tengan un significado tanto a nivel individual como social. Para lograrlo, no basta con tener un dominio sólido de la disciplina o área de conocimiento, sino que también es necesario comprender claramente las orientaciones pedagógicas, contar con una formación específica y dedicar tiempo y esfuerzo más allá del trabajo en el aula.

Por otra parte para Morán, 1995 citado en Moran P. (2004). La docencia es un ámbito complejo en el que maestros y alumnos exploran diferentes formas de construir conocimiento, adquiriendo habilidades para pensar y analizar la realidad. Es un proceso creativo en el que tanto los profesores como los estudiantes interactúan con un objeto de conocimiento, descubriendo su propia forma de construirlo y transformándose en el proceso. Esta labor docente se considera trascendental y requiere una actitud profesional rigurosa en todos los aspectos.

Según Pavie (2011), la competencia docente se define como la capacidad del profesor para transferir y adaptar uno o varios esquemas de actividad en diferentes situaciones y problemas que se le presentan en su desempeño laboral. Esta competencia no se limita únicamente al trabajo en sí, sino que depende de la habilidad y competencia de quienes lo ejecutan de manera efectiva. No se adquiere de forma definitiva durante la formación inicial, sino que se desarrolla y se actualiza de forma continua en la práctica profesional. Además, las competencias docentes contienen un componente reflexivo y ético significativo, relacionado con la ejecución profesional en la que se involucran. Esto implica que los profesores deben reflexionar sobre su práctica, cuestionarse constantemente y tomar decisiones éticas en su labor educativa.

Por otra parte para Evangelista (2015) citado en Villalpando, C. G. Et al. (2020). La práctica docente se refiere al ejercicio educativo llevado a cabo por los profesores, el cual adquiere significado en relación con los aspectos y realidades que lo rodean. Los profesores, al establecer conexiones entre su labor y diferentes dimensiones de la realidad social, construyen una representación de su desempeño. Este proceso implica el desarrollo de conocimientos, habilidades y motivación por parte del docente, quienes se ven influenciados por los supuestos que se generan a lo largo de su carrera. La práctica docente tiene una naturaleza subjetiva y se encuentra fuertemente influenciada por los contextos sociales en los que se desarrolla.

De acuerdo a Gomez L. Et al. (2019), el rol del docente en el aprendizaje significativo implica que los estudiantes construyan conocimientos con sentido, considerando su entorno social y aprovechando sus habilidades, actitudes y valores existentes. Por lo tanto, es responsabilidad del docente establecer, desde una perspectiva didáctica, una serie de actividades que fomenten este tipo de aprendizaje y que requieran su participación activa. Además, el docente debe ser consciente de promover la autonomía del estudiante, lo cual se logra cuando este último asume la responsabilidad y se convierte en el protagonista de su propio proceso de aprendizaje. Este aprendizaje debe tener aplicaciones prácticas en un contexto específico, lo que contribuye al desarrollo del pensamiento crítico, la autodisciplina, la reflexión y los procesos de metacognición.

IV.III. Docencia en México.

La docencia en México es un componente fundamental del sistema educativo, desempeñando un papel crucial en la formación y desarrollo de alumnos. Los docentes mexicanos enfrentan diversos desafíos y responsabilidades, ya que deben transmitir conocimientos, promover habilidades y cultivar valores en un contexto educativo en constante evolución. Con el objetivo de comprender mejor la realidad de la docencia en México, se han llevado a cabo diversos estudios que

han abordado temáticas como la formación docente, la práctica pedagógica, las políticas educativas y los desafíos específicos que enfrentan los docentes en diferentes niveles educativos, estos estudios son los siguientes:

Para Guzman F. (2018), en su estudio llamado “La Experiencia de la Evaluación Docente en México: Análisis Crítico de la Imposición del Servicio Profesional Docente”, analiza la experiencia de la evaluación docente en México y ofrece una crítica a la imposición del Servicio Profesional Docente. Destaca el retraso en el desarrollo de la evaluación educativa en México y la falta de avance en la evaluación del desempeño docente en comparación con otros países. Se enfatiza la necesidad imperante de contar con procesos sólidos de formación inicial y continua de los profesores, previo a la implementación de cualquier evaluación. Se considera que estos procesos formativos son fundamentales para garantizar una base sólida de conocimientos y habilidades pedagógicas en los educadores.

Por otra parte, el estudio hecho por Díaz A. (2021), el cual analiza la presencia de la neuroeducación en los programas de formación y profesionalización docente en México. El autor utilizó una metodología eficaz para recopilar información de 2891 planes y programas de estudio de licenciatura y posgrado relacionados con la formación docente. Los resultados revelaron que aproximadamente el 19,6% de los programas de licenciatura incluyen asignaturas relacionadas con la neuroeducación. Sin embargo, en los programas de especialización y maestría, la representación de asignaturas neuroeducativas es bastante baja, ya que solo el 4% de los programas de maestría cuentan con una o más asignaturas relacionadas con esta temática. Además, se encontró una presencia mínima de la neuroeducación en los programas de especialización y doctorado, con solo un 0,8% de presencia en las asignaturas de licenciatura y ninguna presencia en los programas de especialización y doctorado. El artículo destaca la necesidad de una mayor integración de la neuroeducación en los programas de formación docente para cerrar la brecha entre la neurociencia y la educación. El artículo subraya la necesidad de una mayor integración de la neuroeducación en los programas de

formación docente para cerrar la brecha entre la neurociencia y la educación. Esto indica la importancia de una mayor incorporación de la neuroeducación en la formación inicial de los maestros, así como la búsqueda de estrategias para incluir el enfoque neuroeducativo en los programas de formación docente.

Sin embargo en la investigación hecha por Zaldivar M. et al (2018), en donde se examinó la calidad de los programas de posgrado en formación docente en México, a través de un estudio de satisfacción realizado a los estudiantes. El objetivo principal del estudio, fue determinar la opinión de los participantes sobre el programa educativo e identificar las áreas de mejora necesarias para garantizar una formación docente de calidad. Los resultados obtenidos a través de un método de investigación cuali-cuantitativo revelan que los estudiantes se sienten competentes como docentes y consideran que han adquirido habilidades docentes de manera efectiva a través del programa de posgrado. Estos hallazgos indican que el programa educativo de la universidad estudiada ha logrado cumplir con su objetivo de formar docentes profesionales capacitados para ejercer la docencia en México.

En otro estudio realizado por Holguin E. C. en 2019 titulado "Un Acercamiento a la Formación de Docentes como Investigadores Educativos en México", se examina la formación de investigadores educativos en México, centrándose en los procesos de formación docente y las políticas públicas implementadas para promover la investigación en el ámbito educativo. El estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque cualitativo documental, analizando documentos oficiales y académicos. Los resultados de la investigación muestran que la formación docente es responsabilidad del Estado y se fortalece a través de líneas de formación que se alinean con los temas prioritarios de la política educativa. Además, se identificaron tres momentos clave en la formación de docentes como investigadores educativos: la formación inicial, la formación continua y la superación profesional. Sin embargo, se observa que las políticas públicas en México enfatizan más la productividad

académica y la eficiencia terminal en la formación de investigadores educativos, en lugar de enfocarse en la calidad de la formación y el crecimiento real del número de investigadores consolidados en el país. Esto puede llevar a una priorización de los procesos formales y administrativos en lugar de la calidad de la formación docente. Posteriormente a la investigación realizada por Agüero M. et al. (2021), titulado "La formación y profesionalización para la docencia universitaria en México desde la voz de los profesores", se presentan los resultados de un estudio cualitativo y exploratorio sobre la formación y profesionalización docente en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). En este estudio se llevó a cabo ocho grupos con profesores de bachillerato y licenciatura, y se encontró que la UNAM ofrece principalmente programas formales, grupales y presenciales para la formación docente. No obstante, se demostró que pocos profesores conservan la formación obtenida en contextos informales y grupales. Además, se constató que no se reconoce suficientemente la profesionalización basada en la experiencia y que los programas a distancia se centran principalmente en habilidades prácticas o técnicas. Si bien los profesores valoran la formación docente ofrecida por la Universidad, también buscan otras opciones de capacitación. Se identificó que algunos profesores no tienen formación formal en enseñanza y han adquirido conocimientos de manera autodidacta.

IV.IV. Docencia en el Centro Universitario UAEM Valle de Chalco.

En el Centro Universitario UAEM Valle de Chalco, los docentes utilizan las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como herramientas para enriquecer el proceso de enseñanza y aprendizaje. Estas tecnologías les permiten ampliar las oportunidades de interacción con los estudiantes y fomentar su participación activa en el aula. Al utilizar las TIC, los docentes pueden diversificar los métodos de enseñanza y presentar los contenidos de forma más dinámica y atractiva. Por ejemplo, pueden utilizar presentaciones multimedia, videos educativos, plataformas en línea, foros de discusión y recursos interactivos para involucrar a los estudiantes en el proceso de aprendizaje. Estas herramientas

tecnológicas brindan la posibilidad de presentar información de manera visual y estimulante, lo que puede captar la atención de los estudiantes y facilitar su comprensión de los conceptos. Asimismo, los docentes pueden utilizar las TIC como una vía para la comunicación y retroalimentación con los estudiantes. Pueden utilizar correos electrónicos, plataformas de mensajería instantánea o sistemas de gestión del aprendizaje para responder preguntas, proporcionar orientación y evaluar el progreso de los estudiantes. Castro, R. A. (2019).

Después de la pandemia, en el Centro Universitario UAEM Valle de Chalco, los docentes utilizan las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como parte fundamental de sus clases. La integración de estas tecnologías en los procesos formativos ha demostrado ser exitosa y ha permitido una mayor flexibilidad en el proceso de enseñanza y el aprendizaje. Los docentes siguen haciendo uso de plataformas educativas como Microsoft, Google, Moodle entre otras, para compartir materiales educativos, asignar tareas, interactuar con los estudiantes y evaluar su progreso. Además, se utilizan herramientas de videoconferencia como Zoom, Schoology, Blackboard y Edmodo para llevar a cabo clases en línea en tiempo real. La capacitación y actualización docente en el manejo de estas plataformas y tecnologías sigue siendo importante. Los educadores han asumido un nuevo rol, en el que deben adaptarse y aprovechar las oportunidades que brindan las TIC para mejorar la calidad de la enseñanza. Los estudiantes, por su parte, han adquirido una mayor autonomía y responsabilidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje gracias a sus destrezas en el uso de las tecnologías, aunque son nativos digitales, han aprendido a utilizar estas herramientas de manera más efectiva y han desarrollado habilidades para el aprendizaje en entornos virtuales. García, I. E. & Díaz, V. A. (2021).

Los docentes de enfermería del Centro Universitario, que llevan a sus alumnos a un campo clínico desempeñan un papel crucial en la formación de los estudiantes. Estos docentes-tutores tienen la responsabilidad de supervisar y enseñar a los

grupos de estudiantes durante sus periodos prácticos en campos clínicos. El tiempo dedicado a cada estudiante puede ser limitado debido al tamaño del grupo, lo que hace necesario que los docentes optimicen el tiempo disponible para brindar una enseñanza efectiva. Además, se menciona que las enfermeras clínicas que están dedicadas a la atención directa al paciente también desempeñan un papel docente al compartir su conocimiento con los estudiantes. Estas enfermeras clínicas actúan como modelos a seguir, mostrando a los estudiantes cómo llevar a cabo las prácticas de manera adecuada. En la investigación se destaca la importancia de promover la incorporación del personal clínico de enfermería en la definición y aplicación de características clave del estudiantado universitario, como el pensamiento reflexivo y el juicio clínico. Los autores recomiendan, que estos aspectos se desarrollen a partir de la práctica reflexiva, lo que implica que los docentes de enfermería fomenten la reflexión crítica de los estudiantes sobre sus experiencias clínicas y el cuidado de los pacientes. Tovar, C. & Crespo, S. (2015).

Según Soto, P. et al. (2014), la gestión y administración en enfermería puede ser conceptualizada en tres dimensiones principales. En primer lugar, se encuentra el ámbito individual, que se refiere a la gestión del proceso de enfermería y puede estar influenciado por la formación inicial o de pregrado de las enfermeras. En segundo lugar, está el ámbito compartido con otros profesionales, que se centra en la gestión de recursos humanos y materiales en colaboración con otros miembros del equipo de salud. Por último, se identifican el liderazgo, la autonomía y la proactividad como dimensiones comunes a varias profesiones, que están relacionadas con el nivel de formación tanto a nivel de pregrado como de posgrado. Además, el autor resalta algunas distinciones entre gestión y administración. En este sentido, la gestión se relaciona con la toma de decisiones que abarcan aspectos económicos, financieros y políticos, mientras que la administración implica la optimización de recursos y la ejecución de tareas utilizando herramientas y procedimientos predefinidos. En términos de las responsabilidades esenciales en la gestión y administración en enfermería, se destacan actividades como la

planificación, programación, gestión de servicios, coordinación, trabajo en equipo, negociación, manejo de recursos, supervisión, capacitación y selección de personal.

IV.V. Docencia en enfermería

La docencia en enfermería es una disciplina fundamental que tiene como objetivo transmitir conocimientos y habilidades esenciales para el desarrollo profesional de futuros enfermeros y enfermeras. El artículo "La práctica pedagógica del docente de enfermería: del conductismo al constructivismo", realizado por Moreno, C. y Barragan, J. (2020), se centra en la práctica pedagógica de los docentes de enfermería y su relación con el enfoque constructivista. La investigación destaca que algunos docentes aún mantienen una postura conductista y autoritaria en su enseñanza, lo cual puede limitar el pensamiento reflexivo y la construcción de nuevos conocimientos en los alumnos. No obstante, un porcentaje menor de docentes ha comenzado a adoptar el enfoque constructivista, implementando nuevas estrategias pedagógicas como el hecho de ahora llamarse facilitadores del aprendizaje, permitiéndoles romper esquemas reduccionistas. En este contexto, el docente de enfermería no solo transmite información en un tiempo determinado, sino que también cumple un rol fundamental al guiar a los estudiantes hacia la integración del conocimiento de enfermería para el autocuidado y el cuidado de las personas. Para lograr este objetivo, los profesores involucran activamente a todo el grupo en su desarrollo, utilizando casos y situaciones clínicas dentro del aula, o incluso haciendo uso de simuladores, lo que motiva a los estudiantes a participar de manera más interesada y activa en los procedimientos que se realizan. El artículo pone en relieve la importancia de adoptar un enfoque pedagógico constructivista en la enseñanza de enfermería, el cual permite que los docentes se conviertan en facilitadores del aprendizaje y promuevan la reflexión y la construcción de conocimientos en sus alumnos.

Sin embargo el presente estudio realizado por Dimas B. et al, (2021), titulado "Estrategia de aprendizaje digital basado en la simulación clínica para la práctica docente en enfermería", ofrece una interesante perspectiva sobre el uso de herramientas digitales en la enseñanza de enfermería. La investigación propone una estrategia de aprendizaje digital que se centra en la simulación clínica, lo que ha demostrado ser beneficioso para la práctica docente en esta área. El estudio se llevó a cabo con una muestra de 39 docentes de enfermería de la Facultad de Enfermería y Obstetricia de la UAEMEx. Para recopilar datos, se aplicó un instrumento usando Google Forms, validado por la técnica Delphi. Los resultados revelaron aspectos destacados, entre ellos que el 95% de los docentes utilizan tanto modalidades sincrónicas como asincrónicas en su enseñanza. La modalidad sincrónica implica interacciones en tiempo real, donde docentes y alumnos se conectan en línea simultáneamente para llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por otro lado, la modalidad asincrónica permite que docentes y alumnos accedan al material de enseñanza en línea en momentos y lugares convenientes para ellos. Además, resulta alentador observar que el 100 % de los docentes ha recibido capacitación para familiarizarse con las nuevas tecnologías aplicadas a la docencia. Esto indica que los docentes están comprometidos en adaptarse a los entornos virtuales y emplear herramientas digitales para mejorar la experiencia de aprendizaje de sus alumnos. En cuanto a los materiales didácticos utilizados, se encontró que los docentes realizaron videos didácticos, análisis de casos clínicos y material audiovisual como recursos principales para el aprendizaje. Estos enfoques pedagógicos innovadores permiten una mayor interacción y participación de los estudiantes, lo que potencia su comprensión y retención de los contenidos. El autor concluye que, especialmente durante la pandemia de COVID-19, los docentes han demostrado un compromiso constante en capacitarse y adaptar sus métodos de enseñanza para brindar clases efectivas en entornos virtuales. La estrategia de aprendizaje digital basada en la simulación clínica se presenta como una herramienta valiosa para mejorar la formación académica de los alumnos de enfermería en estos contextos digitales.

En el artículo "Calidad de vida laboral y estrategias de mejora del trabajo de la enfermería docente" realizado por Parra D. et al. (2020), se destaca la relevancia de abordar la calidad de vida laboral de los enfermeros y enfermeras que se desempeñan en la docencia. El estudio se llevó a cabo en una escuela de enfermería en Chile, donde se realizaron entrevistas individuales a un grupo de 17 enfermeras y enfermeros docentes, y los datos recopilados se analizaron utilizando el análisis de Bardin. En el estudio, se identificaron cuatro subcategorías en la categoría de calidad de vida laboral: relaciones humanas favorables, ambiente favorable, bienestar-satisfacción y estrés. Estos factores influyen directamente en la experiencia laboral de los docentes de enfermería y pueden afectar su bienestar y satisfacción en el trabajo. Además, se identificaron dos subcategorías en la categoría de estrategias de mejora en el trabajo: desde la empresa y desde el trabajador. Es decir, tanto las instituciones como los propios trabajadores tienen un papel importante en la mejora de la calidad de vida laboral. En cuanto a las estrategias propuestas en el artículo para mejorar la calidad de vida laboral, se enfatizó que las instituciones deben asumir la responsabilidad de implementar estas estrategias de manera prioritaria, promover lineamientos institucionales y promover acciones colectivas. Es fundamental que la institución proporcione una infraestructura adecuada y condiciones laborales favorables para garantizar el bienestar de los docentes. Por otro lado, a nivel individual, se resalta la responsabilidad personal de los trabajadores como una estrategia para mejorar su calidad de vida laboral. Los docentes pueden implementar hábitos de autocuidado, establecer límites adecuados entre el trabajo, la vida personal, buscar apoyo para manejar el estrés y la carga laboral. En conclusión, el estudio demuestra que los factores laborales tienen un impacto significativo en la calidad de vida de los enfermeros y enfermeras docentes. Para mejorar esta situación, es necesario establecer estrategias tanto desde el ámbito institucional como desde el individuo. La creación de un entorno laboral favorable y la promoción del bienestar de los

docentes son aspectos cruciales para asegurar una calidad de vida laboral satisfactoria en el ámbito de la docencia en enfermería.

Por otra parte en el artículo "La tutoría en la formación del futuro profesional de Enfermería" realizado por Aguila N. et al. (2019), se aborda la importancia del papel del tutor en la educación de estudiantes de enfermería. El artículo destaca que el rol del tutor en la labor docente va más allá de la simple transmisión de conocimientos. De hecho, el tutor desempeña un papel fundamental en la concepción de la enseñanza tutorial, teniendo la misión principal de formar a los futuros enfermeros y enfermeras. Este rol de tutoría representa tanto un honor como un reto, ya que el tutor debe poseer habilidades técnicas, comunicativas, de investigación, éticas y de liderazgo para poder guiar adecuadamente al estudiante de enfermería en su proceso de formación. En el artículo, se mencionan algunas de las dificultades que enfrentan los tutores de enfermería, como la falta de tiempo, la sobrecarga de trabajo y la escasez de recursos, entre otros aspectos que pueden dificultar el cumplimiento de una enseñanza efectiva. También hace referencia a las competencias docentes que los tutores de enfermería deben desarrollar para cumplir con su rol de facilitadores del aprendizaje. Entre estas competencias se encuentran la capacidad de diseñar y planificar actividades de enseñanza, evaluar el aprendizaje de los estudiantes, fomentar el trabajo en equipo y utilizar las tecnologías de la información y la comunicación en el proceso de enseñanza. Además, se destaca la importancia de que los tutores de enfermería cuenten con una formación integral que les permita comprender la complejidad de la profesión de enfermería y su relación con otras disciplinas. Esto les permitirá tener una visión más amplia y enriquecedora al guiar a los estudiantes en su formación profesional.

Por otra parte el estudio titulado "El profesor de enfermería como ser-cuidado en la relación profesor-estudiante de enfermería", realizado por Guerrero R. F. et al. (2022), es una interesante investigación realizada a cabo en una universidad pública en México. El método utilizado para la recolección de datos fue la entrevista

fenomenológica. Los resultados del estudio revelaron cinco temas principales que se clasificaron en relación al cuidado en la enseñanza de enfermería. Estos temas son: El abordaje de las necesidades físicas desde una perspectiva de atención integral, la consideración de la ocupación como una forma esencial de cuidado, la educación en la práctica del cuidado de enfermería, la importancia de la compañía y la convivencia del educador, promocionar la reflexión por parte del profesor hacia su propia autenticidad y la percepción del estudiante como un ser individual con sentimientos y emociones. Según los profesores de enfermería que participaron en el estudio, es de vital importancia reconocer a los estudiantes como personas y tratarlos como tal. Los docentes deben comprender la situación personal de cada estudiante a su cargo, tomando en cuenta sus sentimientos, salud y vida familiar, además, deben ser flexibles y comprensivos, ya que los estudiantes pueden enfrentar problemas fuera del aula que pueden afectar su desempeño académico. El perfil del profesor de enfermería en este estudio mostró un promedio de 14.42 años de experiencia docente y todas las participantes fueron mujeres. El autor indica que esta predominancia de mujeres en el perfil docente puede relacionarse con el hecho de que la formación de enfermeras sigue siendo mayoritariamente femenina. Las profesoras también poseen el grado de maestría, lo que resalta la importancia de una sólida formación académica en la enseñanza de enfermería.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Múltiples son las temáticas que se pueden abordar para el tema de satisfacción laboral entre ellos está el bajo salario que perciben los docentes de enfermería, los largos periodos de trabajo, niveles elevados de estrés laboral y el poco reconocimiento que se les da a su labor, esto provoca que el nivel de satisfacción laboral sea muy bajo, lo que puede afectar a los trabajadores, ya que pueden sentirse desmoralizados y frustrados por las condiciones laborales que puedan estar enfrentando.

En el contexto específico de México, existen factores adicionales que pueden influir en la insatisfacción laboral de los docentes de enfermería, y uno de ellos es el clima organizacional dentro de los centros universitarios. El clima organizacional se refiere a la percepción compartida por los empleados sobre el ambiente de trabajo en su organización. Este incluye factores como la calidad de los materiales utilizados para la enseñanza, la disponibilidad de capacitación, la carga laboral, el respaldo de los superiores, la comunicación, las condiciones laborales y el ambiente físico. Todos estos factores pueden contribuir significativamente a la satisfacción laboral o, por el contrario, a la insatisfacción de los docentes de enfermería.

Según la teoría del Doble Factor de Herzberg (1993), Existen dos factores muy importantes para medir el nivel de satisfacción laboral en un trabajador, estos son los factores intrínsecos y extrínsecos. La función principal de los factores extrínsecos (o de higiene) son aquellos que no originan motivación, ya que solo contribuyen a disminuir o a eliminar la insatisfacción. Los factores intrínsecos (o motivacionales) se caracterizan por el contenido satisfactorio del trabajo que realiza la persona; Estos son la realización personal, oportunidad de avance profesional, reconocimiento y la responsabilidad. Según Herzberg si estos factores son puestos en práctica contribuyen en el trabajador una mayor motivación, y así estimularlo para tener un mejor desempeño.

Existen varios modelos y teorías de enfermería que se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes de enfermería. Uno de ellos es el Modelo de Autocuidado de Dorothea Orem, que se centra en la idea de que el individuo es responsable de cuidar su propia salud. Si aplicamos este modelo a los docentes de enfermería, podemos decir que es importante que ellos se dediquen a su propio autocuidado, lo que incluye el cuidado de su salud física y mental, para poder enseñar de manera efectiva a sus alumnos.

Además, el Modelo de Enfermería de Virginia Henderson se enfoca en la importancia de satisfacer las necesidades básicas de los pacientes para lograr una salud óptima. En el contexto de la enseñanza de enfermería, podemos decir que los docentes tienen la responsabilidad de satisfacer las necesidades educativas de sus alumnos, lo que incluye proporcionar materiales de enseñanza adecuados, un ambiente de aprendizaje seguro y estimulante, y oportunidades para el crecimiento y el desarrollo profesional.

Por lo tanto, este estudio tiene como objetivo principal explorar la relación entre el clima organizacional en las instituciones educativas de enfermería en México y la satisfacción laboral de los docentes de enfermería. Al comprender cómo estos factores están interrelacionados, se pueden identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias para promover un entorno laboral más satisfactorio y motivador para los educadores de enfermería.

Por todo lo anterior se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es el grado de satisfacción laboral de docentes de enfermería y su relación con el clima organizacional, del centro universitario UAEM Valle de Chalco, 2022?

JUSTIFICACIÓN

La satisfacción laboral es un tema de gran importancia por los siguientes motivos:

- Se muestra la capacidad de una institución educativa para mantener satisfechos a sus empleados.
- Existe amplia evidencia de que los trabajadores insatisfechos renuncian más a menudo y tienen más probabilidades de renunciar a sus trabajos, lo que genera un mayor índice de rotación de personal para la organización y que su planta docente no logre consolidarse como personal ampliamente experimentado.
- En distintos estudios se ha verificado que los trabajadores con niveles altos de satisfacción laboral tienen mejor salud bio-psico-social, lo que con base en los modelos de enfermería permitiría al personal docente ser más eficiente en sus procesos de enseñanza al alumnado.

En los últimos años la satisfacción laboral, ha ganado gran auge, ya que, se ha usado para demostrar el nivel de eficacia y eficiencia alcanzado por la organización educativa; como tal, es un indicio para la toma de decisiones de la institución universitaria y así, mejorar el nivel educativo.

Un docente satisfecho tendrá más compromiso institucional, de acuerdo con los planteamientos de Meyer y Allen (1991), el concepto de compromiso se refiere a un estado psicológico que refleja la interacción entre un individuo y una entidad organizativa. Esta relación tiene implicaciones sustanciales en lo que respecta a la determinación de si la persona opta por continuar su vínculo con la organización u opta por abandonarla.

Con la elaboración del presente estudio, se pretende investigar el grado de satisfacción laboral del profesional docente y su relación con el clima organizacional en el Centro Universitario UAEM Valle de Chalco, determinando cuales son los factores principales que puedan estar influyendo, de tal modo se pueda proponer mejoras, con la finalidad de aumentar el rendimiento del profesional docente y así lograr un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad, lo cual, influirá positivamente en el alumnado, los docentes y la institución.

El grado de satisfacción laboral en el docente puede estar determinado a la institución educativa de donde se desempeñe el profesional, una vez que los catálogos de puestos y salarios no sean homogéneos entre las instituciones nacionales y estatales de educación, por lo que se pudiera ver diferencia en la reproducibilidad en los resultados.

Con los resultados obtenidos de este estudio se podrán implementar programas de mejora de satisfacción laboral y estos podrán ser aplicados en distintos escenarios educativos, sirviendo como referencia el presente, como una valiosa contribución en el área educativa y de salud.

Por lo tanto, la presente investigación tiene como objetivo comprender y analizar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional de los docentes del Centro Universitario UAEM Valle de Chalco.

El clima organizacional es un tema fundamental para las instituciones educativas, ya que, es de vital importancia evaluarla para aquellas instituciones que busquen la acreditación. Cabe señalar que el clima organizacional esta directamente relacionado con el desempeño de los docentes reflejándolo, tanto en los alumnos, como en la institución educativa que laboran.

De acuerdo con Fourgous e Iturralde (1991), el término "clima organizacional" se describe como el conjunto de atributos objetivos y relativamente constantes que conforman la estructura de una organización. Estos atributos son percibidos por los individuos que forman parte de la organización y contribuyen a otorgarle una identidad distintiva. Asimismo, estos elementos ejercen influencia sobre las actitudes y conductas de los miembros de la organización. Es decir, si hay un clima laboral bueno entre los docentes que laboran en el Centro Universitario UAEM Valle de Chalco, estos tendrán un mayor compromiso de manera favorable con la institución, y en dado caso que no haya un adecuado clima organizacional, afectara el logro de las metas. Es necesario entender el comportamiento de los docentes, para poder así analizar la estructura del clima organizacional, por esto es que se busca correlacionarla con su satisfacción laboral.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Evaluar la satisfacción laboral de docentes de enfermería y su relación con el clima organizacional, del centro universitario UAEM Valle de Chalco, 2022.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Analizar si hay correlacion entre la satisfacción laboral y el clima organizacional de los docentes de enfermeria del Centro Universitario UAEM Valle de Chalco.
- Identificar si la autonomía, cohesion, confianza, presión, apoyo, reconocimiento y la equidad e innovación influyen en el clima organizacional del docente, en el Centro Universitario UAEM Valle de Chalco, 2022.
- Identificar si las relaciones interpersonales, desempeño profesional, condiciones laborales, valoración del trabajo desarrollado, participación, factores organizacionales, ambiente físico y equipo directivo influyen en la satisfacción laboral del docente en enfermeria, en el Centro Universitario UAEM Valle de Chalco, 2022.

METODOLOGÍA

Tipo de estudio: Cuantitativo.

Diseño de estudio: transversal, prospectivo y descriptivo.

Universo de estudio: Personal docente que labora en la UAEM Valle de Chalco.

Población blanca: Profesional docente de enfermería.

Muestra: 86 docentes de enfermería obtenido de la fórmula para el cálculo de la muestra en poblaciones finitas

Criterios de inclusión: Se incluyó al personal docente de la licenciatura y maestría en enfermería de la UAEM Valle de Chalco

Criterios de exclusión: Personal docente de enfermería que labora en la UAEM Valle de Chalco que gocen de una prestación y que no acepten participar.

Criterios de eliminación: Cuestionarios incompletos o profesionales que abandonen el estudio.

Recolección de la información:

Se aplicara la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) hecho por Barraza A. (2009), contiene 34 items distribuidos en ocho dimensiones. Con distintas opciones de respuesta: 1. Totalmente satisfecho (TS), 2. Algo satisfecho (AS), 3. Algo insatisfecho (AI) y 4. Totalmente insatisfecho (TI).

Tabla 1

Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD)

Dimensión	Items
Relaciones interpersonales	1,11,13
Desempeño profesional	2, 5, 7, 22, 26
Condiciones laborales	3, 6, 18, 25, 28, 29 y 34
Valoración del trabajo desarrollado	4, 9, 27 y 32
Participación	10 y 31
Factores organizacionales	13, 14, 19, 20 y 30
Ambiente físico	16, 24 y 33
Equipo directivo	8, 12, 15, 17 y 21

Nota: Esta tabla representa las dimensiones y los ítems repartidos en la encuesta de satisfacción laboral docente hecha por el autor Barraza A. (2009) El EMSLD presenta una elevada consistencia interna (0.95 en alfa de cronbach). Esta se va a correlacionar con otro instrumento de valoración de Koys y Decottis (1991), el cual mide el clima organizacional en la unidad de trabajo el cual consta de 8 dimensiones, con 5 items cada uno. Los docentes responden a cada elemento eligiendo un formato de respuesta de tipo Likert (1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. No estoy seguro, 4. De acuerdo, 5. Muy de acuerdo) Este instrumento obtuvo un alpha de cronbach de 0.93 presentando un nivel alto de confiabilidad.

Tabla 2.

Instrumento de valoración de Koys y Decottis (1991)

Escala	Descripción Escala	Nº de ítems
Autonomía	La dimensión de autonomía involucra la forma en que los trabajadores perciben su grado de autodeterminación y responsabilidad en la toma de decisiones en relación con los procedimientos laborales, así como en la definición de metas y prioridades. Es la medida en que los individuos sienten que tienen el espacio y la autorización para ejercer su juicio y su criterio al realizar sus tareas	5
Cohesión	Esta dimensión aborda la forma en que los trabajadores interpretan las conexiones y vínculos entre ellos dentro del entorno organizacional. Se refiere a la percepción que tienen de la existencia de una atmósfera caracterizada por la amistad, la confianza y la colaboración.	5
Confianza	Esta dimensión se enfoca en cómo los individuos perciben su capacidad de interactuar abiertamente con sus superiores y de abordar asuntos delicados o personales con la seguridad de que dicha comunicación no será infringida ni se utilizará para perjudicarlo.	5
Presión	Esta dimensión aborda la forma en que los individuos interpretan la presión relacionada con los estándares de rendimiento, la eficacia en la ejecución y la culminación de las tareas asignadas. Se refiere a la percepción de la urgencia, a la exigencia que rodea el cumplimiento de los objetivos laborales, así como al nivel de expectativas establecidas para alcanzar los resultados esperados.	5
Apoyo	Se centra en cómo los miembros de la institución perciben el respaldo y la aceptación en términos de comportamiento. Esto abarca la sensación de que existe un ambiente donde se valora y fomenta el aprendizaje a partir de los errores, permitiendo a los trabajadores explorar nuevas ideas y enfoques sin temor a represalias por parte de sus superiores o colegas.	5
Reconocimiento	Esta dimensión se orienta en cómo los miembros de la organización interpretan la valoración que se les otorga en función de su aporte a la empresa.	5
Equidad	Esta dimensión se dirige en cómo los empleados perciben la presencia de políticas y reglamentos que son justos, imparciales y transparentes dentro de la organización. Implica la percepción de que las normativas y decisiones que guían el funcionamiento organizacional son equitativas para todos los miembros, sin sesgos ni favoritismos.	5
Innovación	Esta dimensión se enfoca en cómo se percibe la disposición de los trabajadores para asumir riesgos, fomentar la creatividad y abordar nuevas áreas de trabajo, incluso cuando se posee poca o ninguna experiencia previa en ellas.	5

Nota: Esta tabla representa las dimensiones y los ítems repartidos del Instrumento de valoración de Koys y Decottis (1991)

PLAN DE ANÁLISIS

El plan de análisis se desarrollará utilizando el software SPSS versión 24, que proporcionará las herramientas necesarias para un análisis estadístico riguroso de los datos recolectados. Para alcanzar los objetivos planteados en el estudio, se llevarán a cabo diversas técnicas de análisis que permitirán un entendimiento profundo de los resultados obtenidos. A continuación, se detallan los enfoques de análisis que se implementarán:

1. **Análisis Estadísticos Descriptivos:** En esta etapa, se realizará un examen minucioso de cada medida recolectada en el estudio. Se calcularán medidas como la media, la moda y la mediana para comprender la distribución de los datos y su tendencia central. Estos estadísticos proporcionarán una visión inicial de la información recopilada y permitirán identificar patrones y variabilidad en los datos.
2. **Coeficiente de Correlación Lineal de Pearson:** Para evaluar las relaciones entre variables cuantitativas, se aplica el coeficiente de evaluación de Pearson. Este análisis medirá la magnitud y dirección de la relación lineal entre pares de variables. Los resultados de esta medida indicarán si existe una asociación positiva, negativa o nula entre las variables evaluadas.

A lo largo del proceso de análisis, se generarán tablas informativas que visualizarán los resultados obtenidos. Estos elementos visuales ayudarán a presentar de manera clara y concisa los patrones, tendencias y relaciones encontradas en los datos.

Para fortalecer y enriquecer el plan de análisis, se puede considerar lo siguiente:

- **Interpretación en Contexto:** Cada resultado obtenido debe interpretarse dentro del contexto del estudio y la temática abordada. Las conclusiones deben conectarse con la literatura existente y ofrecer una visión completa de cómo los resultados se relacionan con los objetivos de investigación.

RESULTADOS

Datos Sociodemograficos

Tabla 1

Datos sociodemograficos

		Recuento	% de N columnas
Genero	Hombre	33	38%
	Mujer	53	62%
	Total	86	100%
¿Que edad tienes?	20-30	4	5%
	31-40	31	36%
	41-50	33	38%
	51-60	14	16%
	61-70	4	5%
	Total	86	100%
Estado civil	Soltero	32	37%
	Casado	43	50%
	Viudo	2	2%
	Union libre	9	10%
	Total	86	100%
Tienes Hijos	Si	52	60%
	No	34	40%
	Total	86	100%

Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario.

Como podemos observar en la Tabla 1, en cuanto a los datos sociodemográficos de los docentes de enfermería del Centro Universitario UAEM Valle de Chalco, se muestran que la mayoría son mujeres. La edad predominante de los docentes es de 41-50 años, lo que sugiere una estabilidad en la profesión y posiblemente una experiencia laboral considerable. El estado civil predominante es el casado, lo que podría indicar es que hay una mayor responsabilidad familiar. Además, la mayoría de los docentes tienen hijos, lo que puede ser una variable importante a considerar en términos de necesidades en el trabajo. Estos datos podrían ayudar a la institución a comprender mejor a su personal docente y diseñar políticas que se ajusten a sus necesidades y circunstancias personales.

Tabla 2.*Escolaridad.*

		Recuento	% de N columnas
Nivel de escolaridad	Licenciatura	39	45%
	Maestría	31	36%
	Posgrado	5	6%
	Doctorado	10	12%
	Posdoctorado	1	1%
	Total	86	100%
Estudia Actualmente.	Si	14	16%
	No	72	84%
	Total	86	100%
Mencione que estudia (Si en la pregunta anterior puso la respuesta "no" ponga como respuesta "no estudio actualmente"	Diplomado	3	3%
	Licenciatura	2	2%
	Posgrado	1	1%
	Maestría	5	6%
	Doctorado	3	3%
	No estudio actualmente	72	84%
	Total	86	100%

Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario.

En la Tabla 2, se refleja un alto porcentaje de docentes que han alcanzado el nivel de posgrado, lo que afirma que el Centro Universitario UAEM Valle de Chalco cuenta con un cuerpo docente altamente calificado y especializado. Sin embargo, es importante la actualización continua de un grán número de docentes, ya que solo el 16% se encuentra estudiando actualmente, pues podría ser beneficiosa la educación continua como una forma de mejorar su práctica docente.

Tabla 3.*Datos laborales.*

		Recuento	% de N columnas
Turno en el que labora actualmente en el CU UAEM Valle de Chalco	Matutino	32	37%
	Vespertino	26	30%
	Matutino y vespertino	28	33%
	Total	86	100%
Antigüedad en el puesto actual	0-5 años	21	24%
	6-10 años	39	45%
	11-15 años	14	16%
	16-20 años	8	9%
	21-25 años	4	5%
	Total	86	100%
Puesto actual	Docente de asignatura	65	76%
	Profesor de tiempo completo	4	5%
	Tecnico academico	1	1%
	Docente de campo clinico	13	15%
	Coordinación y docencia	2	2%
	Docente de maestria	1	1%
	Total	86	100%
Horas de jornadas	0-10 horas	46	53%
	11-20 horas	35	41%
	21-30 horas	2	2%
	31-40 horas	3	3%
	Total	86	100%
Trabaja en otro lugar.	Sí	59	69%
	No	27	31%
	Total	86	100%
En caso afirmativo: En donde	Área de la salud	47	55%
	Área educativa	8	9%
	No trabajo en otro lugar	27	31%
	Por cuenta propia	4	5%
	Total	86	100%

Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario.

En la Tabla 3, como se observa, hace referencia a los datos laborales, en cuanto al turno de trabajo, hay una distribución relativamente equilibrada entre los tres tipos de turno, siendo el matutino el más común con un 37%. En cuanto a la antigüedad, la mayoría de los encuestados se encuentran en un rango de entre 6 y 10 años de experiencia, lo que significa una cierta estabilidad laboral en nuestra Universidad. Sin embargo, cuando se hace referencia al puesto actual, el 76% está asignado como docentes de asignatura, seguidos de docentes de campo clínico. Por otra parte la mayoría de los docentes encuestados tienen una carga de trabajo ubicada en un rango de 1-10 horas para un 53%, con solo un pequeño porcentaje trabajando un número significativo de horas lo que sugiere que muchos docentes trabajan de forma parcial en la institución. Además, una proporción significativa trabaja en otro lugar además de la universidad, teniendo como porcentaje mayor en una institución de salud o educativa.

Tabla 4.*Incidencias laborales.*

		Recuento	% de N columnas
En el último año mencione el número de: Faltas al trabajo	0 faltas	72	84%
	1 falta	10	12%
	2 faltas	3	3%
	3 faltas	1	1%
	4 faltas	0	0%
	mas de 5 faltas	0	0%
	Total	86	100%
En el último año mencione el número de: Retardos	0 retardos	49	57%
	1 retado	15	17%
	2 retardos	11	13%
	3 retardos	6	7%
	4 retardos	1	1%
	mas de 5 retardos	4	5%
	Total	86	100%

Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario.

En la tabla 4, que habla sobre las incidencias laborales de los docentes; En cuanto a las faltas, es positivo ver que la gran mayoría de los docentes no han faltado en el último año, lo que indica un alto nivel de compromiso y responsabilidad en su trabajo.

En cuanto a los retardos, el 57% de los docentes no ha llegado tarde en el último año, lo que indica un alto nivel de puntualidad. Sin embargo, es importante señalar que hay un porcentaje de un 43% de docentes con al menos un retraso, lo que apunta que puede haber problemas en la planificación y organización del tiempo.

Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD)

Tabla 5.

Relaciones interpersonales.

		Recuento	% de N totales de tabla
1. Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros docentes	Totalmente insatisfecho	0	0%
	Algo insatisfecho	0	0%
	Algo satisfecho	25	29%
	Totalmente satisfecho	61	71%
	Total	86	100%
11. Las relaciones interpersonales que tengo con los alumnos de la institución.	Totalmente insatisfecho	0	0%
	Algo insatisfecho	2	2%
	Algo satisfecho	25	29%
	Totalmente satisfecho	59	69%
	Total	86	100%
13. La forma en que se respeta la normatividad institucional	Totalmente insatisfecho	2	2%
	Algo insatisfecho	11	13%
	Algo satisfecho	37	43%
	Totalmente satisfecho	36	42%
	Total	86	100%

Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario.

En la tabla 5, la cual habla de las relaciones interpersonales entre compañeros docentes, la gran mayoría de los encuestados se encontró satisfecho, esto puede indicar un ambiente laboral favorable y cooperativo entre los colegas.

Respecto a las relaciones interpersonales con los alumnos, también se observa un grado de satisfacción alto, con un 68% totalmente satisfecho y un 29% algo satisfecho. Esto puede indicar una buena comunicación y empatía entre los docentes y los alumnos, lo que puede resultar en un ambiente de aprendizaje positivo. Sin embargo al respeto de la normatividad institucional, se observa una satisfacción moderada, con un 42% totalmente satisfecho y un 43% algo satisfecho, aunque también se evidencia un porcentaje bajo de docentes algo insatisfechos (13%) y totalmente insatisfechos (2%). Esto puede indicar la necesidad de mejorar los procesos de comunicación, el cumplimiento de las

normas institucionales para garantizar la transparencia y la equidad en la institución.

Tabla 6.

Desempeño profesional

		Recuento	% de N totales de tabla
2. Las actividades docentes que desempeño en este momento.	Totalmente insatisfecho	0	0%
	Algo insatisfecho	2	2%
	Algo satisfecho	19	22%
	Totalmente satisfecho	65	76%
	Total	86	100%
5.- El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo	Totalmente insatisfecho	0	0%
	Algo insatisfecho	6	7%
	Algo satisfecho	21	24%
	Totalmente satisfecho	59	69%
	Total	86	100%
7. La autonomía que tengo para realizar mi trabajo.	Totalmente insatisfecho	0	0%
	Algo insatisfecho	5	6%
	Algo satisfecho	26	30%
	Totalmente satisfecho	55	64%
	Total	86	100%
22. La libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo.	Totalmente insatisfecho	2	2%
	Algo insatisfecho	7	8%
	Algo satisfecho	28	33%
	Totalmente satisfecho	49	57%
	Total	86	100%
26. Lo motivador que es mi trabajo.	Totalmente insatisfecho	1	1%
	Algo insatisfecho	4	5%
	Algo satisfecho	27	31%
	Totalmente satisfecho	54	63%
	Total	86	100%

Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario

En la tabla 6, indica que los resultados que los docentes están satisfechos con sus actividades docentes y el nivel de motivación hacia su trabajo, así como con la autonomía que tienen para realizar sus tareas. Sin embargo, hay una proporción de un 10% de docentes que no están completamente satisfechos con la libertad que

tienen para el diseño e implementación de sus actividades de trabajo. En general, el trabajo parece ser altamente motivador para la mayoría de los encuestados teniendo un resultado de un 63% totalmente satisfechos y 31% algo satisfecho.

Tabla 7.

Condiciones laborales.

		Recuento	% de N totales de tabla
3. La información que me brinda la institución con relación a mis condiciones o problemas laborales.	Totalmente insatisfecho	3	3%
	Algo insatisfecho	9	10%
	Algo satisfecho	35	41%
	Totalmente satisfecho	39	45%
	Total	86	100%
6.- Las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente	Totalmente insatisfecho	6	7%
	Algo insatisfecho	12	14%
	Algo satisfecho	33	38%
	Totalmente satisfecho	35	41%
	Total	86	100%
18. La forma en que me puedo promover a un puesto directivo.	Totalmente insatisfecho	15	17%
	Algo insatisfecho	26	30%
	Algo satisfecho	22	26%
	Totalmente satisfecho	23	27%
	Total	86	100%
25. El nivel laboral que tengo.	Totalmente insatisfecho	1	1%
	Algo insatisfecho	8	9%
	Algo satisfecho	34	40%
	Totalmente satisfecho	43	50%
	Total	86	100%
28. La remuneración económica que percibo.	Totalmente insatisfecho	9	10%
	Algo insatisfecho	31	36%
	Algo satisfecho	33	38%
	Totalmente satisfecho	13	15%
	Total	86	100%
29. La cantidad del trabajo que se me asigna.	Totalmente insatisfecho	3	3%
	Algo insatisfecho	17	20%
	Algo satisfecho	40	47%
	Totalmente satisfecho	26	30%
	Total	86	100%
34. La forma en que puedo	Totalmente insatisfecho	16	19%

ascender de nivel salarial.	Algo insatisfecho	29	34%
	Algo satisfecho	29	34%
	Totalmente satisfecho	12	14%
	Total	86	100%

Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario

Ahora en la tabla 7 que habla sobre las condiciones laborales en general, los resultados de la encuesta muestran que los docentes están satisfechos con su desempeño profesional y las condiciones laborales. El 75% de los docentes están totalmente satisfechos con las actividades docentes que realizan y el 68% está totalmente satisfecho con el nivel de motivación que tienen hacia su trabajo. En cuanto a la autonomía y la libertad para diseñar e implementar sus actividades de trabajo, la mayoría de los docentes (64% y 57%, respectivamente) están totalmente satisfechos.

Sin embargo, hay algunas áreas en las que los docentes no están tan satisfechos, como en la información que reciben sobre sus condiciones o problemas laborales (13% insatisfecho) y las oportunidades para desarrollarse profesionalmente (21% insatisfecho). También hay una insatisfacción significativa en la forma en que se puede promover a un puesto directivo (47% insatisfecho) y en la remuneración económica que perciben (46% insatisfecho).

Es importante que el Centro Universitario tome en cuenta estos resultados y trabaje para mejorar las áreas en las que los docentes no están satisfechos. Al mejorar las condiciones laborales y las oportunidades de desarrollo profesional, se puede fomentar la satisfacción y el compromiso de los docentes, lo que puede tener un impacto positivo en el desempeño de los profesores.

Tabla 8.***Valoración del trabajo desarrollado.***

		Recuento	% de N totales de tabla
4. La forma en que valoran mi trabajo los estudiantes.	Totalmente insatisfecho	0	0%
	Algo insatisfecho	3	3%
	Algo satisfecho	30	35%
	Totalmente satisfecho	53	62%
	Total	86	100%
9. La opinión que tiene la comunidad de Valle de Chalco sobre los académicos de esta institución.	Totalmente insatisfecho	0	0%
	Algo insatisfecho	6	7%
	Algo satisfecho	44	51%
	Totalmente satisfecho	36	42%
	Total	86	100%
27. La forma en que valora mi trabajo el equipo directivo de la institución.	Totalmente insatisfecho	4	5%
	Algo insatisfecho	9	10%
	Algo satisfecho	35	41%
	Totalmente satisfecho	38	44%
	Total	86	100%
32. La forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes.	Totalmente insatisfecho	0	0%
	Algo insatisfecho	11	13%
	Algo satisfecho	34	40%
	Totalmente satisfecho	41	48%
	Total	86	100%

Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario

En cuanto a la percepción de valoración del trabajo de los docentes, los resultados muestran que:

- El 62% de los encuestados está totalmente satisfecho con la forma en que valoran su trabajo los estudiantes.
- El 51% está algo satisfecho con la opinión que tiene la comunidad sobre los académicos de la institución.
- El 44% está totalmente satisfecho con la forma en que valora su trabajo el equipo directivo.
- El 48% está totalmente satisfecho con la forma en que valoran su trabajo sus compañeros docentes.

Es importante destacar que en las cuatro preguntas analizadas, la mayoría de los encuestados están satisfechos con la valoración de su trabajo, lo que puede indicar una percepción positiva sobre el reconocimiento y la importancia de su labor en el Centro Universitario.

Tabla 9.

Participación.

		Recuento	% de N totales de tabla
10. Mi forma de participar en la toma de decisiones.	Totalmente insatisfecho	2	2%
	Algo insatisfecho	14	16%
	Algo satisfecho	30	35%
	Totalmente satisfecho	40	47%
	Total	86	100%
31. La forma en que toman en cuenta mis opiniones.	Totalmente insatisfecho	3	3%
	Algo insatisfecho	24	28%
	Algo satisfecho	39	45%
	Totalmente satisfecho	20	23%
	Total	86	100%

Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario

En la tabla 9 se analiza la participación de los docentes, el primer ítem que lleva por nombre, "Mi forma de participar en la toma de decisiones", el 47% de los encuestados está totalmente satisfecho, seguido por el 35% que está algo satisfecho, mientras que el 16% está algo insatisfecho y solo el 2% está totalmente insatisfecho.

En el segundo ítem, "La forma en que toman en cuenta mis opiniones", el 45% de los encuestados está algo satisfecho, seguido por el 23% que está totalmente satisfecho. Mientras tanto, el 28% está algo insatisfecho y el 3% está totalmente insatisfecho.

En general, se observa una mayor satisfacción en la forma en que los docentes participan en la toma de decisiones, con un alto porcentaje de satisfacción total. Sin embargo, en cuanto a cómo se toman en cuenta sus opiniones, la satisfacción total es menor, esto indica que la institución podría trabajar en mejorar la comunicación y la inclusión de las opiniones de los docentes en la toma de decisiones.

Tabla 10.***Factores Organizacionales***

		Recuento	% de N totales de tabla
13. La forma en que se respeta la normatividad institucional	Totalmente insatisfecho	2	2%
	Algo insatisfecho	11	13%
	Algo satisfecho	37	43%
	Totalmente satisfecho	36	42%
	Total	86	100%
14. El ambiente de trabajo que existe en la institución.	Totalmente insatisfecho	1	1%
	Algo insatisfecho	9	10%
	Algo satisfecho	34	40%
	Totalmente satisfecho	42	49%
	Total	86	100%
19. El modo en que se respetan los estatutos sindicales	Totalmente insatisfecho	14	16%
	Algo insatisfecho	22	26%
	Algo satisfecho	30	35%
	Totalmente satisfecho	20	23%
	Total	86	100%
20. La información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo.	Totalmente insatisfecho	3	3%
	Algo insatisfecho	9	10%
	Algo satisfecho	36	42%
	Totalmente satisfecho	38	44%
	Total	86	100%
30. La forma en que está organizada la institución	Totalmente insatisfecho	3	3%
	Algo insatisfecho	17	20%
	Algo satisfecho	30	35%
	Totalmente satisfecho	36	42%
	Total	86	100%

Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario

En la tabla 10 se observan los factores organizacionales, en cuanto a la forma en que se respeta la normatividad institucional, el 42% de los encuestados están totalmente satisfechos y el 43% están algo satisfechos, mientras que solo el 2% están totalmente insatisfechos, lo que indica que los encuestados consideran que el Centro Universitario respeta la normatividad institucional.

Próximamente al ambiente de trabajo, el 49% están totalmente satisfechos y el 40% están algo satisfechos, lo que indica que la mayoría de los encuestados están satisfechos con el ambiente de trabajo en la institución.

Respecto al modo en que se respetan los estatutos sindicales, el 35% están algo satisfechos y el 23% están totalmente satisfechos, mientras que el 16% están totalmente insatisfechos, lo que muestra es que hay un número significativo de encuestados que considera que los estatutos sindicales no se respetan adecuadamente.

En cuanto a la información proporcionada por las distintas instancias del Centro Universitario para llevar a cabo el trabajo, el 44% están totalmente satisfechos y el 42% están algo satisfechos, lo que revela que la mayoría de los encuestados están satisfechos con la información que reciben.

Por último, en cuanto a la forma en que está organizada la institución, el 42% están totalmente satisfechos y el 35% están algo satisfechos, mientras que solo el 3% están totalmente insatisfechos, lo que sugiere que la mayoría de los encuestados están satisfechos con la organización de la institución.

En general, se puede concluir que la institución tiene áreas de oportunidad en cuanto a la promoción laboral, la compensación económica y la participación de los docentes en la toma de decisiones. Asimismo, se debe trabajar en el respeto a los estatutos sindicales y la promoción de una cultura de inclusión y respeto a la normatividad institucional.

Tabla 11.*Ambiente físico*

		Recuento	% de N totales de tabla
16. La ventilación del espacio físico donde laboro.	Totalmente insatisfecho	7	8%
	Algo insatisfecho	30	35%
	Algo satisfecho	29	34%
	Totalmente satisfecho	20	23%
	Total	86	100%
24. La iluminación del espacio físico donde trabajo.	Totalmente insatisfecho	4	5%
	Algo insatisfecho	21	24%
	Algo satisfecho	26	30%
	Totalmente satisfecho	35	41%
	Total	86	100%
33. El espacio físico donde realizo mi trabajo.	Totalmente insatisfecho	9	10%
	Algo insatisfecho	15	17%
	Algo satisfecho	29	34%
	Totalmente satisfecho	33	38%
	Total	86	100%

Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario.

En cuanto a la ventilación del espacio físico donde laboran los docentes, el 43% de los encuestados se encuentran insatisfechos, ya sea algo insatisfecho o totalmente insatisfecho, mientras que solo el 34% se encuentra algo satisfecho, y el 23% se encuentra totalmente satisfecho.

Respecto a la iluminación del espacio físico, el 29% se encuentra insatisfecho, mientras que el 41% está totalmente satisfecho.

Respectivamente al espacio físico, el 27% de los encuestados se encuentra insatisfecho, mientras que el 34% se encuentra satisfecho en algún grado, y el 38% se encuentra totalmente satisfecho.

Estos resultados indican que es importante mejorar las condiciones del ambiente físico donde los docentes realizan su trabajo para aumentar la satisfacción y el bienestar en el lugar de trabajo.

Tabla 12.*Equipo directivo.*

		Recuento	% de N totales de tabla
8. La equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo.	Totalmente insatisfecho	2	2%
	Algo insatisfecho	13	15%
	Algo satisfecho	30	35%
	Totalmente satisfecho	41	48%
	Total	86	100%
12. La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo.	Totalmente insatisfecho	1	1%
	Algo insatisfecho	14	16%
	Algo satisfecho	39	45%
	Totalmente satisfecho	32	37%
	Total	86	100%
15. La forma en que me trata el equipo directivo.	Totalmente insatisfecho	0	0%
	Algo insatisfecho	12	14%
	Algo satisfecho	34	40%
	Totalmente satisfecho	40	47%
	Total	86	100%
17. El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución.	Totalmente insatisfecho	3	3%
	Algo insatisfecho	19	22%
	Algo satisfecho	36	42%
	Totalmente satisfecho	28	33%
	Total	86	100%
21. El apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente.	Totalmente insatisfecho	4	5%
	Algo insatisfecho	15	17%
	Algo satisfecho	31	36%
	Totalmente satisfecho	36	42%
	Total	86	100%

Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario.

Como podemos observar en la tabla 12, donde se hace referencia al equipo directivo, los docentes muestran una satisfacción relativamente alta con el equipo directivo de la institución.

La mayoría de los ítems tienen porcentajes de satisfacción por encima del 35%, mientras que los porcentajes de insatisfacción son bajos en la mayoría de los casos, excepto en el ítem sobre la supervisión del trabajo, donde el 17% se encuentra algo insatisfecho.

Además, el equipo directivo recibe altos porcentajes de satisfacción en cuanto a trato, resolución de conflictos y apoyo para el desarrollo profesional. Sin embargo, la equidad en el trato tiene un 15% de insatisfacción y la supervisión del trabajo tiene un 16% de insatisfacción, lo que indica que puede haber áreas en las que el equipo directivo puede mejorar su desempeño.

Instrumento de valoración de Koys y Decottis (1991)

Tabla 13

Autonomía.

		Recuento	% de N totales de tabla
1.- Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo	Totalmente en desacuerdo = 1	5	6%
	En desacuerdo = 2	1	1%
	No estoy seguro = 3	11	13%
	De acuerdo = 4	44	51%
	Muy de acuerdo = 5	25	29%
	Total	86	100%
2.- Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo	Totalmente en desacuerdo = 1	3	3%
	En desacuerdo = 2	2	2%
	No estoy seguro = 3	5	6%
	De acuerdo = 4	42	49%
	Muy de acuerdo = 5	34	40%
	Total	86	100%
3.- Yo propongo mis propias actividades de trabajo.	Totalmente en desacuerdo = 1	3	3%
	En desacuerdo = 2	2	2%
	No estoy seguro = 3	6	7%
	De acuerdo = 4	44	51%
	Muy de acuerdo = 5	31	36%
	Total	86	100%
4.- Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.	Totalmente en desacuerdo = 1	3	3%
	En desacuerdo = 2	3	3%
	No estoy seguro = 3	9	10%
	De acuerdo = 4	41	48%
	Muy de acuerdo = 5	30	35%
	Total	86	100%
5.- Organizo mi trabajo como mejor me parece.	Totalmente en desacuerdo = 1	3	3%
	En desacuerdo = 2	2	2%
	No estoy seguro = 3	11	13%
	De acuerdo = 4	32	37%
	Muy de acuerdo = 5	38	44%
	Total	86	100%

Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario.

En la tabla 13 se observa que evalúa la autonomía de los docentes, los resultados indican que los encuestados tienen una percepción positiva sobre su autonomía en el trabajo. En el primer ítem, un 80% está de acuerdo o muy de acuerdo con que toma la mayor parte de las decisiones para influir en la forma en que desempeña su trabajo.

En el segundo, un 89% está de acuerdo o muy de acuerdo con que decide el modo en que ejecutará su trabajo.

En el tercer ítem, un 87% está de acuerdo o muy de acuerdo con que propone sus propias actividades de trabajo.

En el cuarto, un 83% está de acuerdo o muy de acuerdo con que determina los estándares de ejecución de su trabajo. Y en el quinto, un 81% está de acuerdo o muy de acuerdo con que organiza su trabajo como mejor le parece.

Cabe destacar que en todos los ítems, menos del 10% de los encuestados se encuentra en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con las afirmaciones, lo que indica que en general, existe un nivel alto de percepción de autonomía en el trabajo.

Tabla 14*Cohesion*

		Recuento	% de N totales de tabla
6.- Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros.	Totalmente en desacuerdo = 1	3	3%
	En desacuerdo = 2	11	13%
	No estoy seguro = 3	14	16%
	De acuerdo = 4	44	51%
	Muy de acuerdo = 5	14	16%
	Total	86	100%
7.- Las personas que trabajan en mi empresa se llevan bien entre sí.	Totalmente en desacuerdo = 1	3	3%
	En desacuerdo = 2	6	7%
	No estoy seguro = 3	15	17%
	De acuerdo = 4	43	50%
	Muy de acuerdo = 5	19	22%
	Total	86	100%
8.- Las personas que trabajan en mi empresa tienen un interés personal el uno por el otro.	Totalmente en desacuerdo = 1	1	1%
	En desacuerdo = 2	11	13%
	No estoy seguro = 3	35	41%
	De acuerdo = 4	29	34%
	Muy de acuerdo = 5	10	12%
	Total	86	100%
9.- Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi empresa.	Totalmente en desacuerdo = 1	4	5%
	En desacuerdo = 2	8	9%
	No estoy seguro = 3	20	23%
	De acuerdo = 4	42	49%
	Muy de acuerdo = 5	12	14%
	Total	86	100%
10.- Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad.	Totalmente en desacuerdo = 1	3	3%
	En desacuerdo = 2	5	6%
	No estoy seguro = 3	12	14%
	De acuerdo = 4	46	53%
	Muy de acuerdo = 5	20	23%
	Total	86	100%

Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario.

En la tabla 14 la cual habla de la Cohesion de los docentes, se observa que en la ayuda mutua, el 51% está de acuerdo en que las personas se ayudan entre sí, mientras que el 16% está muy de acuerdo. Solo el 16% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

Las relaciones interpersonales, el 72% está de acuerdo o muy de acuerdo en que las personas se llevan bien entre sí, mientras que solo el 10% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

Respecto al interés personal, el 46% está de acuerdo o muy de acuerdo en que existe, mientras que solo el 14% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. Sin embargo, el 41% no está seguro.

En cuanto al trabajo en equipo, el 63% está de acuerdo o muy de acuerdo en que existe, mientras que solo el 14% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. Las similitudes entre compañeros, el 76% está de acuerdo o muy de acuerdo en que tienen muchas cosas en común, mientras que solo el 9% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

En general, se percibe una buena cohesión en el Centro Universitario según los resultados de la tabla 14.

Tabla 15*Confianza*

		Recuento	% de N totales de tabla
11.- Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.	Totalmente en desacuerdo = 1	4	5%
	En desacuerdo = 2	1	1%
	No estoy seguro = 3	15	17%
	De acuerdo = 4	38	44%
	Muy de acuerdo = 5	28	33%
	Total	86	100%
12.- Mi jefe inmediato es una persona de principios definidos.	Totalmente en desacuerdo = 1	3	3%
	En desacuerdo = 2	3	3%
	No estoy seguro = 3	3	3%
	De acuerdo = 4	42	49%
	Muy de acuerdo = 5	35	41%
	Total	86	100%
13.- Mi jefe inmediato es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	Totalmente en desacuerdo = 1	4	5%
	En desacuerdo = 2	1	1%
	No estoy seguro = 3	9	10%
	De acuerdo = 4	34	40%
	Muy de acuerdo = 5	38	44%
	Total	86	100%
14.- Mi jefe inmediato cumple con los compromisos que adquiere conmigo.	Totalmente en desacuerdo = 1	4	5%
	En desacuerdo = 2	3	3%
	No estoy seguro = 3	9	10%
	De acuerdo = 4	29	34%
	Muy de acuerdo = 5	41	48%
	Total	86	100%
15.- No es probable que mi jefe me dé un mal consejo.	Totalmente en desacuerdo = 1	3	3%
	En desacuerdo = 2	5	6%
	No estoy seguro = 3	8	9%
	De acuerdo = 4	29	34%
	Muy de acuerdo = 5	41	48%
	Total	86	100%

Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario.

Respecto a la tabla 15 se observa el nivel de confianza de los docentes. En relación a la confidencialidad, el 77% de los encuestados están de acuerdo en que pueden confiar en que su jefe no divulgue información confidencial, mientras que el 6% está en desacuerdo.

En cuanto a los principios de su jefe inmediato, el 90% de los encuestados están de acuerdo en que su jefe tiene principios definidos, mientras que sólo el 6% está en desacuerdo.

En lo que respecta a la comunicación con su jefe inmediato, el 84% de los encuestados están de acuerdo en que pueden hablar abiertamente con su jefe, mientras que sólo el 6% están en desacuerdo. En relación al cumplimiento de los compromisos por parte del jefe inmediato, el 82% de los encuestados están de acuerdo en que su jefe cumple con los compromisos, mientras que sólo el 8% están en desacuerdo.

Próximamente a la calidad de los consejos que reciben de su jefe, el 82% de los encuestados están de acuerdo en que su jefe les da buenos consejos, mientras que sólo el 9% están en desacuerdo.

Tabla 16*Presión*

		Recuento	% de N totales de tabla
16.- Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.	Totalmente en desacuerdo = 1	9	10%
	En desacuerdo = 2	14	16%
	No estoy seguro = 3	15	17%
	De acuerdo = 4	33	38%
	Muy de acuerdo = 5	15	17%
	Total	86	100%
17.- Mi institución es un lugar relajado para trabajar.	Totalmente en desacuerdo = 1	4	5%
	En desacuerdo = 2	5	6%
	No estoy seguro = 3	18	21%
	De acuerdo = 4	38	44%
	Muy de acuerdo = 5	21	24%
	Total	86	100%
18.- En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.	Totalmente en desacuerdo = 1	27	31%
	En desacuerdo = 2	20	23%
	No estoy seguro = 3	7	8%
	De acuerdo = 4	18	21%
	Muy de acuerdo = 5	14	16%
	Total	86	100%
19.- Me siento como si nunca tuviese un día libre.	Totalmente en desacuerdo = 1	16	19%
	En desacuerdo = 2	21	24%
	No estoy seguro = 3	15	17%
	De acuerdo = 4	19	22%
	Muy de acuerdo = 5	15	17%
	Total	86	100%
20.- Muchas de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.	Totalmente en desacuerdo = 1	8	9%
	En desacuerdo = 2	10	12%
	No estoy seguro = 3	27	31%
	De acuerdo = 4	29	34%
	Muy de acuerdo = 5	12	14%
	Total	86	100%

Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario.

Los datos de la tabla 16 indican que los encuestados perciben que tienen una carga de trabajo elevada y que el tiempo disponible para realizarlo es limitado, con un 38% de acuerdo y un 17% muy de acuerdo en la pregunta 16 que dice "tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo". También se observa que un porcentaje significativo de los encuestados (37%) siente temor de que el trabajo interfiera en su tiempo libre, indicado por la afirmación "en casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque podría tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo" (pregunta 18).

En cuanto a la percepción del ambiente laboral, un 44% de los encuestados está de acuerdo en que el Centro Universitario, es un lugar relajado para trabajar (pregunta 17). Sin embargo, en la pregunta 20, se observa que un 34% de los encuestados está de acuerdo en que muchos de los trabajadores en su empresa en su nivel sufren de un alto estrés debido a la exigencia de trabajo, lo que apunta que la relajación en el ambiente laboral no se extiende a todos los niveles de la organización.

Respectivamente al agotamiento laboral, los resultados son mixtos. Un porcentaje significativo de los encuestados (22%) está de acuerdo en que se siente como si nunca hubiera tenido un día libre (pregunta 19). Sin embargo, el 36% de los encuestados está en desacuerdo la pregunta "muchos de los trabajadores de mi empresa en mi nivel sufren de un alto estrés debido a la exigencia de trabajo" (pregunta 20), lo que sugiere que no todos los encuestados experimentan un alto nivel de agotamiento laboral.

En general, estos datos indican que la carga de trabajo y la percepción del ambiente laboral pueden estar contribuyendo al estrés laboral y al agotamiento en algunos de los encuestados.

Tabla 17**Apoyo**

		Recuento	% de N totales de tabla
21.- Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito	Totalmente en desacuerdo = 1	2	2%
	En desacuerdo = 2	5	6%
	No estoy seguro = 3	13	15%
	De acuerdo = 4	39	45%
	Muy de acuerdo = 5	27	31%
	Total	86	100%
22.- A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente.	Totalmente en desacuerdo = 1	4	5%
	En desacuerdo = 2	7	8%
	No estoy seguro = 3	15	17%
	De acuerdo = 4	40	47%
	Muy de acuerdo = 5	20	23%
	Total	86	100%
23.- Mi jefe me respalda 100%	Totalmente en desacuerdo = 1	1	1%
	En desacuerdo = 2	8	9%
	No estoy seguro = 3	17	20%
	De acuerdo = 4	31	36%
	Muy de acuerdo = 5	29	34%
	Total	86	100%
24.- Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.	Totalmente en desacuerdo = 1	3	3%
	En desacuerdo = 2	6	7%
	No estoy seguro = 3	9	10%
	De acuerdo = 4	34	40%
	Muy de acuerdo = 5	34	40%
	Total	86	100%
25.- Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	Totalmente en desacuerdo = 1	2	2%
	En desacuerdo = 2	6	7%
	No estoy seguro = 3	14	16%
	De acuerdo = 4	37	43%
	Muy de acuerdo = 5	27	31%
	Total	86	100%

Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario.

En la tabla 17 se observa el nivel de apoyo que reciben los docentes por parte de su jefe general, los docentes encuestados sintieron que tienen un nivel adecuado de apoyo de su jefe en su lugar de trabajo.

En particular, el 45% y el 47% están de acuerdo en que pueden contar con la ayuda de su jefe cuando la necesitan y que su jefe está interesado en su desarrollo profesional, respectivamente.

Además, el 40% de los encuestados está de acuerdo en que es fácil hablar con su jefe sobre problemas relacionados con el trabajo y que su jefe los respalda y les permite aprender de sus propios errores. Sin embargo, en el caso de la pregunta que dice "Mi jefe me respalda 100%", solo el 36% de los encuestados están de acuerdo, lo que indica que algunos empleados pueden sentir que su jefe no los apoya lo suficiente.

Tabla 18*Reconocimiento*

		Recuento	% de N totales de tabla
26.- Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	Totalmente en desacuerdo = 1	6	7%
	En desacuerdo = 2	12	14%
	No estoy seguro = 3	20	23%
	De acuerdo = 4	30	35%
	Muy de acuerdo = 5	18	21%
	Total	86	100%
27.- La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	Totalmente en desacuerdo = 1	10	12%
	En desacuerdo = 2	13	15%
	No estoy seguro = 3	21	24%
	De acuerdo = 4	26	30%
	Muy de acuerdo = 5	16	19%
	Total	86	100%
28.- Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	Totalmente en desacuerdo = 1	4	5%
	En desacuerdo = 2	9	10%
	No estoy seguro = 3	26	30%
	De acuerdo = 4	25	29%
	Muy de acuerdo = 5	22	26%
	Total	86	100%
29.- Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.	Totalmente en desacuerdo = 1	2	2%
	En desacuerdo = 2	7	8%
	No estoy seguro = 3	19	22%
	De acuerdo = 4	35	41%
	Muy de acuerdo = 5	23	27%
	Total	86	100%
30.- Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.	Totalmente en desacuerdo = 1	8	9%
	En desacuerdo = 2	12	14%
	No estoy seguro = 3	26	30%
	De acuerdo = 4	23	27%
	Muy de acuerdo = 5	17	20%
	Total	86	100%

Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario.

En general, los docentes tienen opiniones mixtas en cuanto a la forma en que se maneja el reconocimiento en la empresa. Si bien los profesores están de acuerdo en que su jefe reconoce una buena ejecución (41% de acuerdo y 27% muy de acuerdo en la pregunta 29), hay una falta de reconocimiento regular en otras áreas.

Por ejemplo, el 23% de los empleados no están seguros en cuanto a si pueden contar con una felicitación cuando realizan bien su trabajo (pregunta 26), 30% no esta seguro, si su jefe conoce sus puntos fuertes y se los hace notar (pregunta 28) y el 30% no esta seguro, si su jefe los utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer (pregunta 30). Además, una proporción del 27% de docentes está en desacuerdo en cuanto a que la única vez que se habla sobre su rendimiento es cuando han cometido un error (pregunta 27).

Tabla 19*Equidad*

		Recuento	% de N totales de tabla
31.- Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe inmediato.	Totalmente en desacuerdo = 1	2	2%
	En desacuerdo = 2	8	9%
	No estoy seguro = 3	15	17%
	De acuerdo = 4	36	42%
	Muy de acuerdo = 5	25	29%
	Total	86	100%
32.- Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.	Totalmente en desacuerdo = 1	2	2%
	En desacuerdo = 2	4	5%
	No estoy seguro = 3	8	9%
	De acuerdo = 4	34	40%
	Muy de acuerdo = 5	38	44%
	Total	86	100%
33.- Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.	Totalmente en desacuerdo = 1	6	7%
	En desacuerdo = 2	9	10%
	No estoy seguro = 3	17	20%
	De acuerdo = 4	30	35%
	Muy de acuerdo = 5	24	28%
	Total	86	100%
34.- Mi jefe no tiene favoritos	Totalmente en desacuerdo = 1	6	7%
	En desacuerdo = 2	9	10%
	No estoy seguro = 3	23	27%
	De acuerdo = 4	29	34%
	Muy de acuerdo = 5	19	22%
	Total	86	100%
35.- Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.	Totalmente en desacuerdo = 1	7	8%
	En desacuerdo = 2	7	8%
	No estoy seguro = 3	25	29%
	De acuerdo = 4	28	33%
	Muy de acuerdo = 5	19	22%
	Total	86	100%

Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario.

En la tabla 19 se puede observar la dimensión de equidad en los docentes del Centro Universitario, en el apartado que habla sobre el trato justo por parte del jefe inmediato (pregunta 31), el 71% de los encuestados están de acuerdo en que pueden contar con un trato justo. En cuanto a la razonabilidad de los objetivos fijados por el jefe (pregunta 32), el 84% de los encuestados están de acuerdo en que los objetivos son razonables.

Posteriormente a la probabilidad de recibir halagos sin motivos (pregunta 33), el 63% de los encuestados están de acuerdo en que es poco probable que reciban halagos sin motivos. Respectivamente a la imparcialidad del jefe con respecto a los favoritismos (pregunta 34), el 56% de los encuestados están de acuerdo o muy de acuerdo en que el jefe no tiene favoritos.

Por último, en cuanto a la justificación de los despidos (pregunta 35), el 55% de los encuestados están de acuerdo en que si el jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece. En general, la mayoría de los encuestados parece percibir un trato justo e imparcial por parte de su jefe.

Tabla 20*Innovación*

		Recuento	% de N totales de tabla
36.- Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas	Totalmente en desacuerdo = 1	4	5%
	En desacuerdo = 2	4	5%
	No estoy seguro = 3	12	14%
	De acuerdo = 4	39	45%
	Muy de acuerdo = 5	27	31%
	Total	86	100%
37.- A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distinta formas	Totalmente en desacuerdo = 1	3	3%
	En desacuerdo = 2	6	7%
	No estoy seguro = 3	12	14%
	De acuerdo = 4	38	44%
	Muy de acuerdo = 5	27	31%
	Total	86	100%
38.- Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.	Totalmente en desacuerdo = 1	3	3%
	En desacuerdo = 2	8	9%
	No estoy seguro = 3	16	19%
	De acuerdo = 4	34	40%
	Muy de acuerdo = 5	25	29%
	Total	86	100%
39.- Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas	Totalmente en desacuerdo = 1	2	2%
	En desacuerdo = 2	4	5%
	No estoy seguro = 3	22	26%
	De acuerdo = 4	33	38%
	Muy de acuerdo = 5	25	29%
	Total	86	100%
40.- Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.	Totalmente en desacuerdo = 1	2	2%
	En desacuerdo = 2	5	6%
	No estoy seguro = 3	16	19%
	De acuerdo = 4	38	44%
	Muy de acuerdo = 5	25	29%
	Total	86	100%

Fuente: Elaboración propia basada en cuestionario.

En la tabla 20 que habla sobre la innovación de los docentes se puede observar que el 76% de los encuestados están de acuerdo en que su jefe les anima a desarrollar sus propias ideas. Además, el 75% está de acuerdo en que a su jefe le gusta que intenten hacer su trabajo de formas distintas.

Por otra parte en la pregunta que dice “Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas”, el 69% de los encuestados está de acuerdo. Además, el 67% de los encuestados están de acuerdo en que su jefe les anima a encontrar nuevas formas de enfrentar problemas antiguos.

En cuanto a la valoración de nuevas formas de hacer las cosas, el 73% de los encuestados están de acuerdo.

Con estos resultados se puede decir que los docentes valoran el apoyo que reciben de sus jefes en la innovación y el desarrollo de nuevas ideas y formas de trabajar.

DISCUSIÓN

En los resultados del trabajo se pudo apreciar, que la satisfacción laboral de los docentes es alta, ya que en promedio el 82% de los encuestados indicaron estar satisfechos con su trabajo. Es alentador observar que los docentes se encuentran satisfechos con su trabajo y las condiciones en las que realizan sus labores, lo que indica una buena gestión de recursos humanos por parte del Centro Universitario.

En cuanto a las dimensiones de la satisfacción laboral, se observa que las relaciones interpersonales y el desempeño profesional fueron las áreas con mayor porcentaje de satisfacción laboral. Esto es consistente con lo que han encontrado otros estudios, como el de Barraza A. y Ortega F. (2009), quienes también encontraron que las relaciones interpersonales y el desempeño profesional son factores clave para la satisfacción laboral.

Por otro lado, se encontró que las condiciones laborales y ambiente físico presentan un porcentaje menor de satisfacción laboral, lo cual apunta a que hay aspectos que pueden mejorarse en cuanto a las condiciones en las que los empleados realizan sus tareas. Esto coincide con lo que han señalado otros autores, como Rodas W. & Perez M. A. (2021) y Bedoya E. et al (2018), en donde se evidencia que las condiciones laborales y el ambiente físico tienen influencia significativa en la satisfacción laboral de los docentes.

Asimismo, la investigación concluyó que la satisfacción laboral promedio de los docentes de enfermería en las dimensiones de participación y factores organizacionales es del 75% y 79%, respectivamente. Sin embargo, estos resultados indican que aún existen oportunidades de mejora en cuanto a la participación de los docentes en la toma de decisiones y en su percepción del Centro Universitario. Cabe destacar que, a diferencia de los resultados obtenidos en este estudio, otros autores como Cortez D.M. et al. (2021) no se encontró una relación significativa entre la satisfacción laboral docente, la participación y los factores organizacionales.

En cuanto a la valoración del trabajo desarrollado y el equipo directivo, se observa que presentan un porcentaje alto de satisfacción laboral (90% y 81%

respectivamente). Estos resultados sugieren que los empleados valoran positivamente el trabajo que realizan y tienen una buena percepción del equipo directivo del Centro Universitario. Sin embargo, es importante tener en cuenta que otros autores, como Barraza A. y Ortega F. (2009), en su estudio sobre satisfacción laboral docente en una universidad pública, encontró que los porcentajes de valoración del trabajo desarrollado y equipo directivo fueron de 70% y 62% respectivamente. Esto indica que puede haber diferencias en cuanto a la percepción de los docentes sobre estos aspectos, lo cual podría deberse a factores como el clima organizacional y la gestión del personal en cada centro universitario.

En relación al clima organizacional, los hallazgos de este estudio indican que las dimensiones de autonomía y apoyo presentan un alto porcentaje de buen clima organizacional, con valores superiores al 74%. Estos resultados están en concordancia con el estudio de Medina C. M. N. y Zanoni K. (2016), en su estudio sobre la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en los docentes, quien encontró que la autorrealización, que es similar a la dimensión de autonomía, presenta un 79% de buen clima organizacional, y el involucramiento laboral, similar a la dimensión de apoyo, presenta un 82% de buen clima organizacional. Los resultados destacan la importancia de promover la autonomía y el apoyo como parte de una estrategia para mejorar el clima organizacional en instituciones educativas y del centro universitario.

En cuanto a la dimensión de cohesión, se encontró que presenta un porcentaje de buen clima organizacional del 65%. Este resultado es consistente con lo que señala Hesse H. R., et al. (2010), en su estudio sobre el clima organizacional de una institución pública de educación superior en Morelia, Michoacán, México, en el que se obtuvo un resultado en la variable de equipos de trabajo con un porcentaje de armonía entre el 60% y 79%. Este hallazgo indica que la dimensión de cohesión es esencial para el clima organizacional en las instituciones educativas, y que su

fortalecimiento puede ser un factor crítico para el éxito de los equipos de trabajo y la satisfacción laboral de los empleados.

En cuanto a la dimensión de innovación en este estudio, los resultados indican que el 72% de los empleados percibe un buen clima organizacional en este aspecto. Estos hallazgos no coinciden con los resultados del estudio de Patron R. M. & Cisneros E. (2012) sobre el clima organizacional para la innovación en una universidad latinoamericana, donde se encontró que la falta de comunicación y el favoritismo del grupo directivo eran factores que afectaban negativamente el clima organizacional en la dimensión de innovación.

En el presente estudio, se observa que la dimensión de presión laboral presenta un porcentaje de mal clima organizacional del 57%. Estos resultados concuerdan con las conclusiones de Chiang M. M. et al. (2005), quien también abordó el tema del clima organizacional y su relación con la presión laboral en el contexto de universidades. Encontró que los docentes que percibían un mayor grado de libertad de cátedra también se sentían más capaces de realizar su tarea, lo cual está relacionado con la autoeficacia. Sin embargo, en el caso de las universidades públicas, se observó una relación negativa entre la variable de presión laboral del clima organizacional y la autoeficacia. Esto indica que la presión laboral puede tener un impacto perjudicial en la confianza y la percepción de habilidades de los docentes, especialmente en el ámbito de las universidades públicas.

Por otro lado, se destaca que los docentes de enfermería tienen una percepción de clima organizacional desfavorable en la dimensión de “reconocimiento”, con un porcentaje del 48% de mala percepción. Estos resultados contrastan con los hallazgos de Chiang V. et al. (2010), quien investigó el clima organizacional en un contexto similar. Se observó que, en general, los niveles de clima organizacional se mantenían altos, con excepción de los factores de cohesión y reconocimiento en el segmento de edad superior a 40 años, los cuales presentaban un valor muy alto.

Sin embargo en el estudio realizado por Chiang V. et al. (2010), se observó que la dimensión de "confianza" presentó un nivel alto de clima organizacional en hombres, con puntuaciones que variaron entre 63 y 74 puntos. Estos resultados coinciden con los hallazgos de la investigación, en la cual se obtuvo un 83% de percepción positiva de buen clima organizacional en la dimensión de confianza.

Estos hallazgos resaltan la consistencia entre ambos estudios en cuanto a la importancia de la confianza en el clima organizacional.

CONCLUSIÓN

Con base en los datos obtenidos en este estudio, se concluye que los docentes de enfermería en la UAEM CU Valle de Chalco presentan un alto nivel de satisfacción laboral en general, lo que indica una buena gestión de recursos humanos por parte del Centro Universitario. Sin embargo, también se identificaron áreas de oportunidad, como las condiciones laborales y el ambiente físico, así como la participación en la toma de decisiones y la percepción del Centro Universitario en general, lo que sugiere que aún hay espacio para mejorar en estos aspectos.

Es importante destacar que los resultados del estudio muestran que la satisfacción laboral de los docentes de enfermería está relacionada con el clima organizacional, lo que destaca la importancia de fomentar un ambiente de trabajo saludable y colaborativo para el desempeño óptimo de los docentes y, por ende, para la calidad de la enseñanza.

BIBLIOGRAFÍA

1. Hernández, G. (2022, 12 abril). ¿Estás satisfecho con tu empleo? La mitad de los trabajadores en México no lo está. *El Economista*. Recuperado 18 de septiembre de 2022, de <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Estas-satisfecho-con-tu-empleo-La-mitad-de-los-trabajadores-en-Mexico-no-lo-esta-20220411-0136.html>
2. Durán Contreras, M. D., González Díaz, G., & Sibaja Terán, B. (2021). Nivel de satisfacción laboral en docentes de licenciatura y posgrado de una escuela pública de la Ciudad de México. *Revista Colombiana De Salud Ocupacional*, 8(2).
3. Dipp Adla, J., Tena Flores J. A., Villanueva Gutiérrez R. (2010). *Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado* (Vol. 19). Revista electrónica diálogos educativos.
4. Segredo, A. M., González, M. S., & González, M. F. C. (2016). Evaluación del clima organizacional en el Policlínico Universitario. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 32(4), 1-14.
5. Tagiuri, R. I. (1968). The concept of organizational climate. En R. I. Tagiuri y G. H. Litwin (Eds.). *Organizational climate; Exploration of a concept*. Boston Harvard Univ. p. 11-34
6. The Conference Board. (2023). *Satisfacción Laboral 2023 [Informe]*. Recuperado de <https://www.conference-board.org/research/satisfaction-laboral-2023>
7. Gímenez Escalante, L. I. (2020). Análisis multivariable de la satisfacción laboral de las personas mayores en Europa. [Tesis de licenciatura, Universidad de Cantabria] Repositorio institucional de la Universidad de Cantabria. <https://repositorio.unican.es/xmlui/handle/10902/20513>
8. Sánchez, S., Fuentes, F., & Artacho, C. (2008). Rankings internacionales de satisfacción laboral. *Capital humano*, 219(21), 60-70.
9. Campbell, J.P, Dunnette, M.D., Lawler, E.E. III & Weick, K.E, Jr. (1970). *Managerial behavior, performance, and effectiveness*. New York; McGraw-Hill

10. Judge, TA, Thoresen, CJ, Bono, JE, & Patton, GK (2001). La relación satisfacción laboral-desempeño laboral: una revisión cualitativa y cuantitativa. *Boletín Psicológico*, 127(3), 376-407.
11. Bernal, I., & Flores, A. (2020). Satisfacción laboral del capital humano en organizaciones del sector salud. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 25(4), 276-296.
12. Torres, K. L. (2017). La teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo como programa de liderazgo asertivo para mejorar las relaciones interpersonales en la institución educativa N° 10158—Julio César Tello del distrito de Mórrope en la región Lambayeque, año 2017.
13. Jaime, P., & Araujo, Y. (2007). Clima y cultura organizacional ¿dos constructos para explicar un mismo fenómeno? *Dialnet*, 1, 296–324. <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2486886.pdf>
14. Brunet, L. (2011) El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas. Págs. 13-16.
15. Sandoval M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de ciencias económico administrativas*, 10 (27), 83 87. <https://doi.org/10.19136/hitos.a10n27.4402>
16. Hinojosa, J., Salas, M., & Meraz, G. (2023). Satisfacción laboral del profesorado universitario que realiza teletrabajo durante la Covid-19 en México. *Acta Universitaria* 33, e3636. doi: <http://doi.org/10.15174.au.2023.3636>
17. Espinosa, R. (2022). Teoría de Lydia Hall aplicada en la atención al adulto mayor en Cuba. *Jorcienciapdcl*, 6, 25-30.
18. Vega, M. M. C., Salazar Botello, C. M., & Partido, M. J. M. R. & A. N. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral: Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de los Trabajadores*, 19, 5–16.
19. Sumba, R. Y., Moreno, P. L., & Villafuerte, N. A. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de Las Ciencias*, 8(1), 234–261.

20. Rondenil, M. G. D. L. H., López, S. C. M., & Villanueva, N. S. (2020). Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud. *Revista de Economía del Caribe*.
21. Salazar, E. (2021). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes universitarios, Chachapoyas, 2019. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(1), 49–54.
<https://doi.org/10.25127/rcsh.20214.685>
22. Chirinos Y., Meriño V. H. y Martínez C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, 84, (pp 43 - 61). DOI:
<https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
23. Charaja Y. M. & Mamani J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo - puno - Perú, 2013. 5(1), 05-13. Recuperado en 01 de junio de 2023, de
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001&lng=es&tlng=es.
24. Hernández, E. I., & Medina, X. L. (2020). Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 28(1), 37-48.
25. García D.: Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica, en *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, julio 2010. www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm.- D.J. Koys, T.A. DeCottis. Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*, 44 (1991), pp. 265-285
26. Aguirre Raya, Dalila A. (2009). Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería. Factores que la afectan. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(4) Recuperado en 25 de abril de 2023, de
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000400021&lng=es&tlng=es.
27. Acosta U., B. & Venegas G., C. (2014). Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Revista de Investigación en Psicología*, 13(1), 163. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v13i1.3744>

28. Sayes, C. (2017). Los factores de la motivación según la teoría de Herzberg en las empresas santanecas. *Anuario de Investigación* 2017, 6(2227–4235), 263–279.
<http://www.diyys.catolica.edu.sv/wpcontent/uploads/2017/09/18MotivacionAN17.pdf>
29. Alania, N. (2017). Nivel de satisfaccion de necesidades según la teoria de abraham maslow del adulto mayor con diabetes mellitus tipo II del programa adulto mayor del hospital i essalud de tingo maría, 2016” [Tesis de licenciatura, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio institucional de la Universidad Alas Peruanas <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/951>
30. Méndez R. (2018). Estudio de los Modelos de Motivación. In *Research Gate*.
https://www.researchgate.net/profile/Roger_Mendez3/publication/257068782_Modelos_de_la_Motivacion/links/0a85e5340c36fcbeb4000000/Modelos-de-la-Motivacion.pdf
31. Gargallo A. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. *Universidad, Sociedad y Mercados Globales*, 563–575.
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2774951&info=resumen&idioma=SPA>.
32. Mompart. M. P., & Duran, M. (2009). Administración y gestión de servicios de enfermería. Ediciones DAE (Grupo Paradigma)
33. Jordan, S. (2020). El impacto del clima laboral en la innovación y sostenibilidad empresarial en Pymes de la ciudad de San José de Cúcuta - Colombia. 34–54.
<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9942/JordanSolange2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
34. Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill.
35. Fayol, H. (1971). Administración industrial y general. 1ª. Ed. en español. México: Editorial Herrero Hermanos, S.A.
36. Espinoza Sotomayor, R., (2009). El fayolismo y la organización contemporánea. *Visión Gerencial*, (1), 53-62.

37. Yslado, R. M., Norabuena, R. P., Loli, T. P., Zarzosa, E., Padilla, L., Pinto, I., & Rojas, A. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico* (Lima), 19(4), 41-49. <https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>
38. Paule Y. & Caboverde R. (2011). *Estudio diagnóstico del clima laboral en la empresa de sueros y productos hemoderivados*. XXXII(1), 1–10.
39. Chávez, R. M. A., Macluf, J. E. & Beltrán, L. A. D. (2016). El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación. *Ciencia Administrativa*, 1, 9-14.
40. Hart, C.W. M. (2012). Los experimentos de Hawthorne. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38(1), 156-167.
41. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086434662012000100015&lng=es&tlng=es.
42. Cabrera O. A. (2022) Estilos de liderazgo de la enfermera jefa y motivación del personal de enfermería. *Salud. Ciencia y Tecnología*. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202254>
43. Parker, M. E. (2006). Studying nursing theory: Choosing, analyzing, evaluating. *Nursing Theories and Nursing Practice*, 14.
44. Cardoza, M. A., Hidalgo, L. I., Peña, J., Pulido, L. A., & Torres, C. G. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *Ucv Hacer*, 8(1). <https://doi.org/10.18050/revucvhacer.v8n1a7>
45. Chiavenato Idalberto. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill.
46. Almanza Jiménez, R., Calderón Campos, P., & Vargas-Hernández, JG (2018). Teorías clásicas de las organizaciones y el gung ho. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 22 (1), 1-18.
47. Pérez, M., González, P., Castañón, I., & Morales, K. P. (2017). Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel. *Revista de Técnicas de la Enfermería y Salud [Internet]*, 23-29.

48. Matesanz Santiago, M. Á. (2009). Pasado, presente y futuro de la enfermería: Una aptitud constante. *Revista de Administracion Sanitaria*, 7(2), 243–260.
49. Pedraz Marcos A., García Perea E., & Palmar Santos A. M. (2020). Florence Nightingale y los corresponsales de The Times en la Guerra de Crimea. *Temperamentvm*, 16, . Epub 06 de junio de 2022.
50. Olivé Ferrer, C. (2015). Cuidado humanístico y transpersonal: esencia de la enfermería en el siglo XXI. Fundamentos disciplinares. *Salus*, 19(3), 20-26.
51. Instituto Nacional de Salud Pública. (04 Enero del 2019). *La enfermería en México, una profesión con historia*. <https://insp.mx/avisos/4866-dia-enfermeria-historia.html>
52. Salazar, L. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Coleccion Academicas de Ciencias Estrategicas*, 6(1), 47–67.
https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacción_laboral_desempeño.pdf?sequence=1&isAllowed=y
53. Juárez Adata, Salvador. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Revista Cubana de Salud Pública*, 44(4), 97-111.
54. García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración (Universidad del Valle), (42), 43-65. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004&lng=en&tlng=es.
55. Marín, F. G. (2018). La experiencia de la evaluación docente en México: análisis crítico de la imposición del servicio profesional docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 11(1), 135-158.
56. Martínez Cortes, Enrique, Molina Rodríguez, Juan Francisco, & Parada Toro, Irene M.. (2019). Clima Organizacional: estudio de caso en un Centro de Salud del primer nivel de atención Morelos México. *Horizonte sanitario*, 18(3), 347-356. Epub 17 de enero de 2020. <https://doi.org/10.19136/hs.a18n3.3197>
57. Definiciones. (2002.). ICN International Council of Nurses. <https://www.icn.ch/es/politica-de-enfermeria/definiciones>

58. Organización Mundial de la Salud. (2017). Enfermería. Recuperado de: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria#:~:text=La%20enfermer%C3%A Da%20abarca%20el%20cuidado,atenci%C3%B3n%20centrada%20en%20la%20persona.>
59. Nightingale F. (1969) Notes on Nursing. What it is and what it is not. New York: Dover Publications, Inc. Recuperado. <https://archive.org/details/notesonnursingw02nighgoog/page/n18/mode/1up?ref=ol&view=theater>
60. Juárez, S. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Revista Cubana de Salud Pública*, 44(4), 97-111.
61. Soto, P., Reynaldos G. K., Martínez, D., & Jerez, O. (2014). Competencias para la enfermera/o en el ámbito de gestión y administración: desafíos actuales de la profesión. *Aquichán*, 14 (1), 79-99. <https://doi.org/10.5294/aqui.2014.14.1.7>
62. Raille, M. (2018). Modelos y teorías en enfermería. Elsevier Health Sciences
63. López Díaz, Alba Lucero, & Guerrero Gamboa, Sandra. (2006). Perspectiva internacional del uso de la teoría general de Orem. *Investigación y Educación en Enfermería*, 24(2), 90-100. de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-53072006000200010&lng=e&tlng=es.
64. León C. A. (2006). Enfermería ciencia y arte del cuidado. *Revista Cubana de Enfermería*, 22(4) Recuperado en 10 de julio de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403192006000400007&lng=es&tlng=es.
65. Yslado, R. M., Ramirez, E. H., García, M. E., & Arquero, J. L. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(3). <https://doi.org/10.6018/reifop.476651>
66. Trujillo, P., Ortiz De Agui, M., Carrasco, M., Herrera, G., & Martinez, C. (2020). Satisfacción laboral y desempeño académico universitario. *InterCambios*.

- Dilemas Y Transiciones De La Educación Superior, 7(2). Recuperado a partir de <https://ojs.intercambios.cse.udelar.edu.uy/index.php/ic/article/view/232>
67. Bonfill Accensi, Encarna, Lleixa Fortuño, Mar, Sáez Vay, Flor, & Romaguera Genís, Sara. (2010). Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. *Index de Enfermería*, 19(4), 279-282. Recuperado en 12 de enero de 2023, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010&lng=es&tlng=es.
 68. Watson, J. (1999). *Nursing: The Philosophy and Science of Caring*. Colorado: University Press of Colorado.
 69. León, G. (2013). La educación en Roma. *Anuario Jurídico Y Económico Escurialense*, (46), 469–482. Recuperado a partir de <https://publicaciones.rcumariacristina.net/AJEE/article/view/164>
 70. Cusinga Zotelo, F. M., Mejia Pachas, F. E., & Obeso Ynfantes, L. M. (2017). Aplicación de la Teoría de Enfermería de Jean Watson y la Calidad del Cuidado Enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima.
 71. Dimas, B., Gómez, M., Bobadilla, M. E., González, G., & Olvera, Y. J. (2021). Estrategia de aprendizaje digital basado en la simulación clínica para la práctica docente en enfermería. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(spe1), 00022. Epub 31 de enero de 2022. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2928>
 72. Rojas Beltrán, J. (2015). *Gestión de enfermería y el comportamiento de indicadores de calidad de atención de enfermería*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Colombia.
 73. Flores, R. Q., & Sulca, S. P. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 10(2), 64-83.
 74. Morán, P. (2004). La docencia como recreación y construcción del conocimiento Sentido pedagógico de la investigación en el aula. *Perfiles educativos*, 26(105-106), 41-72. Recuperado en 20 de junio de 2023, de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982004000100003&lng=es&tlng=es.

75. Cabañas G., Moreno F. & Pérez A. (2015): “La educación griega y sus principales representantes”, Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (noviembre 2015). En línea: <http://www.eumed.net/rev/atlante/11/educacion-griega.html>
76. Pulido, M.L., (2018). Principios educativos de la educación occidental: la Edad Media. Revista Brasileira de Educação, 23 (), 1-24. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782018230035>
77. Venegas, M. E. (2003). El Renacimiento: Un Contexto Para El Surgimiento Del Concepto Pedagógico ‘Formación.’ Revista Educación, 281(1), 27–37. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44028103.pdf>
78. Torrejano, R. H. (2010). La educación a finales del periodo colonial (1787-1806): entre lo útil y lo inútil. Revista Universidad EAFIT, 46, num. 1, 64–81. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21520993006.pdf>
79. Espinoza E., Tinoco W., & Sanchez X. (2017). Características Del Docente Del Siglo XXI. Revista de La Facultad de Cultura Física de La Universidad de Granma, 14(43), 39–53.
80. Morales, A. D., & Morales, N. L. (2007). Epistemología del Proceso de Enfermería. Desarrollo Científ Enferm, 15(1), 84–88.
81. Lara, J., & Plata, L. P. (2021). Satisfacción con la vida y condiciones de empleo en México. Economía Teoría y Práctica, 29(55), 109–126. <https://doi.org/10.24275/etypuam/ne/552021/lara>
82. Saltos, I., Villalobos, M., Valle, M., Mier, G., & Silva, G. (2022). Liderazgo de enfermería en el contexto de la pandemia en Ecuador. Horizonte De Enfermería, 33(1), 5–18. https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.33.1.5-18
83. Amezcua, Manuel. (2018) ¿Por qué afirmamos que la Enfermería es una disciplina consolidada?. Index de Enfermería, 27(4), 188-190. Epub 20 de enero de 2020.

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113212962018000300002&lng=es&tlng=es.

84. Valbuena L. D., Ruiz M., Páez A.N. (2021). Liderazgo en enfermería y factores sociodemográficos asociados: percepción de líderes y clasificadores. *Aquichan*, 21(2), e2125. <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.2.5>
85. González Pérez, T. (2018). Presentación. *Historia Caribe*, 13(33), 15-20. <https://doi.org/10.15648/hc.33.2018.2>
86. Barraza, A. (2009). Escala Multidimensional De Satisfacción Laboral Docente. *Praxis Investigativa ReDIE: Revista Electrónica de La Red Durango de Investigadores Educativos*, 1(1), 53–54. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6533034>
87. Villalpando, C. G., Estrada, M. A., & Álvarez, G. A. (2020). El significado de la práctica docente, en voz de sus protagonistas. *Alteridad*, 15(2), 229–240. <https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.07>
88. Lagoueyte, M. I. (2015). El cuidado de enfermería a los grupos humanos. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 47(2), 209-213.
89. Águila N., Bravo E., Delgado H., Montenegro T., Herrera L., Centeno A. (2019). La tutoría en la formación del futuro profesional de Enfermería. *Medisur* [revista en Internet]. <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4369>
90. Barraza, A., & Ortega, F. (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. *Diálogos educativos*, (17), 1.
91. Rodas W., & Pérez M. A. (2021). Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente. *INNOVA Research Journal*, 6(2), 90-104.
92. Rojas, S. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Revista Peruana De Ciencias De La Salud*, 1(4), e28. <https://doi.org/10.37711/rpcs.2019.1.4.28>
93. Bedoya Marrugo E., Carrillo Landazabal M., Severiche Sierra C. & Espinosa Fuentes E. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Espacios*.

94. Cortez D. M., Campana N., Huayama T. N., & Aranda J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y Representaciones*, 9(3), e812. Epub 31 de diciembre de 2021. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>
95. Pérez, D., (2001). Docencia y currículum: una lectura teórico-epistemológica. *Tiempo de Educar*, 3 (5), 135-160
96. Ojeda, R. P., Podestá, L. E., & Ruiz, R. A. (2021). Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(2), e3596. Epub 01 de junio de 2021. Recuperado en 14 de agosto de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000200004&lng=es&tlng=es.
97. Salcedo, R. A. (2017). El profesional de enfermería que México necesita. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 25(1), 75-79.
98. Medina C. M. N., & Zanoni K. (2016). Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junión. *Universidad Peruana Unión*, 82. http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/517/Carol_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttp://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/uch/51/Robles_Hurtado_Isabel.pdf?sequence=3&isAllowed=y
99. Vargas, I. (2013). Pedagogía Y Administración Escolar: Retos Y Desafíos. *Pedagogy and Managing School: Challenges. Revista Electrónica Calidad En La Educación Superior*, 4(1), 148–170. <https://doi.org/10.22458/caes.v4i1.458>
100. Hesse H. R., Gómez R. A., & Bonales J. (2010). Clima organizacional de una institución pública de educación superior en Morelia, Michoacán. *Escenarios*, 8(2), 41–50.
101. Palmet, M., & Villarreal, E. (2020). Una perspectiva en la gestión de enfermería. *Revista Salud Uninorte*, 36(2), 506-511.
102. Pavié, A. (2011). Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente. *REIFOP*, 14 (1), 67-80.

- 103.** Patron R. M. & Cisneros E. (2012). El clima organizacional para la innovación: estudio de caso de una Universidad Latinoamericana. *The Anáhuac Journal*, 12(1), Págs. 9–27. Recuperado a partir de https://revistas.anahuac.mx/index.php/the_anahuac_journal/article/view/347
- 104.** Gómez, L. E., Muriel, L.E., & Londoño, D.A. (2019). El papel del docente para el logro de un aprendizaje significativo basado en las TIC. *Encuentros*, 17 (02), 118-131.
- 105.** Díaz Cabriales, A. (2021). La neuroeducación en los programas de formación y profesionalización docente en México. *Ciencia y Educación*, 5(2), 63-78.
- 106.** Chiang M. M., Nuñez, A., & Huerta, P. C. (2005). Efecto del clima organizacional en la autoeficacia de los docentes de instituciones de educación superior. *Horizontes empresariales*, 4(1) ,61-74.
- 107.** Holguín, E. C. (2019). Un acercamiento a la formación de docentes como investigadores educativos en México. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 17(4), 59-74.
- 108.** Agostoni, C. (2007). Las mensajeras de la salud. Enfermeras visitadoras en la ciudad de México durante la década de los 1920. *Estudios de historia moderna y contemporánea de México*, (33), 89-120.
- 109.** Marín, M. M., Álvarez, C. G., & Valenzuela, J. (2017). Percepción de la atención de enfermería y satisfacción laboral en un Hospital de Seguridad Social / Perception of nursing care and job satisfaction in a Social Security Hospital. *RICSH Revista Iberoamericana De Las Ciencias Sociales Y Humanísticas*, 6(11), 287 - 312. <https://doi.org/10.23913/ricsh.v6i11.119>
- 110.** Arteaga, N. (2020). Clima organizacional según dimensiones en enfermeras de emergencia en el Hospital Regional Docente de Trujillo. *SCIÉENDO*, 23(3), 133-142. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.018>
- 111.** de Agüero-Servín, M., Sánchez-Mendiola, M., del Pilar Martínez-Hernández, A. M., & Pompa-Mansilla, M. (2021). La formación y profesionalización para la

- docencia universitaria en México desde la voz de los profesores. *Revista electrónica en educación y pedagogía.*, 5(8), 62-79.
- 112.** Lozada, M. F. M. (2021). Aplicación de los modelos y teorías de enfermería en el cuidado durante la gestación y el parto. *Frontiers in Neuroscience*, 14(1), 1–13.
 - 113.** Zaldívar Acosta, M., Canto Herrera, P. J., & Rubio Quintero Mármol, N. L. (2018). La calidad de los posgrados de formación docente en México. *PUBLICACIONES*, 48(1), 131–142.
<https://doi.org/10.30827/publicaciones.v48i1.7333>.
 - 114.** Garcia, M. de L., Becerril, L. C., Gómez, B. A., Rojas, A. M., Ortega, Y. H., & Martínez, C. S. (2011). Construcción emergente del concepto: cuidado profesional de enfermería. *Texto & Contexto - Enfermagem*, 20(spe), 74–80.
<https://doi.org/10.1590/S0104-07072011000500009>
 - 115.** Lara, R., García, G. A., Lorca, A. R., Montecinos, D.A. Quijada, D.C. Castillo, D. (2020). Percepción de enfermeras/os de atención hospitalaria y primaria de salud, sobre el liderazgo de Enfermería. *Cultura de los Cuidados* (Edición digital), 24 (58). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.14198/cuid.2020.58.07>
 - 116.** Castro, R. A. (2019). Aspectos De Realidad Aumentada En La Docencia Del Centro Universitario Uaem Valle De Chalco. Mexico [Tesina de licenciatura, Universidad Autonoma del Estado de Mexico]. Repositorio institucional del Centro Universitario UAEM Valle de Chalco.
<http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/105222>
 - 117.** García López, I. E., & Díaz González Borja, V. A. (2021). El proceso de enseñanza aprendizaje y el nuevo rol docente en la modalidad mediación tecnológica y a distancia. Universidad Autónoma del Estado de México, secretaría de rectoría dirección de identidad universitaria colegio de cronistas.
http://web.uaemex.mx/identidad/docs/cronicas/2021/TOMO_XIX/14.Garcia-Lopez-Diaz-Gonzalez.pdf
 - 118.** Tovar-Moncada, C., & Crespo-Knopfler, S. (2015). Del aprendizaje vicario al aprendizaje reflexivo en la formación profesional. *Revista Enfermeria Instituto*

- Mexicano del Seguro Social, 23(2), 115–120.
<http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2015/eim152i.pdf>
- 119.** Espinosa, A., Lamadrid, M. D. P. G., & Saavedra, M. O. (2016). El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Revista cubana de enfermería*, 32(1).
- 120.** Domínguez, E. S. R. (2010). Profesionalización de enfermería en México. *Revista Mexicana de Enfermería Cardiológica*, 18(1-2), 4-6.
- 121.** Del Rocío Peralvo, C., Arias, P. A., & Merino, M. M. (2018). Retos de la docencia universitaria en el siglo XXI. *Revista Órbita Pedagógica*. ISSN 2409-0131, 5(1), 09-27
- 122.** Espíritu Martínez, A. P., & Castro Llaja, L. (2020). Clima organizacional y gestión de servicios de salud por enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión. *Revista Conrado*, 16(76), 157-168.
- 123.** Romero, G., Flores, E., Cárdenas, P.A., & Ostiguín, R.M. (2007). Análisis de las bases teóricas del modelo de sistemas de Betty Neuman. *Enfermería Universitaria*, 4 (1), 44-48.
- 124.** Moreno, C., & Barragan, J. (2020). La práctica pedagógica del docente de enfermería: del conductismo al constructivismo. *Praxis & Saber*, 11(26), e10255.
<https://doi.org/10.19053/22160159.v11.n26.2020.10255>
- 125.** Guerrero, R.F., Ávila, G.M., & Albañi-, S. (2022). El profesor de enfermería como ser-cuidado en la relación profesor-estudiante de enfermería. *Revista de la Escuela de Enfermería de la USP*, 56.
- 126.** Cruz, V., & Bernui, I. (2019). Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública. *Anales de la Facultad de Medicina*, 80(4), 494-497. <https://dx.doi.org/10.15381/anales.v80i4.16151>
- 127.** Rojas, M., Rosas, E., Xequé, Á. S., García, I., & Padrón, N. Z. (2022). Estilo de liderazgo y clima organizacional en profesionales de enfermería de un hospital público, México. *Sanus*, 7, e296. Epub 21 de marzo de 2023.
<https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.296>

- 128.** Parra, D., Felli, A., Saldías, M. A., Pinto, D., & Soto, P. (2020). Calidad de vida laboral y estrategias de mejora del trabajo de la enfermería docente. *Ciencia y enfermería*, 26, 17. Epub 16 de noviembre de 2020.<https://dx.doi.org/10.29393/ce26-9cadv50009>
- 129.** Barcos Arias, I. F., Vinueza Ochoa, N. V., & Arreaga Farias, G. K. (2021). Perfil del docente del siglo XXI y sus desafíos. *Revista Conrado*, 17(S2), 410-420
- 130.** Huaranga, O. (2020). El debate epistemológico en tiempos de pandemia: Piaget, Vygotsky y Freire 159. *Revista de Filosofía Terra Austral Oeste*, 1(1), 70.
- 131.** Chiang V., M., Núñez P., A., Martín, MJ, & Salazar B., M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Panorama Socioeconómico*, 28 (40), 90-100.