

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE TECNOLOGÍA MÉDICA
LICENCIATURA EN ENFERMERÍA**



CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN EL PERIODO DE JULIO A SEPTIEMBRE DE 2010.

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

POR:

**GARCÍA JUÁREZ, REYNA SOLEDAD
RIVAS AVELAR, BLANCA LIZETTE**

CIUDAD UNIVERSITARIA ENERO DE 2011

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
AUTORIDADES VIGENTES

Ing. y Msc. Rufino Antonio Quezada Sánchez
RECTOR

Ing. Douglas Vladimir Alfaro
SECRETARIO GENERAL

Dra. Fátima Trinidad Valle de Zúniga
DECANA FACULTAD DE MEDICINA

Msr. Sofía Alvarado de Cabrera
DIRECTORA ESCUELA DE TECNOLOGÍA MÉDICA

Msr. Elsy Beatriz Henríquez de Guzmán
DIRECTORA DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN ENFERMERÍA

PROCESO DE GRADO APROBADO POR:

DIRECTORA DE TESIS

Msp. Adela Dolores Alfaro de Valdez

JURADO:

Msc. Roxana Guadalupe Castillo Melara

PRESIDENTA

Msc. Martha Elena Serrano Méndez

SECRETARIA

Msp. Adela Dolores Alfaro de Valdez

VOCAL

AGRADECIMIENTOS

A Dios Todopoderoso: por ser quien guio nuestros pasos; quien nos dio la fortaleza, paciencia y sabiduría para vencer cada uno de los obstáculos que se nos presentaron durante el desarrollo de nuestra carrera profesional.

A las Docentes de la carrera de Licenciatura en Enfermería: por haber contribuido en nuestro Proceso de Aprendizaje, por apoyarnos y comprendernos en todo momento.

Por ser nuestro modelo a seguir y hacer de nosotras profesionales de Enfermería con valores y principios morales; que nos permitirán proporcionar una atención integral a los usuarios con calidad y calidez.

A nuestros amigos y amigas: Fernando, Saúl, Licenciada Susana Linares, Licenciada Vilma Hernández, Licenciado Alex Ramírez, a las doctoras Urias y Chamagua, Licenciada Anelca Ingles, Licenciada Delmy de Figueroa, Licenciada Marta Elena Serrano; a todos ellos y muchos más gracias por habernos brindado su apoyo durante toda la formación profesional y en nuestro proceso de grado.

El principio de la sabiduría es el temor de Jehová; los insensatos desprecian la sabiduría y la enseñanza. PROVERBIOS 1:7

BLANCA LIZETTE RIVAS AVELAR
REYNA SOLEDAD GARCÍA JUÁREZ

DEDICATORIA A:

Dios todo Poderoso: por darme sabiduría, paciencia y fortaleza durante el proceso de formación profesional, también por estar conmigo en los momentos difíciles, ya que Dios ha sido mi escudo y quien me ha levantado mi cabeza y se que sin él no hubiera logrado mi objetivo de ser una profesional de Enfermería con valores y principios éticos.

Mis hijos: Isaías, Carlos y Claudiné quienes han sido mi mayor motivo para esforzarme, ellos siempre fueron mi motor que no dejaron que desmayara porque por ellos y para ellos ha sido mi sacrificio, gracias hijos los amo.

Mi madre y hermanas: quienes siempre me apoyaron moralmente.

A mis amigos:

Licenciado David Batres: Su consejo siempre estuvo en el momento justo y oportuno, sus palabras de ánimo en mis momentos de flaqueza eran mi aliciente además un ejemplo a seguir como todo un profesional en su rama, siempre admire en él su disciplina y entrega en todo lo que hace, gracias y bendiciones.

Licenciado Alex Wilfredo Ramírez: a quien admiro mucho como profesional, es el tipo de líder que trato de llegar a ser; justo, accesible y comprensible, gracias por sus consejos, su orientación y por toda su ayuda brindada en mi proceso de graduación.

Licenciado José Ismael López: Amigo incondicional quien ha sido uno de los ángeles que Dios puso en mi camino.

Licenciada Susana Linares: ha sido una de esas amigas que no deja caer ni desmayar con sus palabras de ánimo, gracias Susanita.

Saúl y Fernando: porque durante el desarrollo de mi preparación profesional no me dejaron sola, fueron de gran ayuda económica y moral, gracias muchachos Dios les bendiga.

La lista de amigos continúa pero es tan grande que mejor prefiero darles las gracias a todos en general y decirles que:

*El hombre que tiene amigos ha de mostrarse amigo; y amigo hay más unido que un hermano.
Proverbios 18: 24*

A mi Asesora de Tesis:

Msp. Adela Dolores de Valdez: Por la paciencia, apoyo y dirección desde el inicio hasta el final del proceso de grado, por sus consejos y por contribuir en mi proceso de formación.

A las docentes de la carrera de Enfermería: por haber contribuido en mi proceso de aprendizaje, por ayudarme y comprenderme en todo momento pero especialmente a la Licenciada. Marta Elena Serrano por ser mi modelo a seguir como enfermera que aplica siempre los valores y principios morales quien siempre me enseñó a tratar a los pacientes con calidad y calidez humana; además ella siempre tuvo para mí una palabra de ánimo, gracias licenciadas.

A mi compañera de tesis:

Reyna Soledad García, quien ha tenido tanta paciencia con mi carácter y me ha comprendido cuando lo he necesitado. Gracias Sole Dios te cumpla tus sueños

*Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría; y sobre todas tus posesiones adquiere inteligencia.
Proverbios 4:7*

BLANCA LIZETTERIVAS AVELAR

DEDICATORIA:

A JEHOVÁ DIOS:

Por estar siempre a mi lado guiando mis pasos en cada escalón de mi vida, por escuchar siempre mis oraciones .GRACIAS DIOSITO POR PERMITIRME LOGRAR UNO DE MIS GRANDES SUEÑOS.

A MIS PADRES.

ROSALÍA Y VIDAL. Quienes en todo momento han sido los ángeles que Dios todopoderoso me ha colocado en el camino y han inculcado valores, principios que fortalecen mi profesión, a los que amo infinitamente les dedico este triunfo.

A MIS HERMANOS

YANIRA Y ENRIQUE que en todo momento me han ofrecido su cariño y comprensión a lo largo de toda mi carrera.

A MIS AMIGAS.

Dra. NilsaUrias, Dra. Carolina Chamagua, Licda. Verónica López, Licda. Vilma Hernández, Licda. Susana Linares. Y a todos los que aunque no estén en esta lista y me dieron su apoyo incondicional que Dios los bendiga, les quiero mucho.

A MI COMPAÑERA DE TESIS

Blanca Lizette Rivas. Que a pesar de las dificultades siempre nos hemos apoyado para lograr nuestro sueño y meta, que Dios te bendiga.

“Mira que te mando que te esfuerces y seas valiente; no temas ni desmayes porque Jehová tu Dios estará contigo en donde quiera que vayas” JOSUÉ1:9

Reyna Soledad García Juárez

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	i
 CAPITULO I	
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1- Antecedentes del problema.....	1
1.2- Situación problemática	4
1.3- Enunciado del problema.....	12
 2. JUSTIFICACIÓN	 12
 3. OBJETIVOS	
3.1- Objetivo general	15
3.2- Objetivos específicos.....	15
 4. ALCANCES Y LIMITACIONES	
4.1- Alcances.....	16
4.2- Limitaciones	17
 CAPITULO II	
5- MARCO TEÓRICO	
5.1 Base Teórica:	
1- Clima Organizacional	18
2- Características del Clima Organizacional.....	19
3- Funciones del Clima Organizacional.....	20
4- Niveles del Clima Organizacional.....	22
5- Cuatro piedras Angulares.....	23

6- Diseño Organizacional	25
7- Organización Funcional.....	26
8- Relaciones Interpersonales.....	27
9- Desempeño Laboral.....	28
10- Programas de Desarrollo y Capacitación.....	30
11- Sobrecarga Laboral.....	31

CAPITULO III

6- SISTEMA DE HIPÓTESIS

6.1-Hipótesis General.....	34
6.2- Hipótesis Especificas.....	34

7- VARIABLES

7.1 Definición de variables principales	35
7.2 Relación de variable	35
7.3 Operacionalización de variables.....	36

CAPITULO IV

8- DISEÑO METODOLÓGICO

8.1 Tipo de estudio	37
8.2 Área de estudio	37
8.3 Universo, Población y Muestra.....	38
8.4 Unidad de Análisis.....	38
8.5 Criterios de Inclusión y de Exclusión	38
8.6 Métodos, Técnicas e Instrumentos:	
8.6.1 Métodos	38
8.6.2 Técnicas.....	39
8.6.3 Instrumentos.....	40
8.7 Procedimiento para recolección de datos.....	40
8.7.1 Prueba Piloto.....	40
8.7.2 Recolección de la Información	40

8.7.3 Plan de tabulación.....	41
8.7.4 Análisis e Interpretación de resultados.....	42
8.7.5 Prueba de hipótesis.....	42
8.7.6 Aspectos Éticos de la Investigación	43
8.7.7 Consentimiento Informado	44

CAPITULO V

9- PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL PERSONAL DOCENTE	46
9.1 Prueba de hipótesis.....	112
9.2 Análisis general de resultados.....	117

CAPITULO VI

10- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

10.1 Conclusiones.....	122
10.2 Recomendaciones.....	123
10.3 Propuesta de intervención	124

BIBLIOGRAFÍA.....	133
--------------------------	------------

ANEXOS:

- 1.- Guía de Entrevista sobre el Clima Organizacional de la Carrera de Licenciatura en Enfermería dirigida al personal Docente.
- 2.- Guía de Entrevista Clima Organizacional de la Carrera de Licenciatura en Enfermería dirigida a la Directora.
- 3.- Guía de Entrevista Clima Organizacional de la Carrera de Licenciatura en Enfermería dirigida a los estudiantes de módulo IX.
- 4.- Consentimiento Informado.
- 5.- Presupuesto
- 6.- Cronograma

INTRODUCCIÓN

El Clima Organizacional es el ambiente que existe entre los miembros de una organización, el cual está íntimamente ligado al grado de motivación de los empleados y es el que utiliza como elementos fundamentales las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en el medio laboral. Partiendo de esto se puede decir que la carrera de Licenciatura en Enfermería de la Universidad de El Salvador es uno de los principales centros de estudios superiores en su rama en el país, la cual vive en la necesidad y la lucha de mantener un Clima Organizacional óptimo, es por eso que como investigadoras se consideró necesario investigar el Clima Organizacional del personal Docente de la carrera de Licenciatura en Enfermería y su relación con el desempeño laboral la cual es parte de la facultad de Medicina misma que es una de las facultades de la Universidad; esto con el único propósito de contribuir a mantener un ambiente laboral favorable.

En dicha carrera se ha observado que los recursos tanto materiales como humanos son insuficientes para atender apropiadamente todas las actividades académicas. Esto propicia que exista un Clima desfavorable dentro de la organización y conduzca a un desempeño laboral con ciertas incomodidades.

Esta situación tiende a repercutir en el sector estudiantil ya que se ve afectado el Proceso de Enseñanza Aprendizaje porque el que haya carencia de material didáctico, equipos, aulas e incluso sobrecarga laboral en el personal Docente genera incomodidad e inconformidad en los estudiantes y porque no decirlo que en los Docentes también, por lo que se consideró necesario realizar un estudio a profundidad sobre El Clima Organizacional de la carrera de Licenciatura en Enfermería y su relación con el desempeño laboral del personal Docente.

El documento comprende varios componentes de suma importancia tales como:

Capítulo I

Planteamiento del problema:

Dentro de este se habla de los antecedentes el cual nos llevó a conocer un poco de historia tanto de la carrera como objeto de estudio como de los hechos más relevantes dados años atrás.

Situación problemática: Es el tema en estudio donde se encuentra rica información sobre el ambiente laboral que se vive actualmente entre el personal Docente, administrativo y estudiantes de la carrera de Licenciatura en Enfermería.

Enunciado del problema en el cual se formula la interrogante sobre lo que se investigó.

Justificación: Donde se refleja la razón, motivación y propósito del estudio así como su importancia.

También se describen los alcances y limitaciones donde se puede encontrar todos aquellos factores que ayudaron así como también aquellos que afectaron al desarrollo de la investigación.

Los objetivos: Los cuales orientaron todas las fases del proceso de la investigación, además determinaron los límites y la amplitud del estudio.

Capitulo II

Marco Teórico:

Donde se sustenta con base teórica todo lo relacionado al tema tomando en cuenta las variables en estudio.

Capitulo III

Sistema de hipótesis: que son las que ponen al grupo investigador en un desafío, el tipo de hipótesis que se utilizara en la investigación es de Relación Causal porque permitirán explicary predecir los hechos y fenómenos con

determinados márgenes de error; además presenta las variables que son una entidad abstracta que adquiere distintos valores a las cuales hay que darles rumbo y respuesta por lo que se hizo de ellas una definición, relación, y Operacionalización.

Capítulo IV

Diseño metodológico: donde se mencionó que tipo de estudio se está realizando, área del mismo, su universo, población, muestra y unidad de análisis así como también los métodos que se utilizaran, las técnicas instrumentos y procedimientos de recolección de datos como también su prueba de hipótesis.

Aspectos Éticos: Estos dirigen al buen comportamiento, ético y profesional de las investigadoras y los sujetos de estudio.

Capítulo V

Presentación de los datos, así como el análisis e interpretación de resultados; además se presenta la comprobación de hipótesis además se presenta un análisis general de los resultados.

Capítulo VI

Conclusiones y recomendaciones que surgieron del análisis e interpretación de los resultados, además se incluye la propuesta de intervención educativa sobre: Jornada Motivacional dirigida al personal Docente de la carrera de licenciatura en Enfermería de la Universidad de El Salvador en el periodo de junio a julio y de noviembre a diciembre de 2011, como respuesta a los resultados más relevantes.

Seguidamente se detallan las diversas fuentes de información que fueron consultadas y posteriormente se presentan los anexos:

Son los instrumentos que se utilizaron para la ejecución de la investigación así como el consentimiento informado elaborado por el grupo investigador dirigido al personal Docente de la carrera de licenciatura en Enfermería.

De igual forma se obtuvo información por medio de un cuestionario de entrevista dirigido a la Directora de la Carrera, además de obtener información del sector estudiantil por medio de una encuesta de opinión. Además se anexo el presupuesto y el cronograma de la investigación.

CAPITULO I

1- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1- Antecedentes del problema

“En 1841 fue fundada La Universidad de El Salvador la cual cuenta con una estructura organizativa de 13 facultades dentro de las cuales se encuentra la Facultad de Medicina fundada el 16 de febrero de 1847; hasta 1980 esta facultad fue el único centro de estudios Superiores que ofrecía las carreras en el área de las ciencias de la Salud en El Salvador”¹.

La Facultad tiene dos Escuelas: Escuela de medicina únicamente con la carrera de Doctorado en medicina con duración de 7 años; la Escuela de Tecnología Medica la cual ofrece 10 carreras dentro de las cuales se encuentra la carrera de Licenciatura en Enfermería.

La carrera de Enfermería fue aprobada por el Consejo Superior Universitario (CSU) el 22 de julio de 1985, y como parte de la historia de la carrera se puede mencionar que su ubicación física inicial fue en el sótano de la Facultad de Medicina en donde las condiciones para desarrollar las actividades administrativas y algunas veces académicas del personal Docente no eran las adecuadas debido a la presencia de vectores, poca iluminación y ventilación, gases tóxicos, y humedad provocando incomodidad e insatisfacción en el área laboral; por lo que se les solicitó a las autoridades de aquel entonces el traslado de dicha oficina exponiendo la problemática y las condiciones insalubres en que se desenvolvía el personal docente, a raíz de esto para el año 2002, se trasladan las oficinas de la Carrera a la segunda planta, esto se realizó aprovechando el momento coyuntural creado por los juegos Centro Americanos..

¹“La Universidad”. Revista La Construcción de la Identidad Universitaria, febrero 1986, pág. 3

En el 2006 la plantilla Docente la conformaban 16 recursos con diferentes especialidades para cubrir las actividades Docentes que exige cada módulo. En esa época 2005 – 2007 se retiraron dos Docentes de la carrera de las cuales sólo una de ellas fue sustituida.

Posteriormente se realiza el reclutamiento de docentes seleccionando 2 recursos: una con especialidad en pediatría cubriendo 2 horas y otra con contratación a tiempo completo.

“En relación al Clima Organizacional de la Carrera de Licenciatura en Enfermería no se ha logrado obtener mayor información ya que en pre investigación se realizaron entrevistas a docentes quienes con mucho hermetismo se reservan su punto de vista argumentando que es un tema bastante delicado, aunque como grupo investigador se ha podido observar las deficientes relaciones interpersonales que existieron tanto a nivel entre de personal Docente como el personal administrativo de la carrera”².

“Algunos ejemplos o aspectos generados en la pre investigación en relación al personal docente son las frecuentes discusiones por el uso de las aulas, el divisionismo, poca colaboración al solicitar ayuda de algún tema impartido por otra Docente, lo que muchas veces comentarios negativos hacia su compañera; al realizar la pre-investigación algunas docentes refieren que la Dirección tiene mayor acercamiento hacia cierto grupo de Docentes generando así división entre ellas, también manifiestan que el grupo antes mencionado es el que goza de mayor preparación académica situación que se ha dado en gestiones anteriores cuando estas han tenido favoritismo con algunas docentes.”³.

² Entrevista realizada como pre- investigación a algunas docentes de la carrera de Licenciatura en Enfermería, en el mes de marzo de 2010.

³ Entrevista realizada a estudiantes de la carrera de licenciatura en Enfermería de módulo IV- 2010 y a docentes de la misma. Mayo de 2010.

Cabe mencionar que en entrevista realizada a directora de gestión 1996-2003 (Licda. Delmy Sonia de Figueroa) ella expresa que actuó con imparcialidad y justicia porque fue en ese periodo cuando a todas las docentes se les gestionó la realización de maestrías, de igual forma es bueno recordar que en esa gestión se logró la construcción de las aulas de Enfermería además de la adquisición de bibliografía, material y equipo para los laboratorios de la carrera. Continuando con la historia de la carrera de licenciatura en Enfermería desde hace 5 años (2005) se ha podido observar que la carga laboral de las Docentes se mantiene y que ésta no es equitativa ya que hay personal clasificado con categoría Profesor Universitario I, realizando las mismas actividades que aquellos que son Profesor Universitario II y Profesor Universitario III, originando un ambiente de trabajo tenso y hasta cierto punto conflictivo entre compañeras de trabajo.

Además las condiciones de trabajo para el desempeño laboral de las Docentes no ha sido el adecuado debido a la ubicación de las oficinas por las cercanías a sustancias nocivas a la salud, hacinamiento, exceso de documentos sobre escritorios de docentes por no contar con suficientes archiveros y espacio físico.

Aparte de todos los inconvenientes con el espacio físico y de cubrir las necesidades académicas las Docentes siempre han fungido como responsables del área clínica en periodos de 4 a 9 semanas según módulo asignado. A la vez tienen asignados de 2 a 3 grupos de estudiantes egresados para asesorar trabajos de grado; cabe mencionar que las Docentes asignadas a los módulos IX y X siempre han desarrollado los cursos de investigación y atienden individualmente a los equipos de investigación para realizar asesorías de trabajos según productos que los cursos establecen.

En relación al personal Administrativo (ordenanza) se ha venido dando el problema del poco mantenimiento de limpieza que le brinda a las aulas de Enfermería ya que generalmente el proceso Enseñanza Aprendizaje se desarrolla en un ambiente de incomodidad, esto debido a que solamente se cuenta con un recurso para cubrir área de limpieza de las aulas de Enfermería, el laboratorio y las oficinas de la carrera, entre otras funciones.

A través de la experiencia vivida como estudiantes de la Carrera de Licenciatura en Enfermería se ha podido observar que el presupuesto para la Facultad de Medicina es limitado ya que se percibe la falta de material didáctico y equipo para el desarrollo de las tutorías, falta de espacio físico tanto para laboratorios como para el desarrollo de las tutorías, el hacinamiento del personal para el desarrollo de actividades administrativas. También se ha podido observar que el personal Docente hace compras de material didáctico de sus propios ingresos para el desarrollo de sus labores.

1.2- Situación problemática.

El Clima Organizacional de la Carrera de Licenciatura en Enfermería de la Universidad de El Salvador y su relación con el desempeño laboral del personal Docente; repercute en la población estudiantil ya que dependiendo del ambiente laboral en el que se desenvuelvan las docentes así se vera afectado el Proceso Enseñanza Aprendizaje. En el año 2008 se realizó la descentralización de la Dirección, la cual consistió en establecer coordinaciones para tres áreas grandes y específicas como: Coordinación de Enseñanza, Coordinación de Investigación y Coordinación de Servicio Social. La duración de las funciones de las coordinadoras está estipulado para 4 años el mismo periodo que la dirección, las funciones y actividades de las coordinaciones antes mencionadas no están documentadas oficialmente ni

consensadas con el personal Docente sin dejar de mencionar que la carrera a pesar de tener veinticinco años de trayectoria aun no cuenta con un organigrama formalmente establecido, no así las de la directora quien por la misma naturaleza del cargo es la responsable de planificar y ejecutar reuniones administrativas, divulgación de información recibida de las autoridades superiores en lo que concierne a la carrera y los acuerdos de equipo de trabajo, además realizar las gestiones pertinentes de acuerdo a las exigencias de cada módulo, como también la distribución de Docentes para cada módulo y la administración de recursos materiales mínimos requeridos para el desempeño de actividades académicas por módulo.

Es importante mencionar que la carrera de Licenciatura en Enfermería cuenta con 16 Docentes fungiendo una de ellas como Directora la cual no realiza actividades académicas ya que las funciones que realiza son meramente administrativas, y otra docente que esta contratada de forma parcial (2 horas diarias) de las 14 docentes se distribuyen de 3 a 4 por módulo ejerciendo una de ellas la función de Coordinadora del Módulo al cual está asignada, no así en módulos pares donde se incrementa la demanda estudiantil asignando 3 docentes por Módulo lo cual no es suficiente para la demanda estudiantil.

Asimismo dentro de la asignación de funciones para Docentes se toma en cuenta la experiencia profesional y la categoría según clasificación Docente aunque este punto no es del todo cumplido ya que no se cuenta con recursos suficientes siendo necesario cubrir áreas específicas con el propósito de lograr objetivos.

Existe además una docente responsable de realizar las supervisiones a los estudiantes de Licenciatura en Enfermería en Servicio Social con el propósito de conocer el desempeño del estudiante y el logro de objetivos en el campo

laboral, asimismo ayudar a encontrar soluciones a problemas e inconvenientes y/o necesidades que se presentan a los estudiantes egresados, cabe mencionar que estas supervisiones son realizadas con mayor demanda en los primeros 6 meses del año.

“Además se tiene conocimiento que desde hace aproximadamente 3 gestiones existen comisiones las que actualmente son: Comité Sociocultural, Comité de Capacitación, Comité de Post grado y sub Comisión Curricular. El Comité Sociocultural es el que se encarga de gestionar y realizar actividades culturales, sociales y de relaciones públicas pero al realizar pre investigación manifiestan que si realizan algunas actividades como celebración de cumpleaños y algunos efemérides pero que con dificultad se involucra todo el personal; al preguntar que si cuentan con un plan de jornadas de Salud Mental manifiesta que no, que cada quien busca distraerse de la rutina laboral en forma individual”⁴.

Mientras que el Comité de Capacitación tiene como función preparar e impartir temas de interés al personal docente pero actualmente lo que se conoce es que sí hay un Plan de Capacitación pero que no se ejecuta por falta de tiempo según datos brindados por Directora actual durante entrevista de pre-investigación, cabe mencionar que hay personal que si se está capacitando esto según área de desempeño, según financiamiento de cupos y cumplimiento de requisitos, “pero es evidente el descontento que existe en algunas docentes ya que manifiestan que existe favoritismo de parte de la dirección lo que agudiza las deficientes relaciones interpersonales ya existentes”⁵.

⁴ Entrevista realizada a Licda. Elsy de Guzmán (Directora actual de la carrera de Licenciatura en Enfermería), en el mes de junio de 2010.

⁵Entrevista realizada a Docentes de la Carrera en pre-investigación.

Asimismo existe el Comité de post-grado que es el encargado de implementar nuevos estudios y diplomados posibles de gestionar y realizar; al momento se están realizando gestiones para diplomado en atención de Enfermería a pacientes geriátricos para capacitar de esa manera al personal Docente y así transmitir esos conocimientos a los alumnos; la Directora refiere que aun no se ha podido ejecutar dicho proyecto por falta de financiamiento.

Además de esto hay Docentes que continúan con su desarrollo profesional estudiando diplomados en diferentes áreas del conocimiento, otras docentes pertenecen a los Comités de Integración Docencia-Servicio de hospitales y Unidades de Salud por exigencia y solicitud de las Instituciones del MSPAS y en organizaciones internacionales donde se ha observado que les demanda un alto porcentaje de tiempo esto agregado a las actividades que tienen asignadas como docentes de la carrera. La sub comisión Curricular es la responsable de revisar y actualizar la Curricula de la carrera, la cual actualmente está trabajando en la reforma curricular.

Con lo antes mencionado se puede decir que todo lo relacionado con Docente-estudiante es de suma importancia para el mejoramiento del servicio académico, y de tal forma obtener como resultados positivos que los estudiantes expresen y reflejen las potencialidades de competencia académica.

En relación a la estructura física en el cual se establecen las oficinas de la carrera se aprecia el hacinamiento en el que se encuentra el personal, este conlleva una serie de problemáticas en donde el espacio no es el adecuado para desarrollar las actividades académicas debido a que esta área es adaptable para un máximo de 10 escritorios esto es sin mencionar todo el equipo necesario de oficina como lo son computadoras, archiveros, muebles para libros, etc. Al momento en ese espacio tan reducido se albergan 14

escritorios del personal Docente y uno de la secretaria. Por otra parte el espacio que posee cada docente en la planta no favorece al brindar asesoría a estudiantes egresados, retrasando así la revisión de sus productos.

“El espacio adecuado y/o ideal que las oficinas deben de tener es de por lo menos 1.50mts entre cada escritorio en sentido lateral”⁶.

Cabe mencionar que dentro del sector Docente hay razones externas relacionadas a la salud lo cual amerita consideraciones pertinentes, tal es el caso de una docente que no realiza sus actividades académicas dentro de la oficina de la carrera de Licenciatura en Enfermería si no que lo hace en una de las oficinas del sótano de la Facultad de Medicina esto debido a que el edificio no cuenta con elevadores en buenas condiciones lo que genera problemas de comunicación entre este recurso y el resto de las docentes; y a la Dirección se le dificulta la comunicación oportuna.

Además en el mismo nivel del edificio en donde está instalada la oficina de la Carrera de Licenciatura en Enfermería se encuentran los laboratorios de anatomía en el cual mantienen los cadáveres en pilas con formalina para el mantenimiento de los tejidos de los cadáveres siendo esta una sustancia tóxica; lo cual por el tiempo que pasan las docentes en la planta han manifestado que a los pocos meses de haber llegado a ese nivel del edificio el tener contacto con esa sustancia de forma indirecta produce cefaleas, dolor e irritación de los ojos, problemas respiratorios y expresan con temor que a largo plazo traerá consigo como resultado graves consecuencias; en relación a esta problemática la directora actual manifiesta que ya ha enviado proyecto de construcción de segundo nivel de aulas de Enfermería con el objetivo de mejorar las condiciones de hacinamiento en el que se encuentran las docentes y mejorar

⁶Phillip, Alan.. “Diseño de negocios y oficinas”, Barcelona: Gili, 1993, pág. 87-93

las condiciones para el Proceso Enseñanza Aprendizaje sin tener hasta ahora una respuesta favorable.

Además de la problemática antes mencionada de la estructura física hay otra situación que les afecta, es que las horas laborales reglamentadas de trabajo por el Reglamento general del Sistema de Escalafón del personal de la Universidad de El Salvador, capítulo 1, Disposiciones preliminares, artículo 6 y numeral 6 dice: que la jornada laboral es de 8 horas diarias de lunes a viernes; en algunas ocasiones y no todas las docentes trabajan 10 ó más horas diarias de forma voluntaria con el propósito de agilizar las actividades académicas demandadas, de no ser así las docentes se ven sometidas a prolongar el trabajo académico trasladándolo hacia sus hogares, lo cual influye en el tiempo dedicado a su núcleo familiar, además desde el punto de vista económico en el que se involucra a la familia es en que al Docente no se le proporcionan viáticos para realizar las diferentes gestiones de carácter académico perjudicando el estado monetario de cada docente, sin esperar reintegro; a su vez exponiendo al personal a la problemática que se vive en el país especialmente en área comunitaria, coordinación de campos clínicos, y supervisiones de Unidades de Salud.

Otro aspecto de la institución que influye es referente a los recursos materiales con los que cuenta la carrera como lo son: computadora, impresora, fotocopidora; equipos que fueron adquiridos en periodos de gestiones anteriores a la actual. Algunos de estos equipos actualmente se encuentran en mal estado los cuales no pueden ser reparados por haber sido adquiridos como donativos y la Universidad no cuenta con presupuesto para ese rubro lo que perjudica al personal Docente porque en muchas ocasiones desembolsan de fondos propios para suplir necesidades académicas, implica mayor inversión

de tiempo ya que al no poder sacar impresos los documentos en la Facultad tienen que salir de la institución generando así malestar e inconformidad.

En base a las necesidades estudiantiles como consulta bibliográfica para desarrollo de guías u otras consultas surge la idea de organizar la diversidad de libros que posee la carrera, pero no podían ser utilizados por los estudiantes debido a que las Docentes por su carga laboral no brindaban el tiempo necesario para orientar, buscar y brindar la bibliografía que el alumno necesitaba, es acá donde se propone en la gestión 2004-2008 la contratación de un recurso para dar atención a dichas necesidades, contando desde entonces con un recurso para el mantenimiento y control de estos así como del material y equipo de los laboratorios de la Carrera de Licenciatura en Enfermería.

Al realizar pre-investigación con el sector estudiantil de modulo X-2010 y algunos estudiantes egresados ellos manifiestan que:

El ambiente que se vive dentro del grupo Docente no es el favorable para el desarrollo de labores; los alumnos que perciben las diferencias entre Docentes lo consideran como una barrera para el acercamiento Docente-alumno por ejemplo la disputa entre Docentes por el uso de las aulas, horarios de clases, uso de computadoras entre otros expresando que estas relaciones influyen en el estado de ánimo del Docente que en algún momento transmite el sentir de los problemas internos del personal al sector estudiantil.

Al hablar con ellos de estructura física expresan que no existe privacidad al buscar conserjería o apoyo moral; ejemplo de ello es que muchos estudiantes solicitan conserjería de salud sexual y reproductiva y no hay privacidad para brindarla, sino al contrario todo el personal y estudiantes que se encuentran en las oficinas de la carrera se enteran de la consejería, como también de los

problemas que surgen en los campos clínicos, todo esto debido a lo reducido de las oficinas de la carrera y el hacinamiento en que se encuentran las docentes.

Según pre-investigación los estudiantes refieren que además de no contar con una estructura física adecuada el poco personal Docente con el que cuenta la carrera repercute en la población estudiantil ya que los Docentes no dedican el tiempo para explicar y dar respuesta a sus necesidades académicas además de que la carga laboral del personal Docente es fuerte y no alcanza el tiempo para dar solución a sus problemáticas lo que no les permite expresar con libertad sus inquietudes.

Los estudiantes también manifiestan que a la directora se le dificulta relacionarse con el sector estudiantil esto en parte debido a la sobrecarga laboral, aunque ella refiere que en el año en curso está realizando reuniones periódicamente con coordinadoras de módulo para tratar asuntos relacionados al proceso enseñanza-aprendizaje.

Una situación más que aqueja al sector estudiantil es la falta de personal administrativo ellos manifiestan que las aulas generalmente se mantienen sucias y solo se cuenta con un recurso de servicios generales quien debe de atender las necesidades de la oficina de la carrera de Licenciatura en Enfermería y las de las aulas de la misma.

Después de estudiar todas las variables que comprende dicho documento se puede valorar como las relaciones interpersonales, la estructura física de la carrera y las oportunidades de capacitación están fuertemente ligadas con el Desempeño Laboral de las docentes ya que una persona con conflictos ambientales difícilmente puede rendir con calidad.

1.3- Enunciado del Problema

De la situación antes planteada se formuló el siguiente problema de investigación.

¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente en la carrera de Licenciatura en Enfermería de la Universidad de El Salvador en el periodo comprendido de julio a septiembre de 2010.

2- Justificación

Recordando que el capital humano es una pieza elemental para la formación de nuevos profesionales de la salud, y debe desempeñarse en un Clima Organizacional adecuado, de ahí la razón que motivó a estudiar el Clima Organizacional de la carrera de Licenciatura en Enfermería y su relación con el desempeño laboral del personal Docente , y es que se puede apreciar sobrecarga laboral de las docentes quienes no disponen de tiempo necesario para la asesoría de la elaboración de productos, preparación educativa, ayuda audiovisuales, entre otros para el desarrollo de las tutorías; otra razón fue que los estudiantes expresan que: Las asesorías de tesis requiere de tiempo y dedicación para el análisis de los productos y debido a la sobrecarga del personal se retrasan en la revisión y evaluación de los trabajos de grado esto conlleva más tiempo para el proceso de graduación; esto es en el caso de los alumnos egresados, y en el sector estudiantil de igual manera por la sobrecarga laboral no se recibe atención oportuna para la satisfacción de necesidades e inquietudes académicas.

La saturación de trabajo en el personal Docente, el ambiente físico y las relaciones interpersonales de los recursos Docentes provoca que se desencadene una tensión laboral dejándose ver el divisionismo y la polarización que existe entre ellas, apareciendo seguidamente el estrés lo que hace que el proceso enseñanza aprendizaje se vea afectado.

También se puede ver que la demanda de alumnos es mayor en relación a la plantilla docente de la carrera, el personal de la carrera de Licenciatura en Enfermería propone cada año académico el número máximo de estudiantes que pueden atender pero las autoridades de la Universidad no respetan las cantidades ; muestra de ello es que para el Ciclo II – 2010 se atienden 49 estudiantes del módulo X, 78 del VIII y 65 del módulo VI sin pasar desapercibido los estudiantes de módulo IV que suman 84 lo que no es acorde al Sistema Modular el cual en su contenido dice: “El Sistema Modular actúa en forma de tutoría donde el máximo de alumnos por clase es de 20 estudiantes para permitir una enseñanza más personalizada”⁷ conllevando a laborar más horas de lo reglamentado extendiendo el trabajo académico a sus hogares, desatendiendo en forma parcial o total a su familia. Toda esta situación está estrictamente ligada al Clima Organizacional el cual se ve afectado.

Por otra parte las oportunidades de desarrollarse técnico y científicamente no es muy factible debido a la sobrecarga laboral que el personal Docente experimenta.

También se aprecia un clima organizacional que no favorece las buenas relaciones interpersonales ya que se observan discusiones entre compañeras por uso de aulas, equipo audiovisual, choque de horarios, preferencias en el trato de parte de la dirección hacia algunas docentes, distribución de trabajo no equitativo ya que hay Docentes Profesor Universitario I, Profesor Universitario II y Profesor Universitario III y esas categorías no son respetadas. lo que afecta de una forma directa a los estudiantes generando desorganización para guiar al sector estudiantil. Una razón más que hace necesario realizar la investigación es que se puede observar que el sector docente que labora en la carrera de

⁷www.uanxochimilco.com Eje estratégico: Modernización y actualización del Sistema Modular.

licenciatura en Enfermería no cuenta con un espacio físico adecuado para el desempeño de las labores académicas.

Las razones antes expuestas hace ver que fue conveniente realizar un estudio exhaustivo, aplicando el proceso científico de la investigación, con el propósito de diagnosticar y plasmar la realidad del Clima Organizacional que vive la carrera de Licenciatura de Enfermería y poder así plantear alternativas gerenciales que permitan un Clima óptimo utilizando los recursos con los que cuenta de manera que pueda mejorar la atención que se brinda al sector estudiantil y a la satisfacción laboral del personal Docente.

La investigación se considera de gran utilidad para futuros proyectos, ya que no se tienen estudios previos a nivel nacional en relación a ésta problemática, siendo un estudio de gran importancia por las exigencias en la formación de los y las profesionales en Enfermería; es imprescindible dejar bases para nuevos estudios todo ello con el fin de mejorar la condición de trabajo del personal Docente y la relación Docente-estudiante. El estudio de ésta problemática real es de gran impacto y a su vez novedoso, ya que en tantos años de existencia de la Carrera no se han interesado en valorar las necesidades percibidas en el personal Docente.

Además contribuirá al sector estudiantil en su formación académica ya que el estudiante recibirá una formación académica de calidad para que puedan desenvolverse y aplicarlos en el campo laboral con las exigencias del mismo y tomando como modelo lo vivido si el Clima Organizacional es favorable. Permitirá también conocer en forma profunda el Clima Organizacional de la carrera de Enfermería con el fin de obtener un amplio criterio de la relación existente en el desempeño laboral de las Docentes. El estudio fue factible pues no se requirieron de costos financieros que estuvieran fuera del alcance

del grupo investigador y de la institución, se conto con las condiciones y recursos necesarios y adecuados de las unidades de análisis para quienes se elaboró el consentimiento informado, acceso a la información teórico- empírica y la base de conocimientos para realizar dicho estudio.

3- Objetivos de la Investigación.

3.1- Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional de la Carrera de Licenciatura en Enfermería de la Universidad de El Salvador con el desempeño laboral del Personal Docente en el periodo de Julio a Septiembre de 2010.

3.2- Objetivos Específicos

- a- Conocer la asociación entre las Relaciones Interpersonales de las Docentes de la Carrera de Licenciatura en Enfermería y el Proceso Enseñanza Aprendizaje.
- b- Identificar si la estructura física de la Carrera de Licenciatura en Enfermería tiene relación con el desempeño laboral del Personal Docente.
- c- Identificarsi el Personal Docente de la Carrera de Licenciatura en Enfermería tienen las mismas oportunidades de capacitación y su relación con el desarrollo técnico científico.

4. Alcances y Limitaciones.

4.1- Alcances

- a. Se logro conocer la asociación entre las Relaciones Interpersonales de las Docentes de la Carrera de Licenciatura en Enfermería y el Proceso Enseñanza Aprendizaje.

- b. Se logro Identificar que la estructura física de la Carrera de Licenciatura en Enfermería tiene relación con el desempeño laboral del Personal Docente.
- c. Se logró verificar que el Personal Docente de la Carrera de Licenciatura en Enfermería no tienen las mismas oportunidades de capacitación y desarrollo técnico científico.
- d. Se logró conocer la opinión de los estudiantes sobre el Clima Organizacional de la carrera de licenciatura en Enfermería y como este se relaciona con el Proceso Enseñanza Aprendizaje.
- e. El estudio constituye una primera aproximación a la problemática, por lo tanto la carrera contara con un documento que científicamente demuestre la necesidad de hacer los cambios pertinentes para mejorar las condiciones del Clima Organizacional de la carrera de licenciatura en Enfermería y el Proceso Enseñanza Aprendizaje.

4.2- Limitaciones

- a. La recolección de la información de la investigación fue prolongada ya que las docentes se tardaron en llenar y entregar las encuestas.
- b. A pesar de que la mayoría de las docentes participó de la investigación la información brindada dejo bastantes vacios por no estar completamente contestados los instrumentos ya que varias docentes se abstuvieron de contestar.
- c. La poca información de gestiones anteriores para construir los antecedentes propiamente del Clima Organizacional afecto en gran manera.

CAPITULO II

5- MARCO TEÓRICO

5.1. Base Teórica.

Concepto.

1.Clima organizacional.

“El Clima Organizacional se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en el. Este de una forma u otra influye en el desempeño laboral de los trabajadores”⁸.

Para Idalberto Chiavenato el Clima Organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización, el cual está íntimamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir aquellos aspectos de la organización que originan diversos tipos de motivación entre los miembros.

Es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. La importancia del Clima Organizacional se enfoca en el comportamiento de un trabajador no es un resultante de los factores organizacionales existentes, sino que dependen de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores; Sin embargo, estas percepciones depende de la buena medida de las interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga.

Los factores y estructura Organizacional dan lugar a determinado clima, en función a las percepciones de los miembros y como resultante induce

⁸www.wikipedia.com CLIMA ORGANIZACIONAL, actualizado en el 2008 y consultado en julio de 2009.

determinados comportamientos en los individuos, alguno de los elementos necesarios de resaltar en el clima organizacional:

El clima se refiere a las características del medio ambiente del trabajo.

Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores.

El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral

El clima es una variable interviniente que media entre los factores del Sistema Organizacional y el comportamiento individual.

Las percepciones y respuestas que abarcan el clima organizacional se originan en una gran variedad de factores: Liderazgo, prácticas de dirección, sistema de comunicación, relación de dependencia, remuneraciones, motivación, apoyo social, interacción con los demás miembros, valores.

2. Características del clima organizacional.

Estas generan un determinado clima organizacional, el cual repercute sobre las motivaciones de los miembros y sobre sus correspondientes comportamientos; este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización (productividad, satisfacción, rotación adaptación, etc.)

Litwin y Stinger postulan la exigencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente dentro de una empresa o área laboral, estas dimensiones se relacionan con ciertas propiedades de la organización tales como:

Responsabilidad: Es el sentimiento de los miembros acerca de su autonomía de la toma de decisiones relacionada con su trabajo.

Recompensa: Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa o remuneración recibida por el trabajo bien realizado (utilización más premio que castigo)

Desafío: Corresponde al sentimiento acerca de los desafíos que impone el trabajo; medida en que se permite la aceptación de riesgos calculados con el fin de calcular objetivos propuestos.

Relaciones: Percepción por parte de los miembros acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales e interpersonales.

Cooperación: Sentimiento de los miembros sobre la existencia de espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de los superiores como de los subalternos.

Estándares: Es la mejor percepción de los miembros acerca del énfasis que ponen las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

Conflictos: Es el sentimiento del grado en que todos los miembros, aceptan las opiniones discrepantes, no temer enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es el elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. Es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Estructura: Representa el concepto que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, etc. a que se enfrentan en el desarrollo de su trabajo.

3. Funciones del Clima Organizacional

Según Luis Martínez escritor de monografías sobre Clima Organizacional publicadas en Monografias.com expresa que las funciones del clima organizacional son las siguientes:

Espíritu:

Es una dimensión de espíritu de trabajo los miembros sienten que sus necesidades sociales se están atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea cumplida.

Obstaculización:

Lograr que el sentimiento que tienen los miembros de que están agobiados con deberes de rutina y otros requisitos que se consideran inútiles.

Consideración:

Se caracteriza por la inclinación que trata de los miembros como seres humanos y hacen algo para ellos en términos humanos.

Estructura:

Opiniones de los trabajadores acerca de las limitaciones que hay en el grupo, se refiere a cuantas reglas, reglamentos y procedimientos.

Responsabilidad:

Sentimiento de ser de cada uno su propio jefe, no tener que estar consultando todas sus decisiones.

Recompensa:

Sentimiento de que a unos se les recompensa por hacer bien su trabajo, reconocimiento positivo más que sanciones.

Riesgos:

El sentido de riesgo o incitación en el oficio y en la organización.

Normas:

La importancia recibida de metas implícitas y explícitas normas de desempeño; El énfasis en hacer un buen trabajo.

Conflicto:

El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones

Identidad:

Sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo

Conflicto o inconsecuencia:

Grado en que las preguntas, procedimientos, normas de ejecución e instrucciones son contradictorias o no se aplican uniformemente.

4.Niveles de Clima Organizacional.

Existen 3 tipos en que se puede clasificar el clima organizacional:

a. Clima organizacional en el nivel superior:

En este nivel se muestra un clima aceptable ya que están bien estructuradas las normas de la organización, pero en las empresas se da poco, porque los gerentes de nivel medio casi siempre están en desacuerdo con la mayoría de las normas, políticas y procedimientos administrativos de la organización; no obstante esto se puede controlar dependiendo de las cualidades y habilidades del gerente general o en su defecto el de mando superior.

b. Clima organizacional en el nivel intermedio.

En este nivel el clima se muestra regularmente tenso, debido a los jefes que ocupan cargo de nivel medio (jefes de departamento) pueden tener algún tipo de enfrentamiento con sus subordinados al no poder controlar una situación o problema que se este dando entre el personal.

c. Clima organizacional en el nivel inferior.

En este nivel se consideran bajo o inferior, en el rango de estructura organizativa; es decir, que aquí es donde se encuentran las bases principales de la organización y en cual descansa la carga laboral de la empresa.

Por lo general en este nivel el ambiente es muy tenso debido a que las expectativas de sueldos, prestaciones, etc. son poco seguras y en muchos casos las condiciones del ambiente laboral no son las adecuadas para desarrollar las tareas con normalidad. En este nivel, donde se sitúan los que sostienen las bases de la organización y son los responsables que la empresa se mantenga con buena salud organizacional; por tal razón existe una estrecha relación entre la motivación del personal y el clima organizacional de una empresa.

En si El Clima Organizacional se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él. Este de una u otra forma influye en el desempeño laboral de los trabajadores, dentro de todo este entorno es necesario hacer uso de muchas herramientas de las cuales se mencionan algunas como:

5. Las Cuatro piedras angulares del Clima Organizacional.

1-“Dividir la carga de trabajo entera en tareas que pueden ser ejecutadas de forma lógica y ordenada por lo que se conoce la división de trabajo”.⁹

División de trabajo:Es una gran ventaja ya que descompone el trabajo total en operaciones pequeñas, simples y separadas en la que los diferentes trabajadores se pueden desempeñar; Además crea tareas simplificadas que pueden aprender y realizar con relativa velocidad. Por consiguiente fomenta la especialización pues cada persona se convierte en experta en cierto trabajo o ser asignado a aquellos que se ciñan a sus talentos e intereses.

La especialización; del trabajo también tiene sus desventajas ya que se tornan repetitivas y poco gratificantes en lo personal.

Por otra parte se establece como división de trabajo. A la descomposición de tareas complejas en sus componentes, de tal manera que las personas sean responsables de una serie limitada de actividades, en lugar de la tarea general, llamada también mano de obra.

2-“Combinar las tareas en forma lógica y eficiente; la agrupación de empleados y tareas que se suelen conocer como la departamentalización”.¹⁰

⁹Stoner, James ADMINISTRACIÓN, editorial Pearson Educación, México,1996, 4ª edición, páginas 345 y 346

¹⁰Ibid página 348.

Departamentalización: Agrupar en departamentos aquellas actividades de trabajo que son similares o tienen una relación lógica, dentro de la departamentalización se suele preparar un organigrama el cual describe la forma en que se divide el trabajo.

3-Especificar quien depende de quien en la organización. Esta vinculación de los departamentos produce una jerarquía de la organización.

Jerarquía: Patrón de los diversos niveles de la estructura de una organización, en la cima están los gerentes de mayor rango, responsables de las operaciones de toda la organización; los gerentes de rangos mas bajos se ubican en los diversos niveles descendentes de la organización.

La jerarquía organizacional es importante por dos razones:

1. El tramo puede influir en lo que ocurra con las relaciones laborales de un departamento específico.
2. El tramo puede afectar la velocidad de las decisiones que se toman en situaciones que implican por necesidad, diversos niveles de las jerarquías.

Ante estas aseveraciones se puede decir que:

“Dentro de la jerarquía se encuentra el tramo de control administrativo. El tramo de control administrativo significa la cantidad de personas y departamentos que dependen directamente de un gerente específico; Una vez que se ha dividido el trabajo, creando departamentos y elegido el tramo del control, los gerentes pueden seleccionar una cadena de mando. La cadena de mando, especifica quien depende de quien en una organización; estas dependencias son características centrales de un organigrama”.¹¹

Los cambios de la jerarquía van de la mano con la persecución de la calidad, por lo que el aprovechamiento de la capacidad mental de todos los empleados se convierte en estrategia competitiva, como todos están involucrados en cada

¹¹Ibid páginas 348 a la 351

una de las funciones que le corresponde, asumiendo responsabilidad y compromisos con el trabajo y con la organización.

4-**Coordinación:**La coordinación consiste en integrar las actividades de departamentos independientes a efecto de perseguir las metas de la organización con eficacia, el grado de coordinación dependerá de la naturaleza de las tareas realizadas y el grado de interdependencia que existe entre las personas de diversas unidades que las realizan.

Diferencias e integración:Dentro de los lugares de trabajo existen diferencias de actitudes y estilos para trabajar que surgen en forma natural, entre los miembros de diferentes departamentos y que pueden complicar la coordinación de las actividades de organización.

6. Diseño organizacional

“El diseño Organizacional: Es un proceso en el cual los gerentes toman decisiones para elegir la Estructura Organizacional adecuada para la estrategia de la Organización y el entorno en el cual los miembros de la organización ponen en práctica dicha estrategia; Por tanto el diseño organizacional hace que los gerentes dirijan la vista en dos sentidos hacia el interior de su organización y hacia el exterior”.¹²

Es importante que el gerente no pierda de vista la visión y la misión de la organización sin descuidar la relación entre el equipo de trabajo.

Tipos de Estructuras Organizacionales:La estructura organizacional, se refiere a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de la organización en cuanto a las relaciones entre los gerentes y los empleados, entre gerentes y gerentes y entre empleados/as y empleados/a.

⁸www.wikipedia Estructura Organizativa. Actualizado en 2008, consultado en julio de 2009

7. Organización funcional

Es la forma de departamentalización en la que las personas se dedican a una actividad funcional; La Estructura Funcional facilita el movimiento de las habilidades especializadas, para poder usarlas en los puntos donde más se necesita.

Lawrence y Lorsch han identificado cuatro tipos de diferenciación.

En primer lugar, las personas de diferentes unidades de trabajo tienden a desarrollar su propia perspectiva en cuanto a las metas de la organización y la forma de perseguirlas.

En segundo, personas de la misma unidad de trabajo suelen tener una percepción del tiempo diferente, la percepción del tiempo influye sobre un tercer tipo de diferenciación los estilos interpersonales.

La formalidad de los departamentos pueden ser diferentes mientras que una unidad de producción quizá necesite normas muy específicas para los resultados, en el departamento de personal, pueden existir normas más generales.

Las diferencias pueden producir conflictos entre las personas y entre las unidades de la organización sin embargo la solución constructiva de conflictos es muy saludable para las operaciones de una organización.

8. Relaciones Interpersonales

Comenzamos esta sección haciendo nuestras las palabras de Marroquín y Villa (1995), sobre la importancia de la comunicación interpersonal:

“La comunicación interpersonal es no solamente una de las dimensiones de la vida humana, si no la dimensión a través de la cual nos realizamos como seres humanos; si una persona no mantiene relaciones interpersonales amenaza su calidad de vida”

Según los citados autores los principios de la comunicación interpersonal son los siguientes:

“Las personas se comunican porque esa comunicación es totalmente necesaria para su bienestar psicológico.

La comunicación no es solo una necesidad humana si no el medio de satisfacer otras muchas.

La capacidad de comunicación interpersonal no debe medirse exclusivamente por el grado en que la conducta comunitaria ayuda a satisfacer las propias necesidades, si no también por el grado en que facilite a los otros la satisfacción de las suyas”.

Las relaciones interpersonales constituyen, pues, un aspecto básico en nuestras vidas, funcionando no solo como un medio para alcanzar determinados objetivos si no como un fin en si mismo. Por tanto, la primera conclusión a la que podemos llegar es que la promoción de las relaciones interpersonales no es una tarea optativa o que pueda dejarse al azar.

Desde el campo psicoeducativo estamos viendo un interés creciente por la llamada educación emocional. Autores como Gardner (1995) a través de las inteligencias múltiples y Goleman (1996) con su concepto de inteligencia emocional han inclinado sensiblemente la balanza ante los aspectos emocionales del individuo. La extensa obra de estos y otros autores afirman con rotundidad que el éxito personal ya no depende tanto del nivel de inteligencia lógico matemático como las habilidades que el individuo tenga para manejar contextos interpersonales.

Si esto es así la consecuencia es clara: hemos de educar a las futuras generaciones en habilidades como la empatía, la resolución de conflictos interpersonales, el manejo de sus sentimientos y emociones, el control de la ansiedad, la toma de perspectivas de estrategias comunicativas, ya que les estaremos preparando para el éxito, entendiendo esto como un elemento que contribuye a una mayor calidad de vida.

Según Bisquerra (1999) La educación emocional tiene como objetivo último potenciar el bienestar social y personal a través de un proceso educativo continuo y permanente que aúne el crecimiento emocional y el cognitivo, porque ambos son necesarios para el desarrollo de la personalidad integral.

De acuerdo con este autor, la educación emocional facilita actitudes positivas ante la vida, permite el desarrollo de habilidades sociales, estimula la empatía, favorece actitudes y valores para afrontar conflictos, fracasos y frustraciones y, en definitiva, ayuda a saber estar, colaborar y generar climas de bienestar social¹³.

9. Desempeño Laboral

Desempeñar significa cumplir, hacer aquello a que uno está obligado por razón de cargo u oficio, conjunto de funciones que se realizan con el propósito de ejercer los cargos asignados.

La motivación está íntimamente relacionada con el desempeño laboral, entendiéndose que la relación con las recompensas, rendimiento sean justas valoradas, este sistema debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos por el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas. En casi todas las teorías contemporáneas de la motivación se reconoce que los empleados no son homogéneos, todos tienen diferentes necesidades, también difieren en términos de actitudes, personalidad y otras importantes variables individuales.

Se considera también que un buen desempeño laboral se encuentra básicamente de la mano con las relaciones interpersonales en donde la participación del empleado es de fundamento la colaboración y satisfacción de necesidades laborales, ya que las relaciones humanas crean y mantienen entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos, respetando la personalidad humana individual.

¹³www.down21.org/act_social/relaciones/main.htmImportancia de las Relaciones Interpersonales

Por otra parte los hombres trabajan eficazmente porque se sienten bien con sus compañeros de trabajo, con los jefes. El grupo de trabajo que comienza siendo un medio para un fin, se convierte con el paso del tiempo en un fin en si mismo; La persona trabaja porque es importante estar en compañía de sus colegas haciendo lo mismo que ellos hacen, fortaleciendo habilidades y debilidades, disfrutando de su mismo estatus, teniendo sus mismos intereses, actitudes y obligaciones.

¿Está montada la organización de tal manera que anime a los empleados a trabajar juntos o crean desuniones que desalientan y mina la cooperación y la colaboración? La mayoría de los trabajadores pasan aproximadamente la tercera parte de su vida en el trabajo, por lo cual debe ser un sitio cómodo, acogedor, donde las personas deseen pasar tiempo en vez de huir.

La Organización Internacional del Trabajo a través del señor Palomino Antonio(2000) expone; “Como empleados que trabajan dentro de adecuadas condiciones y bajo principios y diseños ergonómicos mejoran su nivel de desempeño laboral e identificación motivacional con su empresa, estableciendo el gran aporte de las buenas condiciones físico-ambientales de trabajo”.

Es importante mencionar que para evitar riesgos a la salud deben garantizarse las siguientes condiciones:

- Control de sustancias peligrosas para proteger la salud de los trabajadores, evitando el contacto e inhalación de sustancias químicas.
- Iluminación, uso al máximo de la luz natural, evitando el resplandor y zonas de sombra. Seleccionando fondos visuales adecuados.
- servicio de bienestar en el lugar de trabajo. Provisión de agua potable, pausas y lugares de descanso, lugares para comer, servicios de salud, armarios, medio de transporte.

10. Programas de desarrollo y capacitación

“Debe considerarse que la capacitación y programas de desarrollo a todos los niveles, constituye una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal y la organización.

La obsolescencia, es una de las razones por la cual las instituciones se preocupan por capacitar a sus recursos humanos, pues esta procura actualizar sus conocimientos con las nuevas técnicas y métodos de trabajo que garanticen la eficiencia; cuanto mejor estén informados los empleados sobre deberes y responsabilidades de sus trabajos y cuando tienen conocimientos y habilidades laborales necesarios son menos propensos a cometer errores en el trabajo. Las actividades de capacitación y desarrollo no solo deberían aplicarse a los nuevos empleados si no también a los trabajadores con experiencia contribuyendo a elevar la calidad de producción de la fuerza de trabajo, además eleva su nivel de vida, mejores oportunidades, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades”¹⁴.

Dada la importancia de tener un programa de capacitación permanente a continuación se detallan los beneficios tanto para la organización como para los recursos.

Beneficios de la capacitación y programas de desarrollo a las organizaciones:

Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles

Mejora la relación jefes-subordinados

Se promueve la comunicación a toda la organización

Reduce la tensión y permite el manejo de áreas de conflicto

Agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas

¹⁴www.desarrollo y capacitación Monografía. 2002.

Contribuye a la formación de líderes y dirigentes
Conduce a rentabilidad más alta y actitudes mas positiva

Beneficios para el personal

Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas
Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo
Contribuye positivamente al manejo del estrés
Sube el nivel de satisfacción con el puesto
Permite el logro de metas individuales
Desarrolla un sentido de progresos en muchos campos
Forja lideres y mejora las aptitudes comunicativas
Permite el logro de metas individuales.

11. Sobre carga laboral.

El término sobre carga laboral se refiere al exceso de actividades en relación al trabajo y ejecución de actividades desempeñadas. En la medida de las exigencias del cargo desempeñado o tipo de funciones y demanda de producto en este caso demanda de estudiantes se relaciona con el poco recurso con el que se cuenta para el desarrollo de las responsabilidades académicas.

Algunas de las funciones que las docentes se les asigna para realizarlas durante el ciclo académico son:

- Revisión de programas.
- Encuadre
- Elaboración y revisión de guías, y tutorías, procedimientos.
- Elaboración de material didáctico por presentación de tutorías.
- Elaboración y revisión de paquetes de práctica.
- Asesoría de trabajos ex aula.
- Evaluación de productos.
- Desarrollo de tutorías.

- Coordinación en campos clínicos-
- Elaboración, Administración y Calificación de pruebas objetivas y exámenes cortos.
- Reuniones administrativas.
- Reuniones de ciclo
- Registro de notas en colectores.
- Preparación y ejecución de laboratorios.
- Supervisión de práctica clínica y comunitaria.
- Instructora y evaluación de prácticas clínicas.
- Atención a estudiantes.
- Asesoría de trabajos de grado.
- Revisión y evaluación de trabajos de grado...
- Trabajo de comisiones internas y/o externas.
- Evaluación de práctica con personal de campo clínico.
- Evaluación de ciclo docente estudiantil.
- Registro y entrega de notas
- Orientaciones generales.
- Otras. (Actividades propias de coordinación de módulos), etc.

Cuando el desarrollo de todas estas actividades requieren de extender horarios de trabajo o llevar documentos para revisión a casa o el hecho de que el trabajo se vaya acumulando por no lograr obtenerlo en su momento, se puede decir que hay sobrecarga laboral.

Finalmente se puede decir que el Clima Organizacional es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. Estos al estar alterados por múltiples factores entre ellos, una estructura física no adecuada, relaciones interpersonales deficientes, falta de estímulos al recurso humano,

etc dan lugar a que no se logren los objetivos por el cuales el deber ser de una institución porque se vería afectado de una forma directa el desempeño laboral el cual se define como el cumplimiento de aquello que uno esta obligado por razones de cargo u oficio con el propósito de realizar las funciones que el cargo amerite.

CAPITULO III

6- SISTEMA DE HIPÓTESIS Y VARIABLES

6.1-Hipótesis General:

Existe relación entre el Clima Organizacional de la carrera de licenciatura en Enfermería de la Universidad de El Salvador con el desempeño laboral del personal Docente.

6.2- Hipótesis Específicas:

H1. Las Relaciones Interpersonales de las Docentes de la carrera de Licenciatura en Enfermería de la Universidad de El Salvador están asociadas con el proceso Enseñanza Aprendizaje.

Ho. Las Relaciones Interpersonales de las Docentes de la carrera de Licenciatura en Enfermería de la Universidad de El Salvador no se asocian con el proceso Enseñanza Aprendizaje.

H2. La Estructura física de la carrera de Licenciatura en Enfermería tiene relación con el desempeño laboral del personal Docente.

Ho. La Estructura física de la carrera de Licenciatura en Enfermería no tiene relación con el desempeño laboral del personal Docente.

H3. El personal Docente de la carrera de licenciatura en Enfermería tiene las mismas oportunidades de Capacitación y su relación con el Desarrollo Técnico Científico.

Ho. El personal Docente de la carrera de licenciatura en Enfermería no tiene las mismas oportunidades de Capacitación y su relación con el Desarrollo Técnico Científico.

7- VARIABLES

7.1- Definición de Variables Principales

Clima Organizacional:

Es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización, interfiriendo en las relaciones interpersonales del personal docente de la carrera de Licenciatura en Enfermería.

Desempeño Laboral del Personal Docente:

Desempeño Laboral son las funciones y actividades que desarrolla el personal Docente de la carrera de Licenciatura en Enfermería para alcanzar los objetivos educativos de cada ciclo y favorecer el Proceso Enseñanza Aprendizaje, creando así un mejor relación entre el personal docente y los estudiantes.

7.2- Relación de variables

V. 1 V. 2

Clima Organizacional de la carrera de Enfermería → Desempeño Laboral del personal Docente

V. Interviniente
Carga Académica.

7.3. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
Las Relaciones Interpersonales de las Docentes de la carrera de Licenciatura en Enfermería afecta el Proceso Enseñanza Aprendizaje	Es una interacción recíproca entre 2 o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.	Es toda relación dada entre seres humanos, para el caso es el tipo de relación que existe entre el personal Docente de la carrera de Licenciatura en Enfermería	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Colaboración entre docentes ☞ Estrés. ☞ Estrategias para resolver desacuerdos ☞ Tipo de Administración actual. ☞ Tipo de jerarquía existente en la carrera. ☞ Funciones según clasificación docente. ☞ Asignación en áreas según especialidad ☞ Estímulos recibidos ☞ Tono de voz ☞ Aplicación de valores ☞ Existencia de manuales Administrativos
La Estructura física de la carrera de Licenciatura en Enfermería interfiere y el desempeño laboral del personal Docente	Conjunto de elementos interrelacionados que constituyen lo fundamental de una construcción de su conjunto decorativo	Es el espacio donde las docentes y personal administrativo desarrollan sus actividades según función.	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Iluminación ☞ Ventilación ☞ Contaminación ambiental ☞ Servicios sanitarios ☞ Espacio físico entre escritorios.
El personal Docente de la carrera de licenciatura en Enfermería tiene las mismas oportunidades de Capacitación y Desarrollo Técnico-Científico.	Formación preparación de las personas para hacerlo apto a una área específica.	Oportunidad que tiene cada docente para desarrollarse para Técnica-Científica.	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Proceso de selección para capacitación nacional e internacional ☞ Desarrollo del personal ☞ Investigación ☞ N° de Capacitaciones recibidas en la gestión actual ☞ Actitud del personal
Carga Académica	Es el número de asignaturas que imparte un docente durante un ciclo o módulo.	Son todas las actividades que comprende cada módulo las cuales son de suma importancia para desarrollarlas durante el Proceso Enseñanza Aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Coordinación de módulos ☞ Carga laboral ☞ Horarios de trabajo ☞ Número de estudiantes ☞ Trabajo en equipo ☞ Comités ☞ Cumplimiento del plan de trabajo

CAPITULO IV

8. DISEÑO METODOLÓGICO

8.1 Tipo de Estudio

Fue de tipo Correlacional, Transversal y Analítico.

a. Correlacional:

Porque se describió la relación existente entre dos variables Clima Organizacional y Desempeño laboral del Personal en un tiempo determinado sin precisar sentido de causalidad.

b. Transversal

Fue transversal porque se estudiaron las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral de forma simultánea haciendo un corte en el tiempo y no se dio seguimiento.

c. Analítico:

Se considero que el tipo de estudio es analítico porque se logro descomponer las variables Clima organizacional del personal Docente de la Carrera de Enfermería y su relación con el Desempeño Laboral separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual.

8.2- Área de Estudio

Universidad de El Salvador ubicada al final de la 25 avenida norte frente a Hospital de Niños Benjamín Bloom, en San Salvador, Facultad de Medicina, Carrera de Licenciatura en Enfermería la cual se encuentra ubicada en la segunda planta, local 140 al sur de dicha Facultad, delimitando al sur con las oficinas de la carrera de Nutrición, al norte con las aulas de los laboratorios de Anatomía y frete a oficinas de los laboratorios de Anatomía.

8.3- Población y Muestra:

La población total en estudio fue de 16 recursos incluyendo la Directora de la carrera.

También se tomo en cuenta la opinión del sector estudiantil como fuente de información, los cuales fueron 49 estudiantes de módulo X.

8.4- Unidad de Análisis:

Se trabajo con 12 recursos del personal Docente de la carrera de Licenciatura en Enfermería porque de los 16 recursos con que cuenta la carrera 2 de ellas sirvieron para prueba piloto y una de ellas no participo y un recurso mas es de tiempo parcial.

8.5- Criterios de Inclusión y Exclusión

8.5.1 Criterios de Inclusión:

Docentes contratadas a tiempo completo (8 horas)

Participación en forma voluntaria en la investigación

8.5.2 Criterios de Exclusión:

Docente contratada a tiempo parcial (2 horas)

Docentes que se encontraran en periodo temporal al trabajo en el periodo de la investigación.

8.6- Métodos, Técnicas e Instrumentos

8.6.1 Método

Para la investigación se utilizaron los siguientes métodos:

Método Científico:

Proporcionó una guía y normas que dirigieron y encausaron las actividades obteniendo así los elementos teóricos necesarios para el estudio.

Método Lógico

Nos permitió hacer un abordaje secuencial de todo el contenido a lo largo de toda la investigación.

Método de análisis:

A través de este se estudiaron las variables descomponiendo cada una de sus partes y estableciendo el análisis con las hipótesis planteadas.

Método de síntesis:

Con este método, las variables descompuestas en sus partes fueron reunidas representando así al todo configurando su red de relaciones que le dan vida.

Método Estadístico

Permitió la organización y ordenamiento y procesamiento de datos para facilitar la interpretación y análisis de los mismos y para ello se utilizó el estadístico porcentual:

$$\% = \frac{F \times 100}{N}$$

Donde:

F = Frecuencia

100= Constante

N = Total

8.6.2- Técnicas:

Para recolectar la información se utilizó la técnica de encuesta dirigida al sector Docente de la Carrera de Enfermería quienes fueron la unidad de análisis y una encuesta a la Directora de la Carrera así como una encuesta de opinión al sector estudiantil con el fin de obtener las dos percepciones sobre el Clima Organizacional de la carrera, la cual permitió obtener los datos necesarios en relación a las variables en estudio.

8.6.3- Instrumentos:

Para esta investigación se utilizó el cuestionario el cual se estructura en 2 partes: Generalidades o datos demográficos la cual se forma de 7 interrogantes y Variables en estudio las cuales son: relaciones interpersonales con 22 preguntas, Estructura física con 7 preguntas y oportunidades de capacitación con 8 interrogantes y la variable interviniente con 8 preguntas; también se utilizó un cuestionario de opinión para el sector estudiantil como fuente de información, además de un cuestionario dirigido a la Directora de la Carrera.

8.7- PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS:

8.7.1- Prueba Piloto:

Se realizó a 2 Docentes de la carrera de Licenciatura en Enfermería de la Universidad de El Salvador, que constituyó el 10% de la población en estudio que cumplieron las características de la muestra. La prueba permitió validar y corregir aquellas interrogantes mal formuladas, ambiguas o que causaran incomodidad y/o molestias e incluir y priorizar las interrogantes que fueran comprensibles con el fin de obtener la validación del instrumento.

8.7.2- Recolección de la Información:

Para obtener la información necesaria para el estudio y comprobar las hipótesis de investigación, se aplicó los instrumentos a 12 de las Docentes de la carrera de Licenciatura en Enfermería, habiendo realizado 2 cuestionarios diferentes entre el personal Docente y la Directora de la carrera, además de una encuesta de opinión dirigida a los estudiantes que estaban cursando módulo X del año 2010 por ser los estudiantes con mayor trayectoria dentro de la carrera. Dicha recopilación se realizó los meses de agosto y septiembre de 2010 utilizando el consentimiento informado que fue firmado y fechado por la población estudiada.

Así mismo los recursos humanos disponibles que participaron para ejecutar la investigación fue el grupo investigador distribuido de la siguiente manera:

Organización del grupo investigador

INTEGRANTES	Nº DE ENCUESTAS			FECHA
	Directora	Docentes	Estudiantes	
Br. Blanca Lizette Rivas	1	6	24	Del 30 de julio al 10 de septiembre de 2010
Br. Reyna Soledad García	0	5	25	Del 30 de julio al 10 de septiembre de 2010
Total	1	11	49	11

8.7.3 PLAN DE TABULACIÓN:

Posterior a la recolección de la información se realizó la revisión crítica de las encuestas de manera que permitió depurar aquellos datos que no responden en forma significativa a las variables para obtener así los resultados que sirvieron para comprobar las hipótesis; una vez finalizada la revisión se procesaron los datos en forma manual primeramente con el método de los palotes y luego se presentaron en el cuadro estadístico simple.

Alternativa	Fr	%
Total		

Donde:

Alternativa: son aspectos claros de cada pregunta del instrumento.

Frecuencia: número de veces que se repite un dato.

Porcentaje: cuantificación porcentual calculado de la frecuencia absoluta.

8.7.4 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

Los datos fueron interpretados tratando de encontrar una significación real a la información previamente procesada y analizada por el método analítico de tipo cualicuantitativo; el análisis permitió interpretar los hallazgos relacionados con el problema de investigación, los objetivos e hipótesis de manera que los resultados pudieron ser confrontados con la información plasmada en el marco teórico.

Se dice que es cualitativo porque describió, clasificó y explicó los fenómenos del estudio del principio al fin; cuantitativo porque se realizó posterior a la recolección de datos permitiendo la medición de variables estableciendo relaciones entre ellas.

8.7.5. PRUEBA DE HIPÓTESIS:

El método estadístico utilizado para comprobar hipótesis fue el no paramétrico de lachi cuadrada ya que se pretendió establecer relación entre las variables auxiliándose de la tabla de contingencia o tabulación cruzada, que se presenta a continuación:

CATEGORÍA	VARIABLE			TOTAL
	ALTERNATIVA 1	ALTERNATIVA 2	ALTERNATIVA 3	
ALTERNATIVA				
TOTAL				

Fórmula de la chi cuadrada:

$$x^2 = \sum \frac{(FO - Fe)^2}{fe}$$

Donde:

Σ = Sumatoria de los eventos

fo= Frecuencia observada de los eventos de estudio

fe= Frecuencia esperada de los eventos del estudio

Los grados de libertad se obtienen mediante la fórmula:

$$GL = (r-1) (c-1)$$

En donde:

GL= Grados de libertad

r= Numero de renglones

c= Numero de columnas

1= Constante

El nivel de significancia que se utilizo fue de 0.05 para tener un margen de error considerable.

Si X^2 calculado es mayor o igual que X^2 tabla es aceptable la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula, de ser lo contrario se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de trabajo.

8.7.6. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para la realización de la presente investigación se tomaron en cuenta los siguientes aspectos éticos que rigen la investigación aplicada a Enfermería: Derecho al consentimiento informado: este consistió en que las investigadoras explicaron a los sujetos de estudio la naturaleza de la investigación, el derecho que tienen a rehusarse a participar, la responsabilidad de las investigadoras y los posibles riesgos y beneficios en los que incurrirían.

Principios éticos:

Como toda investigación científica se involucró a seres humanos por lo cual fue indispensable aplicar los 3 principios éticos que menciona Polit-Hungler (2005), siendo estos: Respeto a la dignidad de la persona, Beneficencia y Justicia.

Respeto por la Dignidad de las personas:

Se consideró este principio por el respeto a la autonomía de cada uno del personal Docente de la carrera de Licenciatura en Enfermería que participara en la investigación, consistirá en que las investigadoras explicaron a los sujetos en estudio la naturaleza de la investigación, el derecho que tienen de rehusarse a participar, así también los posibles riesgos y beneficios en que se incurriría y así tomar decisión voluntaria de participar en la investigación.

Principio de Beneficencia:

Se garantizó a los sujetos en estudio que los datos que proporcionaron para la investigación en ningún momento se utilizaron en su contra, esto quiere decir que se les habló con honestidad sobre el fin único de la investigación. Así como también se les explicó que en ningún momento de la investigación se expuso a situaciones que interfirieran en su campo laboral.

Principio de Justicia:

A las docentes participantes se les proporciono trato justo y equitativo, antes, durante y después de su participación en la investigación independientemente de la colaboración brindada.

8.7.7. Consentimiento Informado

Lo anterior se logró mediante una información verbal y escrita, para lo cual se dió a conocer a cada Docente los siguientes aspectos:

Propósito del estudio: Se explicó a cada Docente que el estudio estuvo enfocado en un trabajo de investigación para buscar al grado de Licenciatura en Enfermería.

Naturaleza del compromiso: Se enfatizó que la investigación sería de corta duración.

Derecho a retirarse: También se les informó que en cualquier momento en que se realizara la recolección de datos podría retirarse o rehusarse a proporcionar información no importando la razón.

Garantía de la Confidencialidad: El personal Docente se le asegurara que la privacidad estará protegida en todo momento de la investigación, las investigadoras se percataran que lo que se está investigando no invada la privacidad de los sujetos de estudio.

CAPITULO V

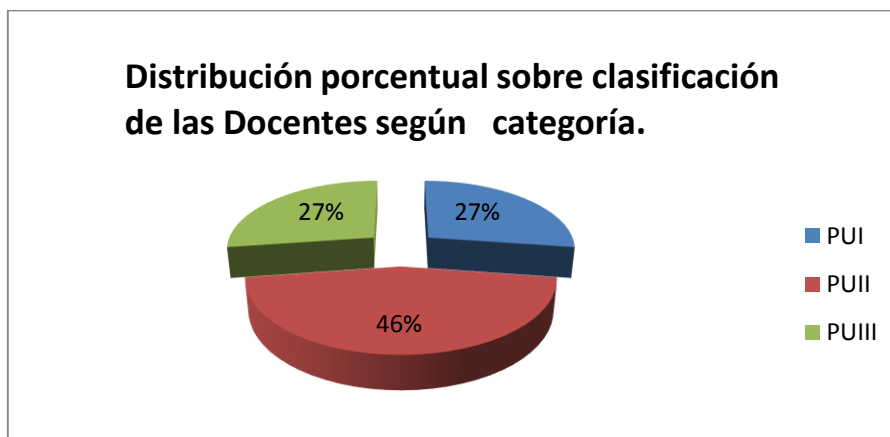
9. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DEL PERSONAL DOCENTE.

DATOS GENERALES DE LAS DOCENTES:

TABLA 1 Distribución porcentual sobre clasificación de las Docentes según categoría.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PU I	3	27.27
PU II	5	45.46
PU III	3	27.27
Total	11	100.00%

GRAFICO 1



De las docentes encuestadas el 45.46% son Profesor Universitario 2 (PU II), hay un 27.27% que son PU I y otro porcentaje igual son PU III.

Esto permite visualizar que la mayoría de Docente de la Carrera de Licenciatura en Enfermería está en la categoría Profesor Universitario 2 (PU II) lo que es considerado una clasificación docente adecuado para ejercer como Docentes de la carrera y adquirir más responsabilidad dentro de la estructura administrativa.

TABLA 2 Distribución porcentual del Rango de edades de las docentes.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
35-40	3	27.27
41-45	2	18.18
46-50	1	9.10
Más de 50	2	18.18
No contesta	3	27.27
Total	11	100.00%

Según los datos anteriores 27.27% se considera que las docentes están en el rango edades de 35 - 40^a, otro igual porcentaje no contestó, se tiene también un 18.18% que sus edades están en el rango de 41-45^a y otro porcentaje igual son mayores de 50^a y solo un 9.10% se encuentran entre las edades de 46-50^a.

Esto refleja que las edades de las docentes se encuentran en diferentes rangos de los cuales se puede observar que solo hay 3 docentes menores de 40^a, etapa de la vida donde se da mayor productividad pero aun se requiere de más experiencia profesional, hay otra cantidad menor de Docentes mayores de 50 años quienes cuentan con mucha más experiencia y preparación, lo que es favorable para el Proceso Enseñanza Aprendizaje.

TABLA 3 Distribución porcentualde las Funciones Administrativas

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	5	45.46
No	4	36.36
No contesta	2	18.18
Total	11	100.00%

De las 11 docentes encuestadas un 45.46% manifiesta que si realiza actividades administrativas, un 36.36% manifiesta que no y un 18.18% no contesto.

De las docentes encuestadas un alto porcentaje refiere que si realiza actividades administrativas de la docencia, estas actividades son adicionales a la carga académica según complejidad de módulo asignado.

TABLA 4 Están definidas las funciones de cada miembro de la estructura Organizativa?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	3	27.27
No	8	72.73
Total	11	100.00%

Según datos reflejados en el cuadro anterior un 72.73% refiere que no están definidas las funciones de cada miembro de la estructura jerárquica y otro 27.27% respondió que si.

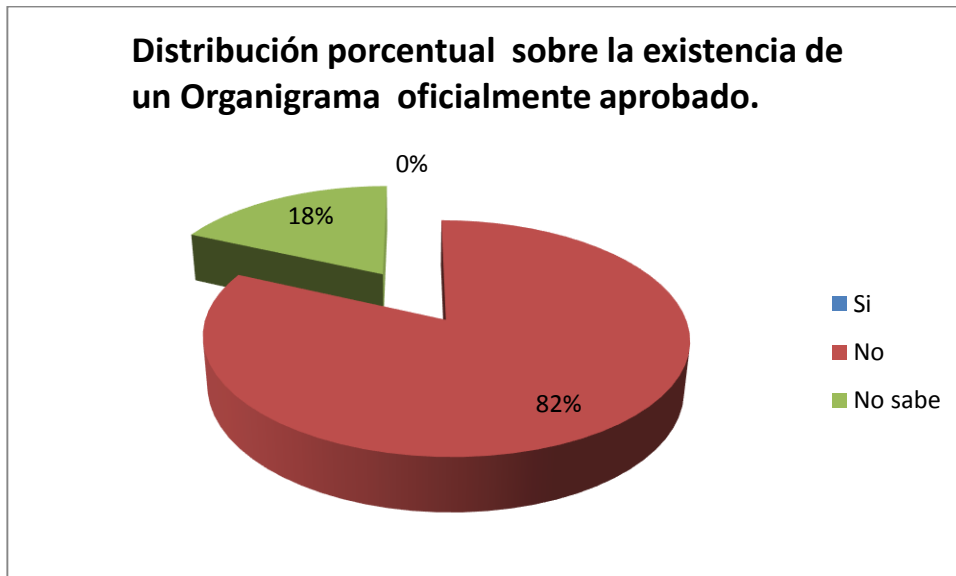
Al preguntar que si las funciones están escritas la mayoría de las docentes prefirió no contestar y una mínima parte dijo que no.

Al entrevistar a la Directora refiere que están definidas en la Ley del Escalafón; al revisar dicho documento solo define los deberes de los empleados de la Universidad tanto administrativos como docentes.

TABLA 5 Distribución porcentual sobre la existencia de un Organigrama oficialmente aprobado.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	0	0.00
No	9	81.82
No sabe	2	18.18
Total	11	100.00%

GRAFICO 2



En relación a la interrogante el 81.82% refiere que no hay un organigrama y un 18.18% refiere que no sabe.

Un gran porcentaje de las Docentes contestó que no existe un organigrama de la carrera oficialmente aprobado, ante esta interrogante la directora confirma que efectivamente no existe dicho organigrama. Por lo tanto es necesario la elaboración de este, cuyo fin es obtener un documento que delimite las relaciones de la autoridad y las diferentes dependencias, el cual es fundamental en toda organización.

VARIABLE N° 1 RELACIONES INTERPERSONALES

TABLA 6 Distribución porcentual sobre la Realización de actividades en colaboración con compañeras de trabajo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	9	81.82
No	0	0.00
A veces	2	18.18
Total	11	100.00%

GRAFICO 3



El 81.82% de las docentes encuestadas dice que si realizan trabajos en conjunto y el 18.18% dice que a veces.

La mayoría de las docentes manifiesta que si realizan actividades en conjunto con sus compañeras; al pedirles que amplíen su respuesta un alto porcentaje refiere que se trabaja en equipo, pero otro porcentaje similar prefiero no contestar. Cabe mencionar que las relaciones interpersonales son esenciales para mantener un buen Clima Organizacional además de generar un ambiente laboral agradable y sano.

TABLA 7 Distribución porcentual sobre si el ambiente laboral produce estrés.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	63.64
No	4	36.36
Total	11	100.00%

De las 11 docentes encuestadas un 63.64% manifiesta que el ambiente laboral le genera estrés y el 36.36% manifiesta que no.

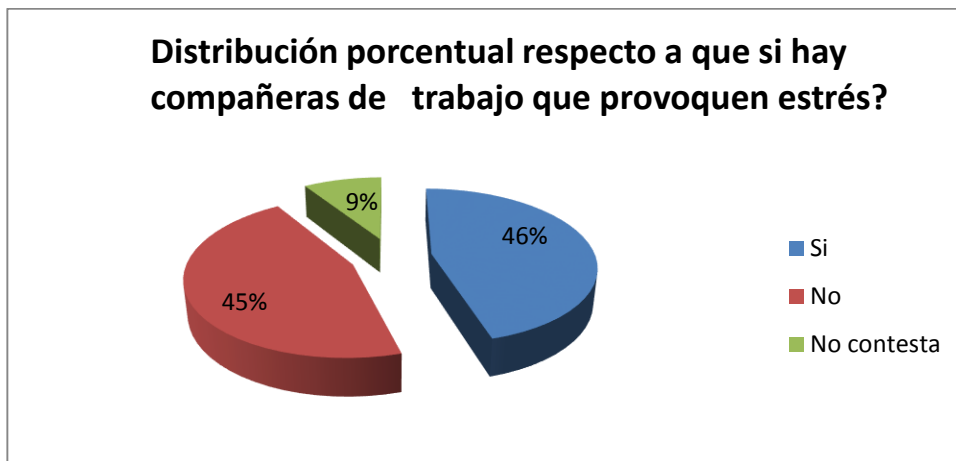
Más de la mitad de las docentes encuestadas afirma que el ambiente laboral le produce estrés. A pesar de la afirmación un buen porcentaje prefirió no ampliar su respuesta, pero hay un porcentaje representativo que dice que el estrés se debe a la misma complejidad de la carrera.

A tal interrogante la directora refiere que la exigencia y la carga académica es bastante fuerte, por lo que afirma que el ambiente laboral genera estrés.

TABLA 8 Distribución porcentual respecto a que si hay compañeras de trabajo que provoquen estrés?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	5	45.45
No	5	45.45
No contesta	1	9.10
Total	11	100.00%

GRAFICO 4



De acuerdo a la tabla anterior un 45.45% refiere que las compañeras de trabajo le genera estrés y otro porcentaje igual refiere que no un 9.10% no contesta.

Los datos anteriores reflejan que un buen porcentaje de Docentes refieren que sus compañeras de trabajo les generan estrés, pero al ampliar la pregunta ellas en su mayoría prefieren no opinar y las pocas que respondieron refieren que la razón es que no hacen el trabajo que les corresponde y tienen actitudes negativas. Esto implica que el nivel de estrés que manejan afecta considerablemente el Clima organizacional.

TABLA 9 Distribución porcentual sobre la Realización actividades anti-estrés?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	8	72.73
No	1	9.09
No contesta	2	18.18
Total	11	100.00%

GRAFICO 5



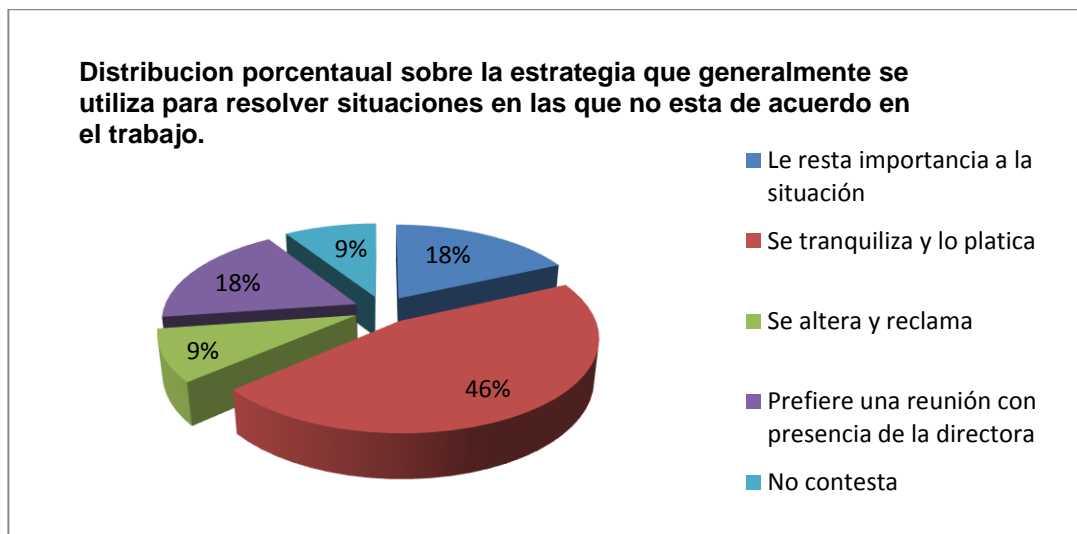
El cuadro anterior detalla que el 72.73% de las Docentes realiza actividades anti-estrés, el 18.18% no respondió y el 9.09% refiere que no realiza actividades anti-estrés.

Al preguntar si realizan actividades anti-estrés la mayoría de Docentes responde que si lo hacen incluyendo la directora pero al enlistarles una serie de actividades para disminuir el estrés son pocas las que las practican; solo leer libros y escuchar música fue lo más mencionado de las demás opciones como realizar ejercicios, bailar entre otros solo una cantidad mínima manifestó realizarlas, a pesar de que como prestadoras de salud y profesionales dedicadas a la enseñanza saben lo importante que es realizar actividades que desconecten de la rutina diaria. Como grupo no realizan jornadas de salud mental, lo más usual entre ellas son las actividades sociales como la celebración de cumpleaños.

TABLA 10 Distribución porcentual sobre la Estrategia que generalmente se utiliza para resolver situaciones en las que no está de acuerdo en el trabajo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Le resta importancia a la situación	2	18.18
Se tranquiliza y lo platica	5	45.46
Se altera y reclama	1	9.09
Prefiere una reunión con presencia de la directora	2	18.18
No contesta	1	9.09
Total	11	100%

GRAFICO 6



El 45.46% contesta que para resolver situaciones en las que no esta de acuerdo en el trabajo ellas se tranquilizan y lo platican, un 18.18% le resta importancia a la situación otro porcentaje igual prefiere una reunión con presencia de la directora, y un 9.09% refiere que se altera y reclama y otro 9.09% no contesta.

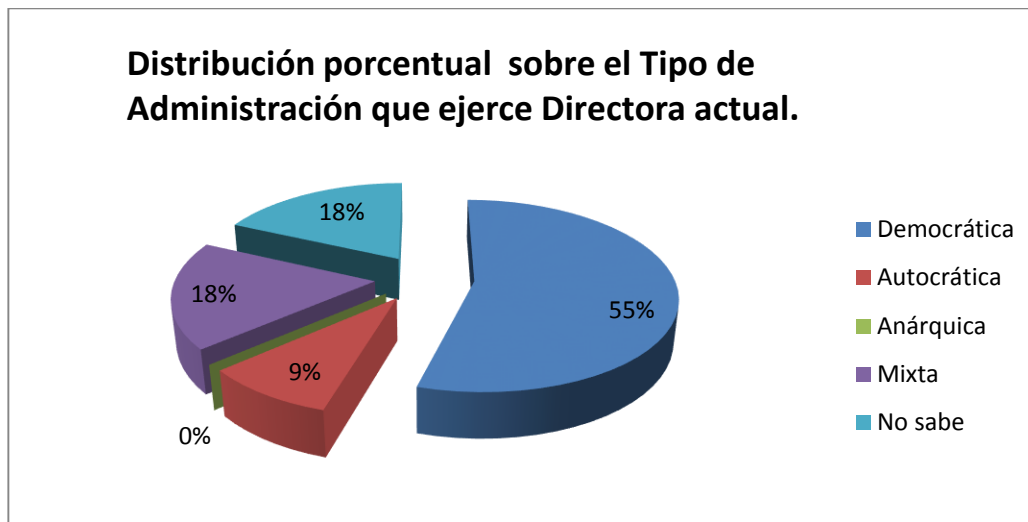
El tranquilizarse y platicar es la opción que las docentes mas han indicado que utilizan para resolver situaciones en las que no esta de acuerdo en el trabajo, otras docentes prefieren restarle importancia a la situaciones. Una docente fue muy directa en decir que ella se altera y reclama.

Para generar y mantener un Clima Organizacional adecuado los expertos dicen que hay que educar a las futuras generaciones en habilidades como la empatía, la resolución de conflictos interpersonales, el manejo de sus sentimientos y emociones, el control de la ansiedad, la toma de perspectivas de estrategias comunicativas, de esta forma se les estaría preparando para el éxito, entendiendo esto como un elemento que contribuye a una mayor calidad de vida.

TABLA 11 Distribución porcentual sobre el Tipo de Administración que ejerce Directora actual.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Democrática	6	54.55
Autocrática	1	9.09
Anárquica	0	0.00
Mixta	2	18.18
No sabe	2	18.18
Total	11	100%

GRAFICO 7



Con respecto al tipo de Administración que ejerce la Directora actual el 54.55% manifiesta que es Democrática, el 18.18% piensa que es mixta otro 18.18% no sabe y un 9.09% dice que es autocrática.

Las respuestas evidencian que la mayoría de las docentes opinan que el tipo de Administración es democrática, una minoría opina que es mixta lo que concuerda con la respuesta de la directora; al preguntarles el porque de su respuesta la mayoría de las docentes prefirió no contestar, unas pocas docentes dicen que esta es ejercida por 2 o 3 personas. Al decir que una administración es mixta se da por entendido que puede ser Democrática,

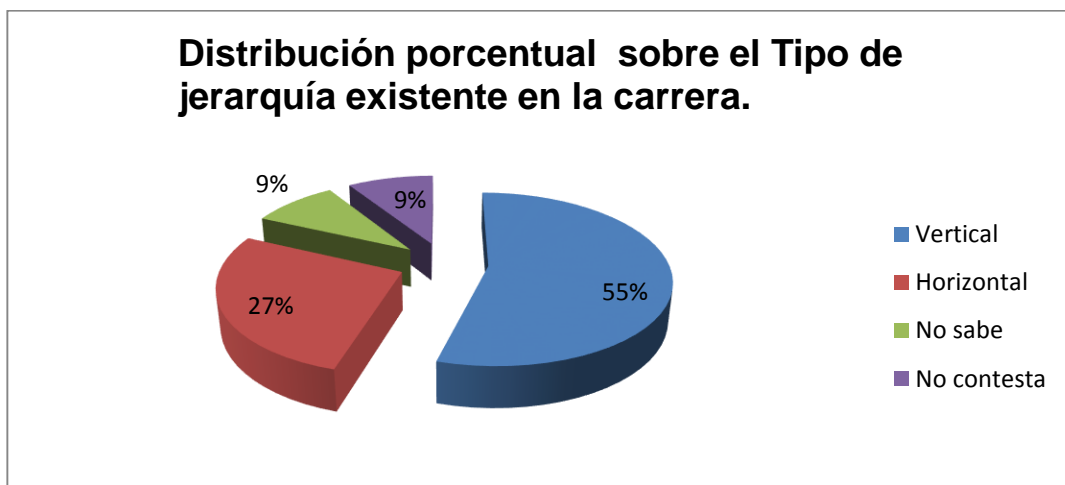
Autocrática y Anárquica este tipo de administración puede ser favorable de acuerdo a la situación que se presente.

Para la directora es mixta porque hay una combinación de democrática y de valores la definición de una administración es muy importante porque permite una mejor armonía entre el personal y la jefatura

TABLA 12 Distribución porcentual sobre el Tipo de jerarquía existente en la carrera.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Vertical	6	54.56
Horizontal	3	27.27
No sabe	1	9.09
No contesta	1	9.09
Total	11	100%

GRAFICO 8



El 54.56% dice que el tipo de jerarquía existente en la carrera es Vertical, un 27.27% dice que es Horizontal, un 9.09% no sabe y otro 9.09% no contesta.

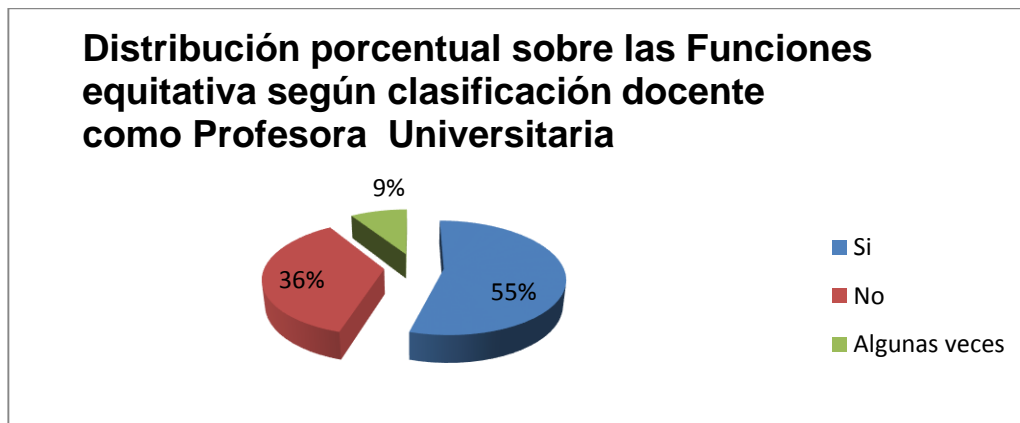
En esta interrogante la mayoría de las docentes manifestaron que el tipo de jerarquía es vertical, hay un menor porcentaje que opina que es horizontal. Al respecto la directora manifestó que el tipo de jerarquía que ella ejerce es horizontal. Al pedirles que amplíen su respuesta la mayoría de ellas prefirió no contestar y un porcentaje muy mínimo dijo que es confusa ya que no comprenden si es vertical o es horizontal.

Se puede evidenciar la necesidad de contar con un Organigrama ya que en él estaría definido el tipo de jerarquía existente.

TABLA 13 Distribución porcentual sobre las Funciones equitativa según clasificación docente como Profesora Universitaria.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	6	54.55
No	4	36.36
Algunas veces	1	9.09
Total	11	100%

GRAFICO 9



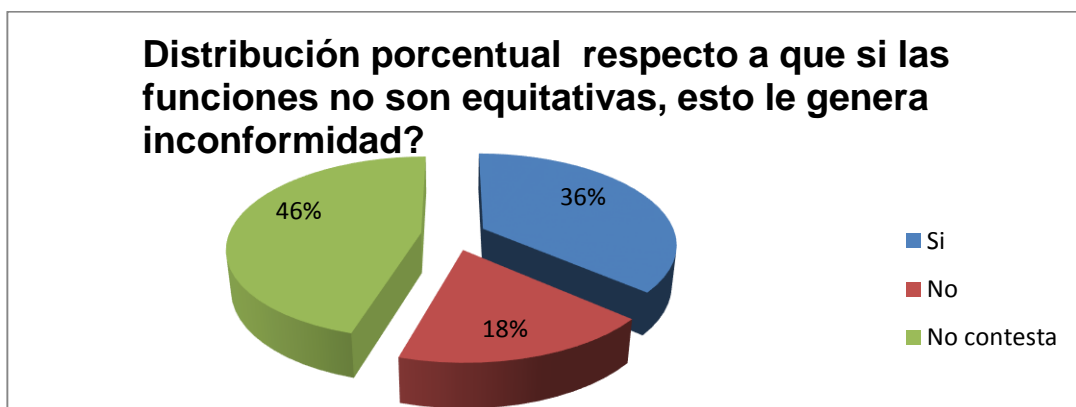
El 54.55% manifiesta que las funciones según categoría como Profesoras Universitarias (PU) si son equitativas, el 36.36% dice que no y el 9.09% dice que algunas veces.

La mayoría de las docentes manifiesta que las funciones que se le asignan según categoría de Profesor Universitario (PU) son equitativas, otro porcentaje significativo dijo que no; agregan a su respuesta que no existe diferencia en las funciones y otras dicen que hay PU III que nunca han coordinado módulos. En las organizaciones la asignación de funciones no equitativas genera descontento entre trabajadores, reflejándose y afectando las relaciones interpersonales y por ende el Clima Organizacional de cualquier institución.

TABLA 14 Distribución porcentual respecto a que si las funciones no son equitativas, esto le genera inconformidad?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	4	36.36
No	2	18.18
No contesta	5	45.46
Total	11	100%

GRAFICO 10



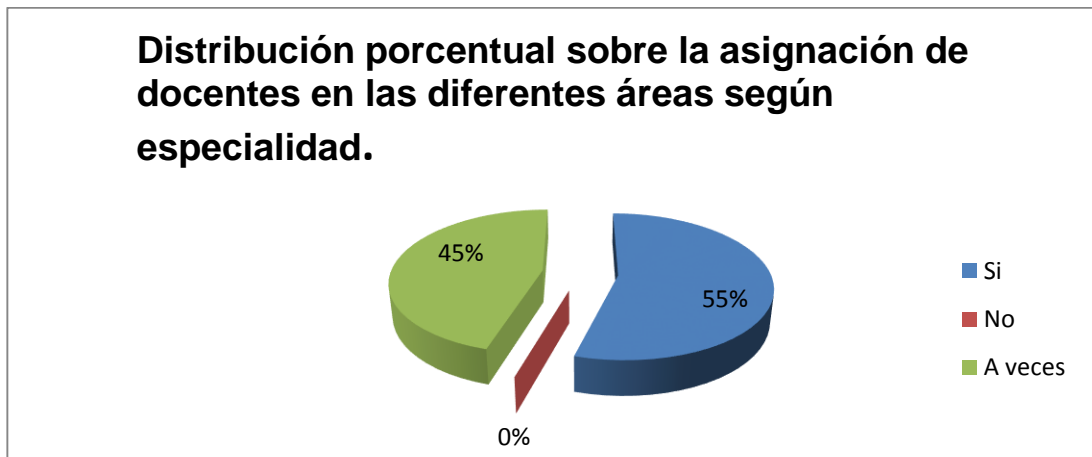
Según los datos El 45.46% de Docentes prefirió no contestar, el 36.36% manifiesta que si le genera inconformidad y el 18.18% refirió no generarle inconformidad.

A la interrogante anterior un porcentaje poco significativo de las docentes refiere que no les genera inconformidad la no equidad de funciones, pero la mayoría de las docentes es de la opinión que la no equidad de funciones genere inconformidad, es difícil que hagan sus funciones según categoría refirieron en pregunta anterior que no existe un documento que delimite sus funciones.

TABLA 15 Distribución porcentual sobre la asignación de docentes en las diferentes áreas según especialidad.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	6	54.55
No	0	0.00
A veces	5	45.45
Total	11	100%

GRAFICO 11



El 54.55% dice que las docentes Si son asignadas en las diferentes áreas según especialidad y el 45.45% refiere que a veces.

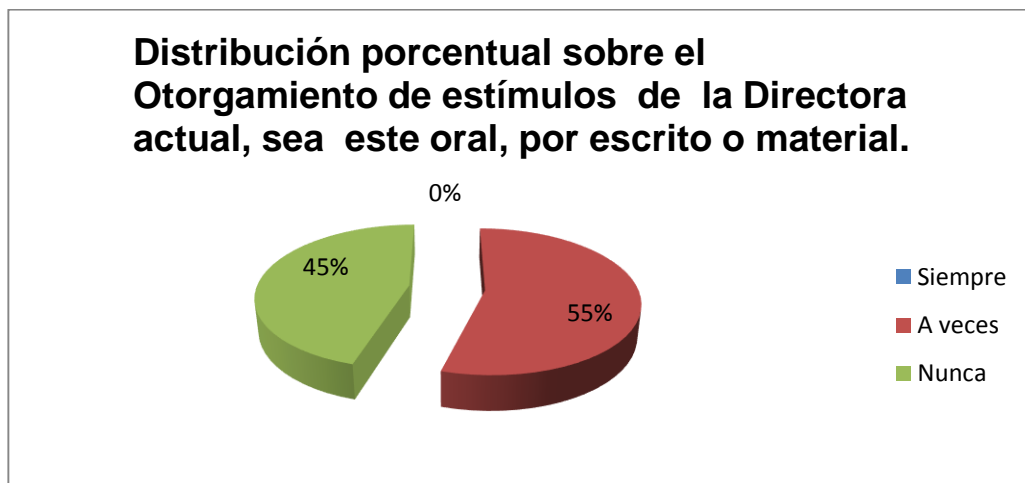
La mayoría de las docentes encuestadas refieren que sí están asignadas a las áreas según su especialidad, de las que responden que esto sucede a veces, se

puede notar que es un valor bastante significativo agregan que es así por falta de recurso humano, además opinan que algunas veces es por decisión de la directora esto debido a situaciones que lo ameriten, también se da el caso de que hay docentes que no aceptan el área que les asignan, lo que genera lo que les genera inconformidad.

TABLA 16 Distribución porcentual sobre el Otorgamiento de estímulos de parte de la Directora actual, sea este oral, por escrito o material.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0.00
A veces	6	54.55
Nunca	5	45.45
Total	11	100%

GRAFICO 12



El 54.55% de las docentes dice que a veces la dirección les otorga algún tipo de estímulo y el 45.45% dice que nunca.

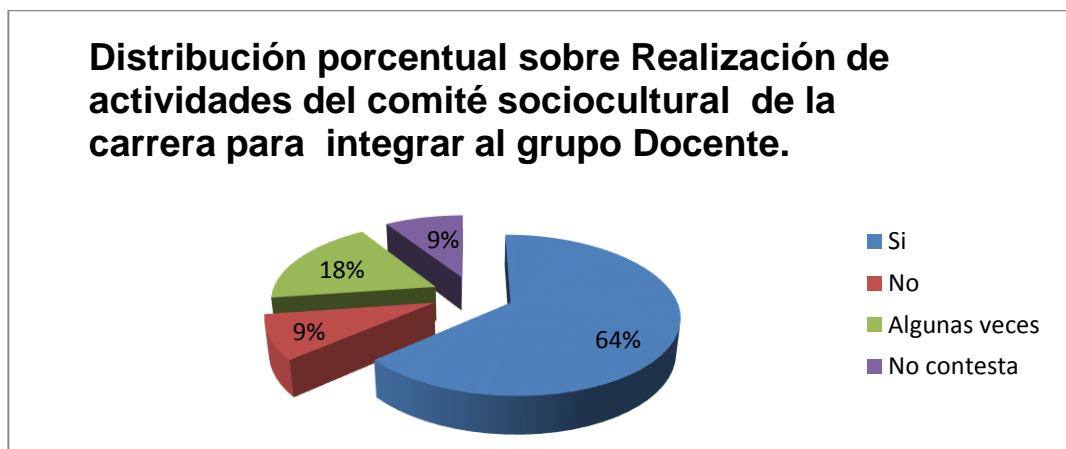
La mayoría de las docentes entrevistadas dicen que a veces la directora les ha otorgado algún tipo de estímulo y la minoría dice que la directora nunca les ha

estimulado de ninguna forma. Esta comprobado científicamente y lo afirman los psicólogos que el ser humano responde mejor a las asignaciones si estas de alguna manera son estimuladas por medio de algún tipo de incentivo y especialmente si este es dado o expresado por la jefatura, cuando se trabaja así y no bajo presión emocional los seres humanos rinden mucho mas.

TABLA 17 Distribución porcentual sobre Realización de actividades del comité sociocultural de la carrera para integrar al grupo Docente.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	63.64
No	1	9.09
Algunas veces	2	18.18
No contesta	1	9.09
Total	11	100%

GRAFICO 13



De las 11 docentes encuestadas el 63.64% manifiesta que el comité sociocultural si realiza actividades para integrar al grupo docente, el 18.18% dice que algunas veces, el 9.09% dice que no y otro 9.09% no contesta.

La gran mayoría de las docentes contesta que el comité socio-cultural si realiza actividades para integrar al grupo en eventos sociales, al pedirles que amplíen

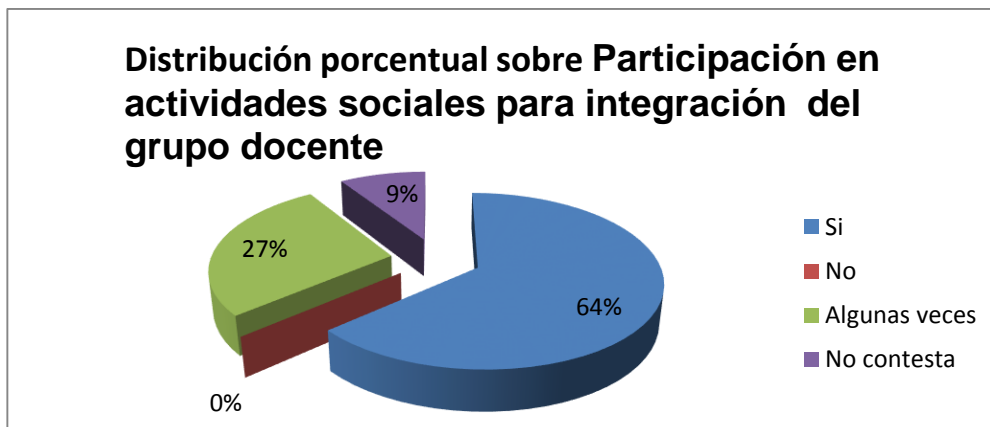
su respuesta varias están de acuerdo en que se celebran los cumpleaños, algunas docentes dicen que el comité no hace nada cultural y hay una docente que dice que ella no se entera de las actividades por no encontrarse ubicada en las oficinas de la carrera.

En toda institución vale la pena tener activo este tipo de comités porque las actividades extracurriculares ayudan mucho al personal a convivir sin estar tratando temas de trabajo; lo que permite conocer más a los compañeros y mejorar las relaciones interpersonales lo que conlleva a un mejor Clima Organizacional.

TABLA 18 Distribución porcentual sobre participación en actividades sociales para integración del grupo docente.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	63.64
No	0	0.00
Algunas veces	3	27.27
No contesta	1	9.09
Total	11	100%

GRAFICO 14



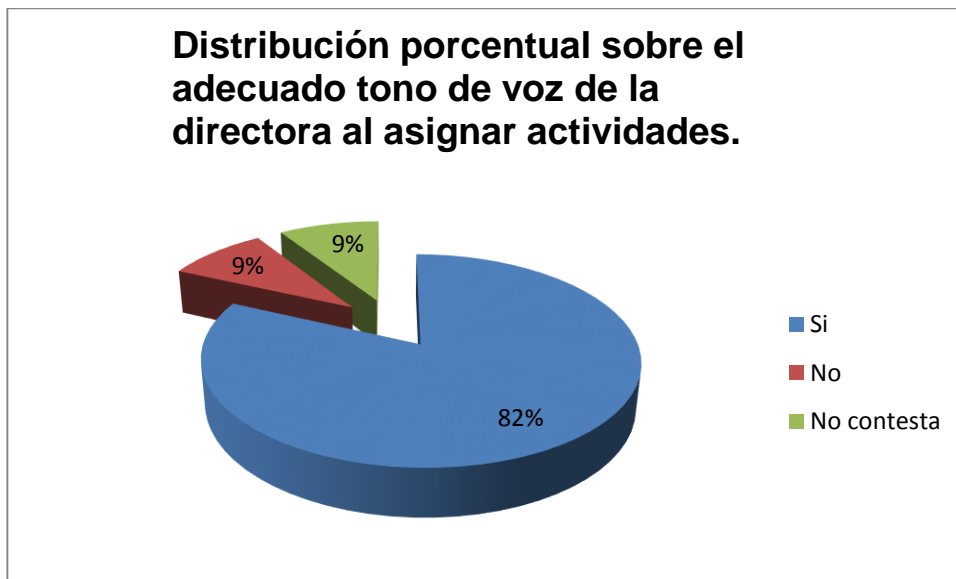
El 63.64 % dice que si participa en actividades sociales para unión del grupo, el 27.27% dice que algunas veces y un 9.09% no contestó.

Al revisar los datos se puede observar que la mayoría de docentes si participa en actividades sociales, al pedirles que amplíen la respuesta; la mayoría no contestó y las que lo hicieron refieren que participan porque les gustan las actividades sociales y otras lo hacen por ser parte del comité.

TABLA 19 Distribución porcentual sobre el adecuado tono de voz de la directora al asignar actividades.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	9	81.82
No	1	9.09
No contesta	1	9.09
Total	11	100%

GRAFICO 15



El 81.82% manifiesta que el tono de voz de la directora al asignar actividades si es el adecuado, el 9.09% manifiesta que no y el 9.09% no contestó.

Por lo que se puede concluir que en su mayoría el personal docente refiere que la Directora de la Carrera utiliza un tono de voz adecuado, cabe mencionar que un mínimo porcentaje refirió que la directora casi siempre anda estresada y de mal humor, razón por la cual eleva el tono de voz. Un tono de voz adecuado dentro del proceso de la comunicación permite mantener buenas relaciones interpersonales entre las docente.

TABLA 20 Distribución porcentual de las docentes sobre Práctica de valores.

ALTERNATIVA	SI	%	NO	%	Algunas veces	%	No contesta	%	TOTAL de Fr.
Respeto	4	36.36	6	54.55	1	9.09	0	0.0	11
Honestidad	6	54.55	0	0.0	3	27.27	2	18.18	11
Integridad	3	27.27	0	0.0	5	45.46	3	27.27	11
Responsabilidad	9	81.82	0	0.0	1	9.09	1	9.09	11
Solidaridad	4	36.36	0	0.0	6	54.55	1	9.09	11
Lealtad	4	36.36	0	0.0	5	45.46	2	18.18	11

El 54.45% dice que no practican el respeto, el 36.36% dice que si lo practican y el 9.09% dice que algunas veces.

El 54.55% de las docentes dice que si practican la honestidad, el 27.27% dice que algunas veces y el 18.18% no contestó.

El 45.46% manifiesta que algunas veces se practica la integridad, el 27.27% dice que si lo practican y otro 27.27% no contestó.

El 81.82% dice que si practican la responsabilidad, el 9.09% dice que algunas veces y otro 9.09% no contestó.

El 54.55% dice que algunas veces practican la solidaridad, mientras que el 36.36% dice que si se practica y el 9.09% no contestó.

El 45.46% refiere que algunas veces se practica la lealtad, el 36.36% refiere que si y el 18.18%, no contestó.

Según las respuestas obtenidas, la mayoría de las docentes refiere que practican los valores de Honestidad, Responsabilidad, Lealtad, Solidaridad, Respeto e Integridad en el desempeño de sus labores lo que es de suma importancia para el desempeño laboral, ya que la practica de valores da mayor credibilidad a las organizaciones y aun mas a aquellas que se dedican a la formación académica de recurso humano dedicado a la atención en salud; además de ser necesario para las buenas relaciones interpersonales; lo que repercute positivamente en el Clima Organizacional de una institución.

TABLA 21 Distribución porcentual de la opinión docente sobre Como mejorar el Clima Organizacional

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si contesto	8	72.73
No contesto	3	27.27
Total	11	100%

El 72.73% de la población ha opinado de cómo mejorar el Clima Organizacional.

Sugiriendo entre algunas:

que se impartan tema de valores y sobre Clima Organizacional, que se elabore un plan de capacitación rotativo, que se organicen actividades sociales, disminuir el hacinamiento en que se encuentran, revisar la carga académica, la apertura de un buzón de sugerencias, reuniones de docentes cada semana, imparcialidad en la toma de decisiones, mejorarlos canales de comunicación, que la Dirección se involucre más en la problemática de la carrera. Las sugerencias hechas por las docentes son de suma importancia para el mejoramiento del clima organizacional de la carrera en Enfermería.

TABLA 22 Sugerencias que el personal aporta para mejorar el Clima Organizacional de su área de trabajo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si contesto	7	63.64
No contesto	4	36.36
Total	11	100%

En el cuadro anterior se detalla que un 63.64% de las docentes si realizó observaciones al Clima Organizacional de área de trabajo, mientras que un 36.36% no contesto.

El 63.64% conformado por siete docentes que emitieron respuesta positiva acerca de observaciones hechas al Clima Organizacional entre lo que se encuentra el hacinamiento, el desorden en los escritorios de algunas compañeras, otras refieren que existe divisionismo, celo profesional, algunas dicen que hay tres grupos de docentes, hay docentes que dicen que no hay tiempo para departir pero hay unas docentes que manifiestan que hay diferencias pero se solventan y que con el esfuerzo de todas se puede mejorar el clima Organizacional de la carrera.

TABLA 23 Distribución porcentual sobre el apoyo que las docentes brindan para el mejorar el Clima Organizacional de la carrera de Enfermería.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si contesto	7	63.64
No contesto	4	36.36
Total	11	100%

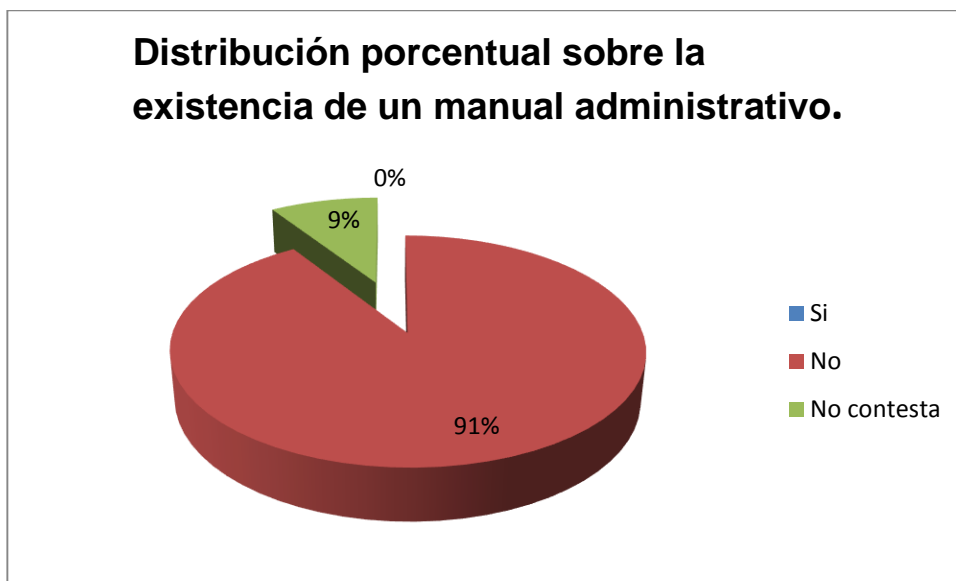
En el cuadro anterior se detalla que el 63.64% de las docentes si respondió a la pregunta y el 36.36% no lo hizo.

En relación al apoyo que cada docente brinda para mejorar el Clima Organizacional de la carrera, plantearon las siguientes estrategias: Algunas dicen estar activas en comités, varias docentes refieren que ellas tratan de cumplir con su trabajo de la mejor manera, un mínimo porcentaje refiere que trata de motivar al grupo.

TABLA 24 Distribución porcentual sobre la existencia de un manual administrativo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	0	0.00
No	10	90.91
No contesta	1	9.09
Total	11	100 %

GRAFICO 16



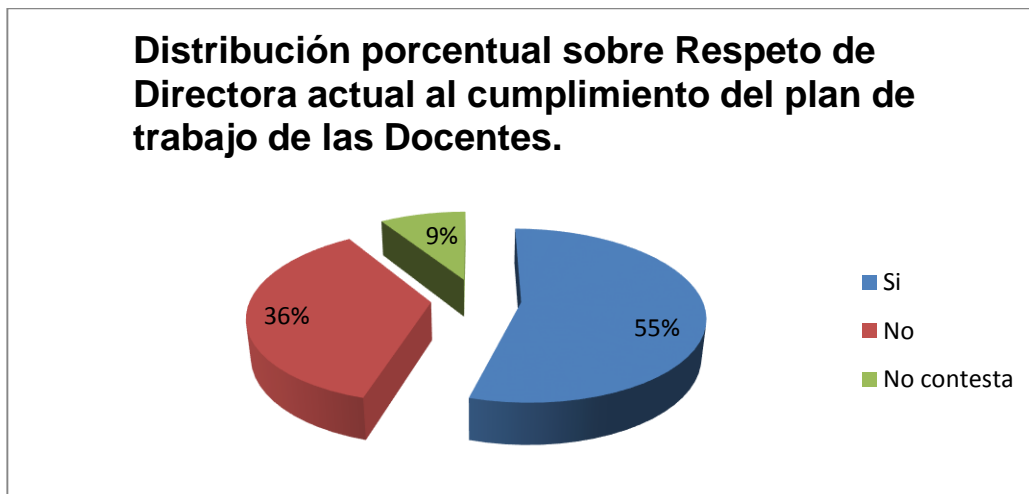
El 90.91% del personal encuestado refiere que no existe un manual administrativo y el 9.09% no contestó.

La mayoría de las docentes encuestadas refieren que no existe un manual Administrativo de la carrera de Enfermería aun siendo este una herramienta importante dentro de cualquier institución ya que es la brújula para la delegación de funciones de todo el personal.

TABLA 25 Distribución porcentual sobre Respeto de Directora actual al cumplimiento del plan de trabajo de las Docentes.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	6	54.55
No	4	36.36
No contesta	1	9.09
Total	11	100%

GRAFICO 17



El 54.55% dice que la Directora si respeta la carga académica de las Docentes, el 36.36% dice que no y el 9.09% no contestó.

Más de la mitad de las docentes refieren que la directora respeta la carga académica, pero un porcentaje significativo opina que no, argumentando que: en ocasiones se debe de cumplir con actividades que son urgentes, se asignan actividades de comisiones dentro y fuera de hospitales.

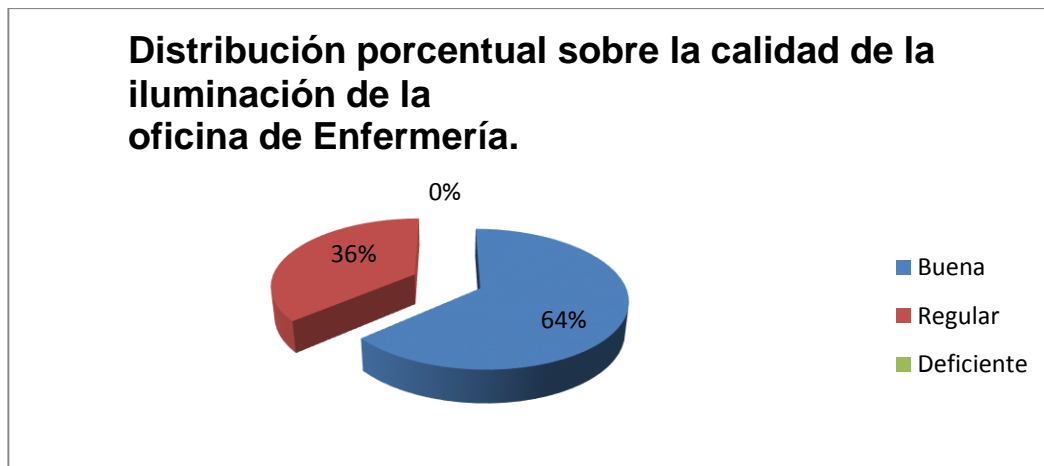
A esta misma pregunta la directora responde que es según las necesidades que se tiene que solventar en respuesta a las exigencias estudiantiles y laborales y la sobre carga no solo es para el docente si no para la directora por ejemplo asistir a capacitaciones que no estaban contempladas.

VARIABLE N° 2 ESTRUCTURA FÍSICA

TABLA 26 Distribución porcentual sobre la calidad de la iluminación de la oficina de Enfermería.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Buena	7	63.64
Regular	4	36.36
Deficiente	0	0.00
Total	11	100%

GRAFICO 18



De las docentes encuestadas el 63.64% refiere que la calidad de la iluminación de la oficina de la carrera es buena y el 36.36% dice que regular.

La mayoría de las docentes manifiesta que la calidad de la iluminación en la oficina de la carrera en Enfermería es buena y una mínima cantidad manifiesta que es regular. Las condiciones de iluminación de una oficina deben ser óptimas ya que una inadecuada iluminación afecta directamente la salud por producirse un desgaste visual debido al esfuerzo que se genera.

TABLA 27 Opinión de las docentes sobre la cantidad de los ventanales de la oficina de Enfermería.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Suficientes	7	63.64
Pocos	4	36.36
Total	11	100%

El 63.64% de las docentes entrevistadas refirió que los ventanales de la carrera son suficientes y el 36.36 refirió que no lo son.

Lo que refleja que en su mayoría las docentes están de acuerdo con la cantidad de los ventanales existentes en la oficina de la carrera de Enfermería, a lo que se puede agregar que es muy importante que toda oficina que alberga a varias personas mantenga una buena ventilación para evitar enfermedades respiratorias.

TABLA 28 Distribución porcentual sobre las condiciones de los ventanales de la oficina de Enfermería

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Optimas condiciones	4	36.36
Malas condiciones	7	63.64
Total	11	100%

Del 100% de las encuestadas el 63.64% manifiesta que las condiciones de los ventanales de la oficina de Enfermería están en malas condiciones y el 36.36% dice que están en optimas condiciones.

De la cantidad de ventanales que existen en la oficina de la carrera de Enfermería la mayoría de las docentes manifiestan que estas se encuentran en malas condiciones lo que les genera incomodidad al momento de manipularlas para abrirlas o cerrarlas.

TABLA 29 Distribución porcentual sobre si La cercanía de la oficina de Enfermería a los laboratorios de anatomía, afecta su salud?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	10	90.91
No	0	0.00
Docente fuera de área	1	9.09
Total	11	100%

GRAFICO 19



El 90.91% de las docentes encuestadas refieren que la cercanía de la oficina de Enfermería a los laboratorios de anatomía afecta la salud, el 9.09% esta refiere que no le afecta ya que se encuentra fuera de esa área.

Un alto porcentaje de las docentes manifiesta que la cercanía de la oficina de la carrera de Enfermería a los laboratorios de Anatomía afecta su salud, la mayoría de ellas refiere que es debido al uso de formalina para el mantenimiento de los tejidos de los cadáveres, por lo que están expuestas a un riesgo potencial de enfermedades pulmonares; además de provocar cefaleas e irritación ocular, es importante mencionar que una de las docentes manifestó que no le afecta esta situación lo cual es debido a que no está instalada en las oficinas de la carrera.

TABLA 30 Opinión docente sobre la Cantidad de servicios sanitarios asignados al personal es el ideal?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	5	45.45
No	6	54.55
Total	11	100%

El 54.55% de las personas encuestadas refiere que la cantidad de servicios sanitarios asignados al personal de la carrera no es ideal y el 45.45% dice que si.

La mayoría de las docentes refiere que la cantidad de servicios sanitarios no es ideal para la cantidad de docentes, al pedirles que amplíen su respuesta ellas manifiestan que estos no solo son para el personal de Enfermería y que además se observa una limpieza deficiente, y un porcentaje importante del 54.55 contestaron que no.

TABLA 31 Distribución porcentual sobre si la ubicación de los servicios sanitarios del personal es favorable?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	8	72.73
No	3	27.27
Total	11	100%

El 72.73% dice que es favorable la ubicación de los servicios sanitarios y el 27.27% dice que no.

Se determina que la ubicación de los servicios sanitarios para las docentes es favorable ya que la mayoría de ellas así lo expresan argumentando que están cerca pero fuera de la oficina; aunque una mínima cantidad de docentes refiere que hay que caminar mucho para llegar a ellos.

TABLA 32 Distribución porcentual sobre el espacio físico entre escritorios es el ideal para:

ALTERNATIVA	SI	%	NO	%	TOTAL Fr
Asesoría de tesis	1	9.09	10	90.91	11
Abordaje de temas privados con alumnos	1	9.09	10	90.91	11
Solventar problemas con estudiantes	1	9.09	10	90.91	11
Realizar entrevistas	1	9.09	10	90.91	11

El 90.91% dice que el espacio físico para asesorar tesis no es el ideal y el 9.09% dice que sí.

El 90.91% dice que el espacio físico para abordaje de temas privados con alumnos no es el ideal y el 9.09% dice que sí.

El 90.91% dice que el espacio físico para solventar problemas con estudiantes no es el ideal y el 9.09% dice que sí.

El 90.91% dice que el espacio físico para realizar entrevistas no es el ideal y el 9.09% dice que sí.

Casi el total de las docentes entrevistadas refieren que el espacio físico entre escritorios no es adecuado para asesorías de tesis, abordajes de temas privados con alumnos, solventar problemas con estudiantes y realizar entrevistas, a lo que la directora responde lo mismo. Los datos anteriores evidencian el hacinamiento en el que se encuentran las docentes de la carrera de Enfermería lo cual interfiere adecuada atención de los estudiantes y el desarrollo de las actividades académico administrativas.

**VARIABLE N° 3 OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO
TÉCNICO – CIENTÍFICO**

TABLA 33 Distribución porcentual sobre adecuado proceso de selección de docentes para capacitaciones.

ALTERNATIVA	SI	%	NO	%	Algunas veces	%	No contesta	%	TOTAL de Fr.
A nivel Nacional	4	36.36	4	36.36	2	18.18	1	9.09	11
A nivel Internacional	5	45.45	4	36.36	1	9.09	1	9.09	11

Del total de la población encuestada el 36.36% opina que es adecuado el proceso de selección para las capacitaciones a nivel nacional, un 36.36% opina que no, un 18.18% dice que algunas veces y un 9.10% no contestó.

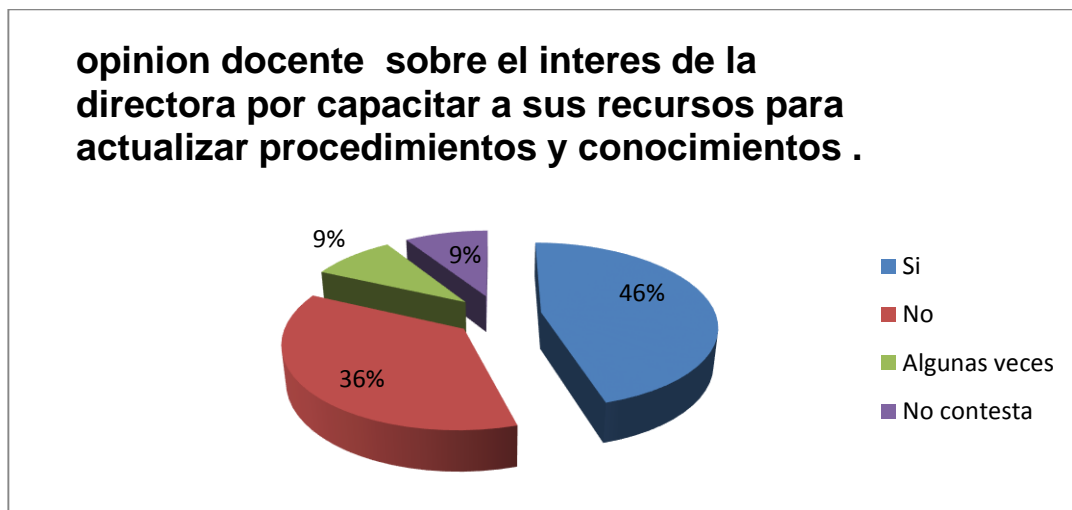
El 45.45% dice que si es adecuado el proceso de selección para capacitaciones a nivel internacional, 36.37% dice que no, un 9.09% dice que algunas veces y otro 9.09% no contestó.

Respecto a esta interrogante la mayoría de las docentes coinciden en estar de acuerdo en la forma de selección para capacitaciones a nivel nacional e internacional a esta gran mayoría se une la opinión de la directora, un porcentaje menor refiere no estar de acuerdo refiriendo que no hay criterios de selección, las capacitaciones se reducen a un grupo en particular, es importante mencionar que existe un comité de capacitación en la carrera y cuando es urgente seleccionar se hace una reunión extraordinaria con las coordinadoras de cada módulo para aprovechar esas oportunidades.

TABLA 34 Opinión docente sobre el Interés de la dirección por capacitar a sus recursos para actualizar procedimientos y conocimientos.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	5	45.45
No	4	36.36
Algunas veces	1	9.09
No contesta	1	9.09
Total	11	100%

GRAFICO 20



El 45.45% opina que la dirección se preocupa por capacitar a los recursos para actualizar procedimientos y conocimientos, 36.36% dice que no, el 9.09% dice que algunas veces y un 9.09% no contestó.

La tabla anterior refleja que la directora se preocupa por la capacitación de los docentes, aunque un porcentaje menor refiere que no se interesa. Ante esto la directora agrega que se han realizado gestiones para participación en congresos y jornadas científicas. Una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal y la

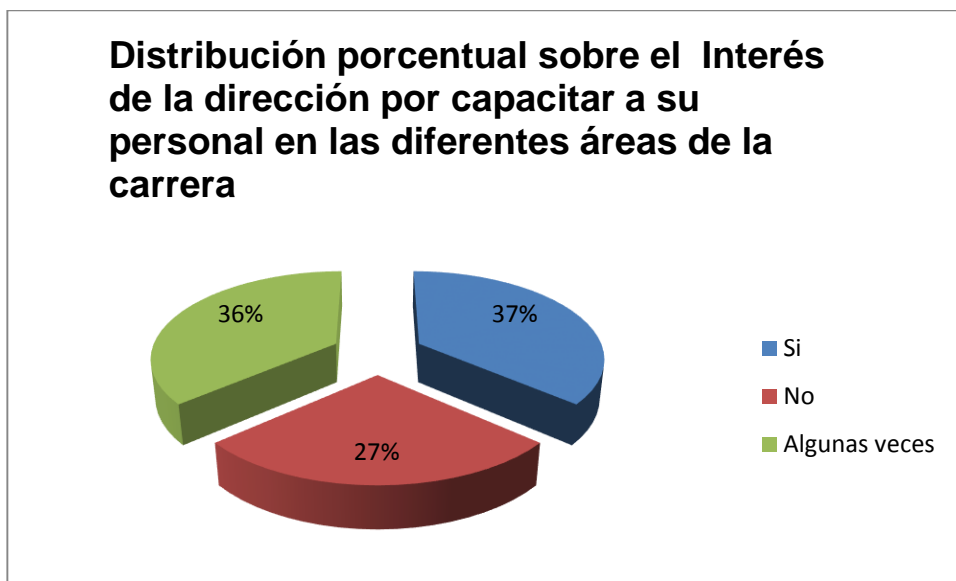
organización es la capacitación de los recursos ya que conduce a rentabilidad más alta y actitudes mas positivas.

En cuanto al interés de la dirección para capacitar al personal docente refirieron que si existe interés, gestionando la participación de docentes y estudiando en congresos y jornadas científicas. También hay limitaciones que interfieren en estos procesos tales como: desconocimiento de un plan de capacitación, no hay fluidez de la información oportuna de las oportunidades de capacitación de las instancias pertinentes al nivel operativo entre otros. Por lo que las convocatorias y posibilidades de participar se hacen de forma extemporanea. La capacitación del recurso humano en una organización es de vital importancia ya que a mayor conocimiento mayor calidad y mas rendimiento.

TABLA 35 Distribución porcentual sobre el Interés de la dirección por capacitar a su personal en las diferentes áreas de la carrera.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	4	36.36
No	3	27.28
Algunas veces	4	36.36
Total	11	100%

GRAFICO 21



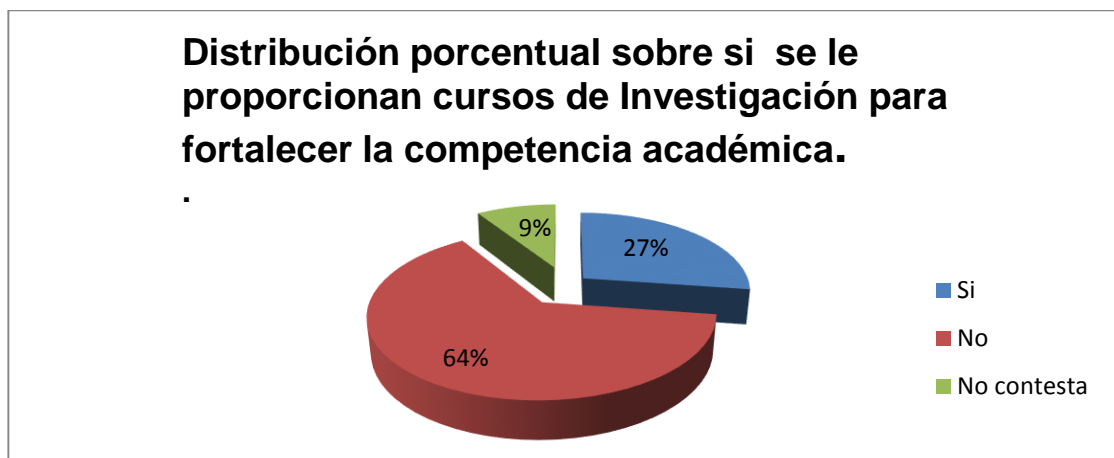
Del 100% de la población encuestada el 36.36% dice que la directora se interesa por capacitar al personal en diferentes áreas, un 36.36% dice que algunas veces y el 27.28% dice que no.

Por lo tanto se puede apreciar que un porcentaje considerable de docentes afirman que la directora no muestra interés por su desarrollo y capacitación en las diferentes áreas de la carrera, al ampliar sus respuestas una de ellas dice que siempre se capacitan las mismas, pero la gran mayoría omitió ampliar respuesta.

TABLA 36 Distribución porcentual sobre si se le proporcionan cursos de Investigación para fortalecer la competencia académica.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	3	27.27
No	7	63.64
No contesta	1	9.09
Total	11	100%

GRAFICO 22



La tabla anterior presenta que del 100% un 63.64% opina que no se les proporcionan cursos de investigación, un 27.27% dice que si y el 9.09% no contestó.

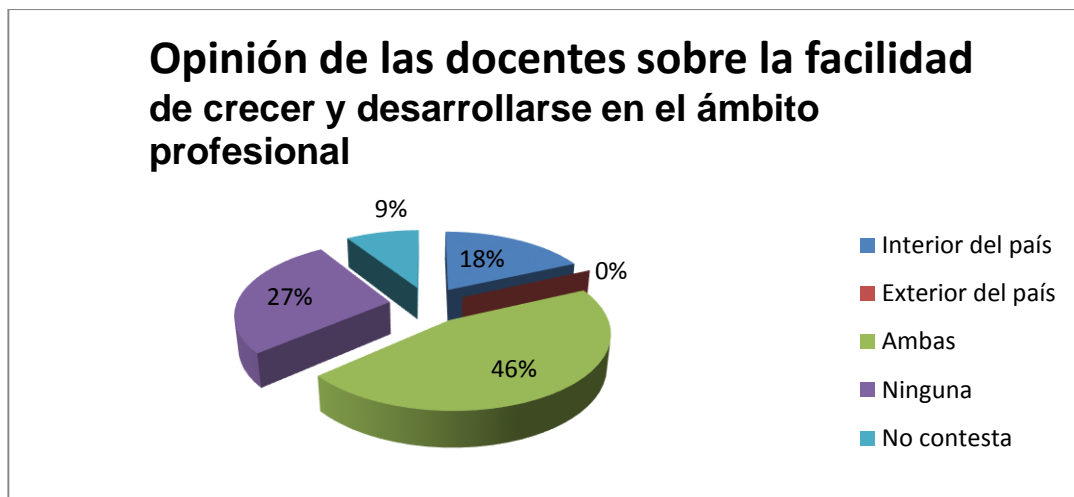
A la interrogante anterior la mayoría de las docentes dice que no se les proporcionan cursos de investigación para fortalecer la competencia académica, un porcentaje menor refiere que se les han impartido cursos de investigación. Es importante mencionar que se ha estado capacitando a personal de maternidad y hospital militar para fortalecer la docencia servicio pero que la carrera no ha sido incluida en las capacitaciones debido a factores u obstáculos tanto institucionales como actitudinales como: la no sistematización del área de

investigación, no tienen interés en la investigación y que no hay oportunidad de capacitarse en investigación para todo el personal.

TABLA 37 Opinión de las docentes sobre la facilidad de crecer y desarrollarse en el ámbito profesional.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Interior del país	2	18.18
Exterior del país	0	0.00
Ambas	5	45.45
Ninguna	3	27.27
No contesta	1	9.10
Total	11	100%

GRAFICO 23



El 45.45% dice que ambas opciones, el 27.27%, dice que ninguna, el 18.18% dice que en el interior del país y un 9.10% no contesta.

Esto refleja que la mayoría de las docentes refieren que la carrera de Enfermería les permite crecer y desarrollarse en el ámbito profesional dentro y fuera del país, una tercera parte dice que no hay oportunidad ni dentro ni fuera

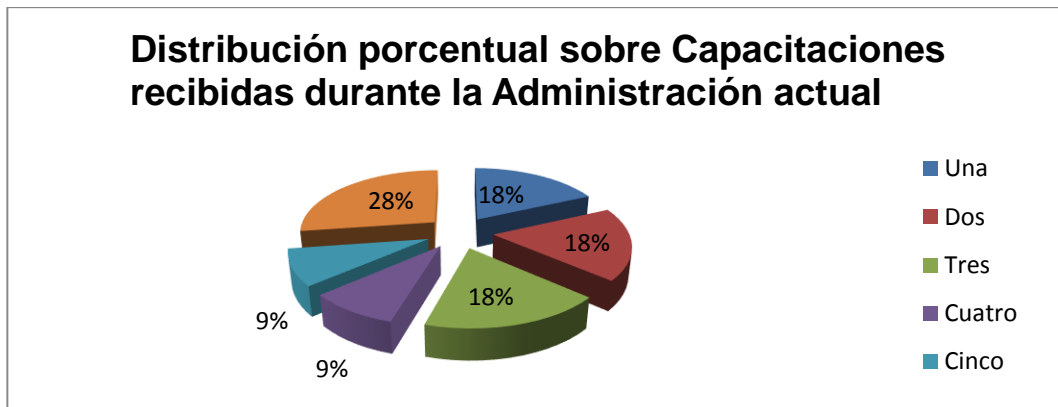
del país, al preguntarle a la directora al respecto dice que si hay oportunidades para ambas.

Que el personal se capacite es de gran importancia pues permite crecer tanto al recurso como a la institución que representa.

TABLA 38 Distribución porcentual sobre Capacitaciones recibidas durante la Administración actual.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Una	2	18.18
Dos	2	18.18
Tres	2	18.18
Cuatro	1	9.09
Cinco	1	9.09
Ninguna	3	27.26
Total	11	100%

GRAFICO 24



El 27.26% del personal docente encuestado refiere que no ha recibido ninguna capacitación durante la administración actual, un 18.18% opina que ha recibido

una, el 18.18% manifiesta que dos capacitaciones, un 18.18% dice que tres, un 9.09% dice que cuatro y otro 9.09% dice que ha recibido cinco capacitaciones.

Esto refleja que la mayoría de docentes de la carrera por lo menos ha recibido de una a tres capacitaciones, es importante valorar de estos resultados un 27.26% de las docentes no han recibido ninguna capacitación en un periodo de 3 años. La Directora responde que ella ha recibido más de cinco capacitaciones durante su gestión, lo cual es debido a su cargo. Son muchos los beneficios a nivel personal y profesional que se adquieren cuando se reciben frecuentes capacitaciones y esto contribuye a una mejor formación de los recursos en este caso de Enfermería lo que repercute positivamente tanto a las relaciones interpersonales como al desempeño laboral logrando así desarrollar un mejor Proceso de Enseñanza Aprendizaje.

TABLA 39 Sugerencias de las docentes acerca de métodos de selección de Docentes para participar en Capacitaciones.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si contesto	6	54.55
No contesto	5	45.45
Total	11	100.00%

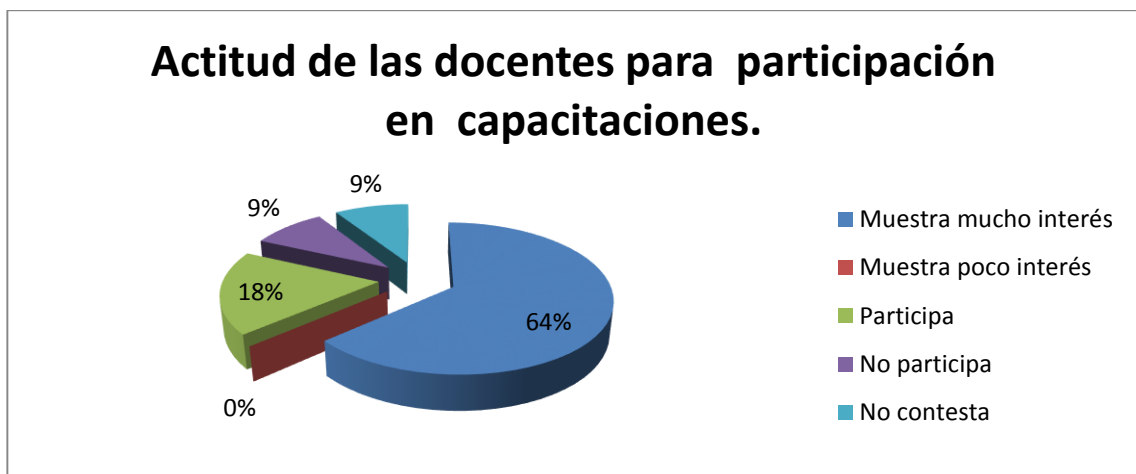
Según la tabla anterior el 54.55% de las docentes contestaron que sugieren métodos de selección de docentes para las capacitaciones la interrogante mientras que el 45.45% prefirió no emitir respuesta.

En relación a los métodos sugeridos para seleccionar las docentes para participar en las capacitaciones mencionaron las siguientes: que se lleve un registro de las capacitaciones que cada docente recibe, que siempre se haga participativo, que hay que valorar perfil docente, que cada docente busque oportunidades sin afectar la responsabilidad académica y que le den oportunidad a las que nunca han participado.

TABLA 40 Actitud de las docentes para participación en capacitaciones.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muestra mucho interés	7	63.64
Muestra poco interés	0	0.00
Participa	2	18.18
No participa	1	9.09
No contesta	1	9.09
Total	11	100.00%

GRAFICO 25



De acuerdo a los datos anteriores el 63.64% de las docentes muestra mucho interés en participar en las capacitaciones, un 18.18% dice que participa, un 9.09% dice que no participa y un 9.09% no contestó.

De acuerdo a los datos anteriores permiten reflejar que las docentes en su mayoría muestran mucho interés para participar en las capacitaciones, un pequeño porcentaje contestan que participan en las capacitaciones, así mismo refieren que es importante actualizarse y que si le interesa en tema lo acepta.

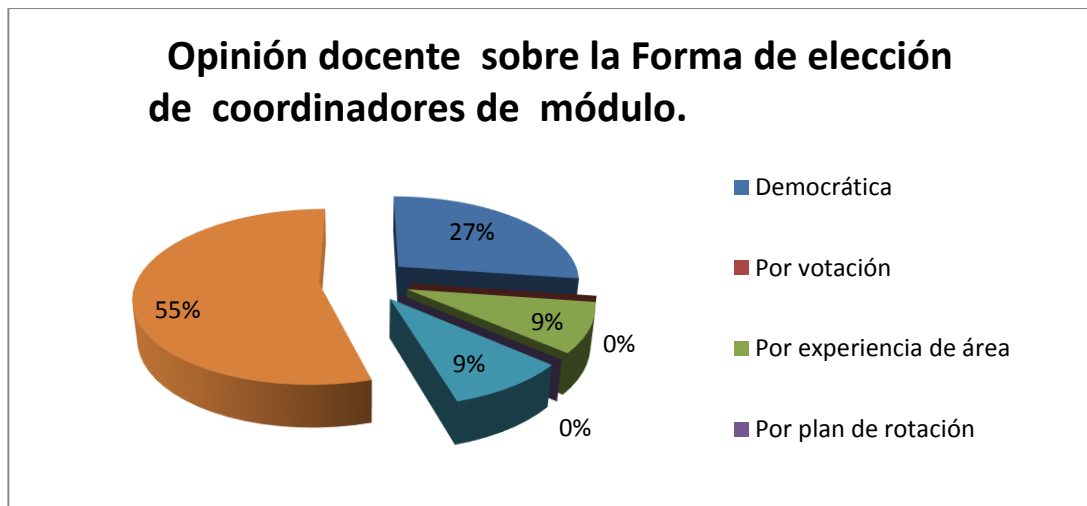
La actitud favorable hacia las capacitaciones del recurso humano promueve hacia el desarrollo tanto de la organización como también a nivel personal lo que contribuye a mejorar el desempeño profesional.

VARIABLE N° 4 CARGA ACADÉMICA

TABLA 41 Opinión docente sobre la Forma de elección de coordinadores de módulo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Democrática	3	27.27
Por votación	0	0.00
Por experiencia de área	1	9.09
Por plan de rotación	0	0.00
Por voluntad del recurso	1	9.09
No hay lineamientos claros y específicos	6	54.55
Total	11	100.00%

GRAFICO 26



De las personas encuestadas el 54.55% opina que no hay lineamientos y específicos para elegir un coordinador de modulo el cual es asignado, un 27.27% dice se realiza de forma democrática, otro 9.09% dice que se realiza por experiencia en el área y un 9.09% dice que por voluntad del recurso.

De lo anterior se puede interpretar que la mayoría de los docentes responden que no hay lineamientos claros y específicos para la elección de coordinadores de módulo; debido a la no existencia de un manual de funciones en donde se establezcan con claridad los lineamientos a seguir para determinado proceso; la ausencia de dicho proceso suele generar desorden y por ende inconformidad en el recurso humano.

TABLA 42 Opinión de las docentes sobredistribución equitativa de docentes para cada módulo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	5	45.45
No	6	54.55
Total	11	100.00%

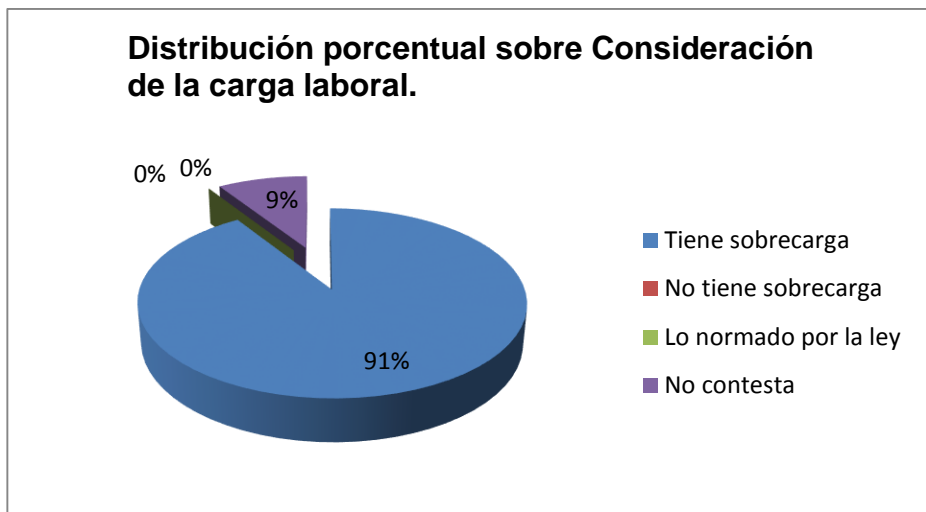
El 54.55% de los encuestados dice que no hay equidad en la distribución de docentes para cada modulo y el 45.45% refiere que si se hace en forma equitativa.

La mayoría de las docentes refieren que no hay equidad en la distribución de las docentes para cada modulo, argumentando que no hay muchas docentes, otras dicen que no hay lineamientos específicos y que depende de los recursos humanos que se tienen y de la demanda estudiantil que generalmente año con año es alta en ambos ciclos del año lectivo, aumentando siempre en el ciclo II por lo que generalmente se asigna de 3 a 4 docentes por modulo.

TABLA 43 Distribución porcentual sobre Consideración de la carga laboral.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Tiene sobrecarga	10	90.91
No tiene sobrecarga	0	0.00
Lo normado por la ley	0	0.00
No contesta	1	9.09
Total	11	100%

GRAFICO 27



El 90.91% considera que tiene sobrecarga académica y un 9.09% no contestó. Los datos anteriores reflejan que la mayoría del personal docente de la carrera de Enfermería considera que tiene sobrecarga laboral opinión que comparte la directora de la carrera, algunas opinan que esto se debe a la complejidad de la carrera, otras docentes exponen que excede casi el doble de lo normado, hay docentes que exponen que se trabaja mas horas de las planificadas también que se gasta tiempo en actividades no docentes como sacar copias, quema de acetatos, entre otros.

TABLA 44 Distribución porcentual sobre Satisfacción de las exigencias académicas de los estudiantes.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	9	81.82
No	0	0.00
Algunas veces	1	9.09
No contesta	1	9.09
Total	11	100.00%

GRAFICO 28



El 81.82% dice que si satisface las exigencias académicas de los estudiantes, un 9.09% dice que algunas veces y otro 9.09% no contesta.

Esto permite visualizar que la mayoría de las docentes dice que satisface las exigencias académicas de los estudiantes, algunas argumentan que se preparan intelectualmente para dar lo mejor de si logrando así el cumplimiento de objetivos, al respecto la directora opina que se cumple con el curriculum de cada uno de los módulos, pero que hay limitantes institucionales que coadyuvan a que las exigencias de los estudiantes no sean del todo suplidas.

TABLA 45 Opinión docente sobre Como afecta la sobre carga laboral de los docentes al sector estudiantil.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si contestaron	9	81.82
No contestaron	2	18.18
Total	11	100.00%

De las encuestadas el 81.82% opino que la sobrecarga laboral afecta y un 18.18% no contestó.

La mayoría de las docentes opina que la sobre carga laboral limita la atención a los estudiantes y disminuye la calidad del proceso Enseñanza Aprendizaje, que disminuye la calidad de las clases y el esfuerzo afecta la salud de las docentes, también plantearon que también se ven afectados los estudiantes en trabajo de grado ya que no se le dedica el tiempo que merecen y que necesitan para este proceso.

TABLA 46 Opinión docente sobre Jornadas laborales más de las horas reglamentadas.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	11	100.00
No	0	0.00
Total	11	100.00%

El 100% de las docentes refiere que sus jornadas laborales son más de las horas reglamentadas.

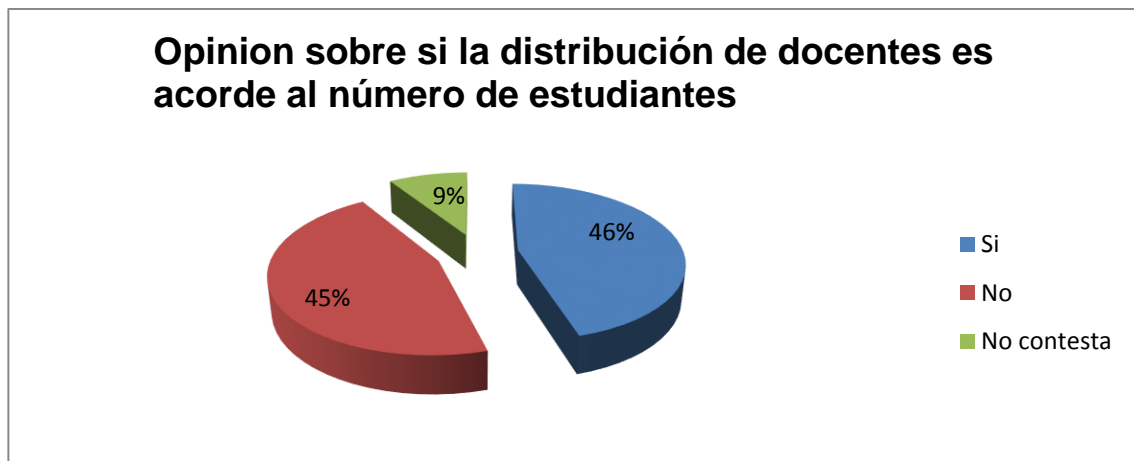
De los datos anteriores se puede interpretar que el 100% de las docentes encuestadas consideran que trabajan más horas de las reglamentadas, que llevan trabajo a su casa, la falta de material y equipo necesario, que así son las

exigencias de la carrera y que trabaja jornadas de casi 11 horas. La lista de actividades a realizar por las docentes es innumerable es por eso que es casi imposible salir con todo en las ocho horas que establece la ley de escalafón de la UES por lo que las docentes se ven en la necesidad de llevar trabajo hasta sus hogares lo cual afecta en el convivio familiar.

TABLA 47 Opinión sobre si la distribución de docentes es acorde al número de estudiantes.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	5	45.45
No	5	45.45
No contesta	1	9.10
Total	11	100%

GRAFICO 29



El 45.45% de docentes encuestadas manifestaron que la distribución de docentes esta en relación al numero de estudiantes, un 45.45% manifestaron que no y un 9.09% no contesto.

En relación a los datos anteriores se observa que hay un porcentaje que opina que es acorde al número de estudiantes, otro grupo igual opina que no es acorde.

Dentro de algunos argumentos que se exponen se mencionan: Los grupos de estudiantes son numerosos, la población estudiantil es alta en cada ciclo, que hay muchos productos a evaluar y que la plan docente es insuficiente. Según la ley de educación superior menciona que la enseñanza modular no debe exceder de veinte estudiantes por tutoría; cabe mencionar que la carrera de Licenciatura en Enfermería trabaja bajo el sistema modular y atiende mas de éste número de estudiantes.

TABLA 48 Opinión sobre el Trabajo en equipo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	10	90.91
No	0	0.00
Algunas veces	1	9.09
Total	11	100%

El 90.91% dice que si se trabaja en equipo y un 9.09% dice que algunas veces.

La mayoría de las docentes afirman que les gusta trabajar en equipo argumentando que es una forma de lograr objetivos, se trabaja de manera que el trabajo sea equitativo, puede que sea difícil pero da fortaleza.

El trabajo en equipo es importante en las organizaciones, ya que ayuda a fortalecer los nexos y relaciones interpersonales, las relaciones laborales así como optimiza los recursos y fortalece la satisfacción y el desempeño laboral.

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA OPINIÓN ESTUDIANTIL.

DATOS GENERALES:

TABLA 1: Distribución porcentual de las edades de los estudiantes.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
20 – 22 años	16	32.66
23 - 25 años	28	57.14
Mas de 25 años	5	10.20
Total	49	100.00%

De los 49 estudiantes encuestados sus rangos de edades están así: el 57.14% corresponde a las edades de entre 23-25 ; el 32.66% corresponde a las edades de entre 20-22; y el 10.20% corresponde a los mayores de 25 años.

Al revisar las edades de los estudiantes encuestados se puede valorar que en su mayoría excede los 22 años lo que puede favorecer a obtener información coherente y con responsabilidad porque son estudiantes que ya están en etapa de joven-adulto aparte de estar en su último ciclo de estudio a nivel profesional.

VARIABLE N°1 RELACIONES INTERPERSONALES

TABLA 2: Distribución porcentual de la opinión del funcionamiento de la Dirección actual de la Carrera.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Excelente	0	0.00
Muy buena	9	18.37
Buena	28	57.14
Deficiente	12	24.49
Total	49	100.00%

Del cuadro anterior, el 57.15% dice que el funcionamiento de la Directora es bueno, un 24.49% dice que deficiente y solo un 18.37% dice que es muy buena.

La mayoría de los estudiantes opina que el funcionamiento de la directora actual es bueno seguido de una cantidad importante que dice que su funcionamiento es deficiente, al preguntarles el porque de esa respuesta muchos opinan que hay falta de apoyo al sector estudiantil, otros opinan que hay desacuerdo entre ella y docentes, algunos mas dicen que carece de autoridad y una cantidad muy mínima opina que ella es organizada. Esas respuestas reflejan el grado de descontento que existe en el sector estudiantil ya que como en cualquier institución educadora lo que como estudiantes se espera es comprensión y acercamiento al sector de parte de sus autoridades.

TABLA 3 Distribución porcentual de las relaciones Interpersonales entre las Docentes.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Excelente	0	0.00
Muy buena	12	24.49
Buena	19	38.78
Regular	16	32.65
Deficiente	2	4.08
Total	49	100.00%

El 38.78% de los estudiantes manifiesta que las relaciones interpersonales de las Docentes son buenas, el 32.65% dicen que regulares, un 24.49% que muy buenas y un 4.08% que deficientes.

Esto permite evidenciar que la mayoría de los estudiantes observan que las relaciones interpersonales entre las docentes son entre buenas y regulares, otro porcentaje refiere que son deficientes y un mínimo porcentaje refiere que son muy buenas. Al solicitar la ampliación de la respuesta los estudiantes agregan que se observa diferencias entre Docentes, que existen sub grupos entre Docentes, que hay Docentes individualistas, que se observa apatía hacia los estudiantes, también hay favoritismo con algunos alumnos, que los conflictos entre Docentes es transmitido hasta las aulas, que la comunicación con los estudiantes es deficiente, que hay Docentes que infunden temor.

TABLA4 Distribución porcentual del Ambiente de trabajo de las Docentes de la Carrera.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Hostil	6	12.24
Agradable	11	22.45
Tenso	32	65.31
Total	49	100.00%

Un 65.31% manifiesta que el ambiente de trabajo de las docentes es Tenso, un 22.45% dice que es agradable y un 12.24% dice que es hostil.

Esto indica que la gran mayoría de estudiantes considera que el ambiente de trabajo de las docentes de la carrera es entre tenso y hostil, pero casi una cuarta parte de los estudiantes valora que el ambiente entre ellas es agradable. Al preguntar el porqué de su opinión un buen porcentaje sustenta que es por hacinamiento y sobrecarga laboral, otro porcentaje considera que hay mal manejo de conflictos, otros que por falta de material y equipo son hostiles y un porcentaje más opina que por la falta de comunicación. Los estudiantes proporcionaron muchas opiniones más pero las antes mencionadas son las de mayor porcentaje.

TABLA 5 Distribución porcentual de laRelación Docente-Estudiante en el proceso Enseñanza Aprendizaje.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Excelente	0	0.00
Muy buena	12	24.49
Buena	12	24.49
Regular	14	28.57
Deficiente	11	22.45
Total	49	100%

El 28.57 dice que es Regular la relación Docente-Estudiante con el Proceso Enseñanza-Aprendizaje; un 24.49% dice que muy buena y otro tanto igual que Buena mientras que un 22.45% dice que Deficiente.

Es importante destacar que del total de los estudiantes entrevistados sus respuestas están divididas en cuatro opciones de respuesta sobre la relación Docente-Estudiante en el proceso Enseñanza Aprendizaje entre ellas están: muy buena, buena , regular y deficiente destacando que al unificar los porcentajes de regular y deficiente suman más del 50% lo cual es preocupante que los estudiantes tengan esa opinión del proceso. Cabe mencionar que los estudiantes agregan que observan trato preferencial con algunos alumnos, además que son apáticas en su mayoría con los estudiantes, también opinan que algunas necesitan actualizarse, un buen porcentaje agrega que ellas no aceptan sugerencias y que no hay consideración ni respeto hacia el sector estudiantil.

TABLA6 Distribución porcentual de las Docentes que trabajan en un clima de Cooperación?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	23	46.94
No	26	53.06
Total	49	100%

De los estudiantes encuestados un 53.06% refiere que las Docentes no trabaja en un clima de cooperación y un 46.94% dice que Si.

Esto refleja que más de la mitad de los estudiantes opina que las docentes no trabajan en un clima de cooperación, un porcentaje menor refiere que si. Además ampliando su respuesta un buen porcentaje agrega: que son individualistas, que no se llevan bien entre ellas, pero es importante mencionar que otro buen porcentaje opina que se ayudan entre ellas.

TABLA7 Distribución porcentual de las Intervención de la forma de organización del personal Docente en el sector estudiantil?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Afecta positivamente	10	20.41
Afecta negativamente	35	71.43
No afecta	4	8.16
Total	49	100%

La forma de organización del personal docente afecta negativamente al sector estudiantil en un 71.43%, afecta positivamente en un 20.41% y un 8.16% dice que no afecta.

Los datos anteriores reflejan que la mayoría de los estudiantes considera que la organización del personal docente interviene de forma negativa en el sector estudiantil, y un porcentaje mucho menor refiere que afecta positivamente. Con base a lo antes detallado al ampliar su respuesta los estudiantes agregan en su mayoría: nos exigen que seamos organizados y ellas no lo son, no dan buen ejemplo de Ética Profesional y no son humildes y eso afecta el Proceso Enseñanza Aprendizaje y un porcentaje considerable refiere nos ayudan al logro de objetivos. Son muchos los factores que pueden afectar el Proceso Enseñanza Aprendizaje durante la formación del profesional de Enfermería. Ya que el comportamiento de sector formador interfiere.

TABLA14 Distribución porcentual de la Intervención del ambiente laboral de las Docentes en los estudiantes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Afecta positivamente	9	18.37
Afecta negativamente	34	69.39
No afecta	6	12.24
Total	49	100%

Un 69.39% de los estudiantes dice que el ambiente laboral de las docentes les afecta de forma negativa, el 18.37% dice que afecta positivamente y el 12.24 dice que no afecta.

Esto permite visualizar que en su mayoría los estudiantes opinan que el ambiente de trabajo del personal docente afecta negativamente al sector estudiantil ya que han observado que se pelean entre ellas y se desquitan con los estudiantes, que el hacinamiento las desanima y por eso no dan buena enseñanza, que la Directora humilla y ofende a los estudiantes y exige respeto y que afecta la falta de material didáctico. Hay un pequeño porcentaje que refiere ser afectado positivamente porque dicen ser motivados por las docentes a ser mejores y que los atienden cuando ellos lo solicitan.

TABLA 15 Distribución porcentual de la Practica de valores del personal Docente.

ALTERNATIVA	SI	%	NO	%	ALGUNAS VECES	%	TOTAL DE Er
Respeto	26	53.06	5	10.20	18	36.72	49
Honestidad	22	44.90	7	14.29	20	40.81	49
Integridad	19	38.78	10	20.41	20	40.81	49
Responsabilidad	9	18.37	12	24.49	28	57.14	49
Solidaridad	4	8.16	14	28.57	31	63.27	49

El 53.06% dice que las docentes Si practica el Respeto, el 36.74% que algunas veces y un 10.20% dice que no lo practican.

El 44.90% dice que las docentes Si practican la honestidad, el 40.81% dice que algunas veces y un 14.29% dice que No.

Un 40.81% dice que las docentes Algunas veces practican la Integridad, el 38.78% refieren que Si y un 20.41% refiere que No.

Un 57.14% de los estudiantes refiere que las docentes Algunas veces practican la Responsabilidad, el 24.49% dice que No la practican y solo un 18.37% dice que Si.

El 63.27% dice que algunas veces practican la Solidaridad, el 28.57% dice que no y el 8.16% dice que sí.

Esto refleja que la mayoría de estudiantes opina que las docentes si practican el respeto y una menor pero significativa cantidad opina que algunas veces lo practican, con respecto a la honestidad un porcentaje significativo opina que si es practicada y otro porcentaje similar manifiesta que es practicada algunas veces, un buen porcentaje refiere que la integridad si es practicada y otros

dicen que solo es practicada algunas veces, con respecto a la responsabilidad la mayoría infiere en que es practicada algunas veces y un porcentaje bajo pero significativo manifiesta que no la practican, la mayoría de los estudiantes refiere que la solidaridad es practicada por las docentes solo algunas veces otros opinan que no la practican. Al pedirles que amplíen sus respuestas dicen que: las docentes denigran la integridad de los estudiantes cuando se dirigen a ellos con tono de voz inadecuado, también que a las docentes no les importa poner en práctica los valores otros dicen que no entregan en su momento los productos y parciales, no respetan horarios, pero hay un grupo de estudiantes que las docentes demuestran seguridad en sus acciones.

VARIABLE N° 2 ESTRUCTURA FÍSICA

TABLA 16 Distribución porcentual de la ubicación de las oficinas de la Carrera de Enfermería cerca de los Laboratorios de Anatomía afecta la salud de las Docentes?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	39	79.59
No	10	20.41
Total	49	100%

El 79.59% de los estudiantes refiere que la cercanía de la oficina de la carrera de Enfermería Si afecta la salud de las docentes y un 20.41% refiere que no les afecta.

A pesar de que se esperaba que todos contestaran que si afecta la salud de las docentes el hecho de que la oficina se encuentre cerca de los laboratorios de anatomía se puede observar que un porcentaje alto pero no total refiere que si les afecta y otro grupo opino que no y al preguntarles el porque los que opinaron que no, no ampliaron su respuesta y los que opinaron que si dicen que afecta porque la formalina a largo plazo es dañino para la salud.

TABLA 17 Distribución porcentual del Espacio físico de las oficinas de la Carrera de Enfermería.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Adecuada	5	10.20
Inadecuada	44	89.78
Total	49	100%

El 89.78% dice que el espacio físico de las oficinas de la carrera de Enfermería so Inadecuadas y el 10.20% dicen que son adecuadas.

La mayoría de los estudiantes opina que el espacio físico de las oficinas de la carrera de Enfermería es inadecuado porque no es un ambiente digno, no hay privacidad y opinan que hay hacinamiento.

TABLA18 Distribución porcentual de las cantidad de aulas asignadas a la Carrera es la indicada para la demanda estudiantil?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	2	4.08
No	47	95.92
Total	49	100%

De la cantidad de aulas asignadas a la carrera de Enfermería el 95.92% de los estudiantes dice que No son suficientes, el 4.08% refiere que Si.

Por lo tanto se puede inferir que para la opinión de los estudiantes las aulas asignadas a la carrera no es la adecuada para la demanda estudiantil agregando a su respuesta que siempre andan de un lado a otro que no es justo que ellos como estudiantes anden buscando aulas para recibir las clases argumentando que eso es antipedagógico y agregan que Enfermería es la carrera mas numerosa de la Facultad por lo que deberían asignarles mas aulas y en buenas condiciones.

TABLA 19 Distribución porcentual sobre el hecho que no existan servicios sanitarios en el edificio de las aulas afecta en el PEA?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	47	95.92
No	2	4.08
Total	49	100.00%

El 95.92% refiere que Si afecta, un 4.08 refiere que No.

Se infiere que la falta de servicios sanitarios en el edificio de la carrera de Enfermería afecta el Proceso Enseñanza Aprendizaje según los estudiantes porque se pierde mucho tiempo en ir al baño, que los sanitarios siempre están llenos y muy sucios por lo que también agregan que no ir implica problemas potenciales de salud

**VARIABLE N° 3 OPORTUNIDAD DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO
TÉCNICO –CIENTÍFICO**

TABLA 20 Distribución porcentual de las competencia académica de las Docentes.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	4	8.17
Muy buena	25	51.02
Buena	17	34.69
Deficiente	3	6.12
Total	49	100.00%

El 51.02% de los estudiantes dice que la competencia académica de las docentes es muy buena, el 34.69% dice que es buena, otro 8.17% dice que es excelente, y solo un 6.12% dice que es deficiente.

Lo que demuestra que más de la mitad de los estudiantes opina que la competencia académica de las docentes es muy buena, un porcentaje considerable considera que es buena, argumentando que están bien preparadas, es importante agregar que un porcentaje de estudiantes considera que es deficiente, al pedirles que amplíen su respuesta se obtuvieron los siguientes comentarios: que no se actualizan, que en algunos temas ellos quedan con dudas, refieren que los mandan a actualizarse y ellas presentan diapositivas elaboradas desde hace más de 3 años, también refieren que algunas hasta tienen Maestrías pero les cuesta darse a entender.

TABLA 21 Distribución porcentual de las capacitaciones que reciben Docentes para su desarrollo profesional?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	31	63.27
No	18	36.73
Total	49	100%

El 63.27% de los estudiantes refiere que las docentes Si reciben capacitación para su desarrollo profesional y un 36.73% refiere que No.

Los estudiantes opinan que las docentes reciben capacitaciones para su desarrollo profesional, otro porcentaje significativo opina que no, ante esto ellos agregan que no enseñan nada nuevo, si se capacitan pero no lo aplican los conocimientos; de los estudiantes que opinan que las docentes reciben capacitaciones solo agregan que algunas si se interesan.

TABLA 22 Distribución porcentual sobre la necesidad que las Docentes se actualicen en Investigación?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	48	97.96
No	1	2.04
Total	49	100%

Del 100% de los encuestados un 97.96% dice que Si es necesario que las docentes se actualicen en Investigación y un 2.04% dice que No.

El sector estudiantil infiere en que es necesario e importante que las docentes se actualicen en la investigación porque la enseñanza seria de mejor calidad, mas docentes estarían preparadas para dar investigación, se avanzaría como institución, para que puedan asesorar las tesis y no atrasen a los estudiantes en proceso de grado, para que unifiquen criterios.

TABLA 23 Distribución porcentual sobre Capacidad de las Docentes para: Desarrollo de Tutorías.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Excelente	0	0.00
Muy bueno	23	46.94
Bueno	26	53.06
Total	49	100%

Con respecto al desarrollo de las tutorías el 53.06% de los estudiantes dice que es bueno y un 46.94% dice que es Muy bueno.

TABLA 24 Distribución porcentual sobre la aplicación de Metodologías.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Excelente	0	0.00
Muy bueno	15	30.61
Bueno	34	69.39
Total	49	100%

El 69.39% dice que la aplicación de Metodologías es Buena y el 30.61% dice que es muy buena.

Lo que demuestra que los estudiantes opinan que la Capacidad de las Docentes para Desarrollo de Tutorías son buenas y un porcentaje similar refieren que muy buena agregando que las docentes solo llegan a leer, que deben actualizar algunos temas, a muchas no se les entiende las clases y que el desarrollo de estas es aburrido mientras que un porcentaje significativo opina que la mayoría de docentes prepara las temáticas. En la aplicación de metodología los estudiantes refieren que las diapositivas son mal elaboradas, las metodologías son aburridas y un buen porcentaje refiere que las docentes están limitadas por falta de recursos materiales.

VARIABLE N° 4 CARGA ACADÉMICA

TABLA 25 Distribución porcentual sobre la distribución de Docentes en cada módulo según su especialidad.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	26	53.06
No	22	44.90
No contesta	1	2.04
Total	49	100%

El 53.06% de los estudiantes dice que Si están distribuidas las docentes en cada módulo según su especialidad, el 44.90% dice que no lo están y un 2.04% no contesto

La mayoría de estudiantes refiere que las docentes si son distribuidas en cada modulo según su especialidad, pero una representación amplia de estudiante refiere que las docentes noson distribuidas en cada modulo según su especialidad, ante esto agregan que las colocan según estado de salud,no hay suficiente personal Docente preparado para cada área,se supone que todas deben estar preparadas en todas las áreas y que en el desarrollo de las tutorías se nota que no son distribuidas según especialidad.

TABLA 26 Distribución porcentual sobre el número de Docentes por módulo es el indicado en relación a la demanda estudiantil?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	5	10.20
No	43	87.76
No contesta	1	2.04
Total	49	100%

87.76% de los estudiantes refieren que el número de las docentes por módulo No es el indicado en relación a la demanda estudiantil, 10.20% refiere que Si es el indicado y el 2.04% no contestó.

Los estudiantes encuestados manifiestan que el número de Docentes por módulo no es el indicado en relación a la demanda estudiantil refutando que no se pueden atender todas las necesidades de los estudiantes, que ya están mayores por lo que se cansan y se enojan con facilidad,

TABLA 27 Distribución porcentual de la organización de las actividades de las Docentes

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Excelente	0	0.00
Muy buena	17	34.69
Buena	22	44.90
Deficiente	8	16.33
Regular	1	2.04
No contesta	1	2.04
Total	49	100%

En relación a la organización de las docentes el 44.90% dice que es buena, el 34.69% dice que es muy buena, el 16.33% dice que es deficiente, un 2.04% dice que regular

Lo que demuestra que un amplio porcentaje de los estudiantes da su parecer en que la organización de las actividades de las Docentes es buena y un porcentaje no menos importante sustenta que organización de las actividades de las Docentes es muy buena. Lo que evidencia que los estudiantes están de acuerdo con organización de las actividades de las Docentes.

TABLA 28 Distribución porcentual sobre el personal Docente y su organización en la preparación y desarrollo de las tutorías?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	1	1.75
No	7	12.28
A veces	24	42.11
Algunas Docentes	24	42.11
No contesta	1	1.75
Total	57	100%

Nota: los encuestados contestaron más de una alternativa.

El 42.11% dice que a veces, otro 42.11% dice que algunas docentes, el 12.28% dice que no, el 1.75% dice que si y otro 1.75% no contesto.

Esto permite visualizar que los estudiantes aseveran que a veces algunas docentes son organizadas en la preparación y desarrollo de las tutorías. Al pedirles que amplíen su respuesta ellos expresan que: Las Docentes no siempre traen material de apoyo, solo a una docente han visto con carta didáctica, presentan acetatos de años anteriores y que solo unas tres se nota que preparan las clases.

TABLA 29 Distribución porcentual de la Jornada laboral de las Docentes.

Con exceso de labores:

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	14	28.57
No	4	8.16
A veces	24	48.98
No contesta	7	14.29
Total	49	100%

El 48.98% dice que a veces, el 28.57% dice que si, el 14.29% no contestó y el 8.16% dice que no.

TABLA 30 Distribución porcentual del Trabajo de horas extras:

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	15	30.61
No	3	6.13
A veces	26	53.06
No contesta	5	10.20
Total	49	100%

El 53.06% dice que a veces, el 30.61% dice que si, el 10.20% no contesto y el 6.13 dice que no.

Los estudiantes refiere que las docentes a veces se encuentran con exceso de labores por lo que también a veces les toca trabajar horas extras; otro grupo significativo de estudiantes afirma que las docentes tienen exceso de labores y trabajan horas extras.

9.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS

H1. Las Relaciones Interpersonales de las Docentes de la carrera de Licenciatura en Enfermería de la Universidad de El Salvador están asociadas con el proceso Enseñanza Aprendizaje.

CUADRO 1

V ¹ Funciones equitativas según clasificación docente como Profesora Universitaria			
V ² Asignación de docentes en las diferentes áreas según especialidad			
ALTERNATIVA	ALTERNATIVA		
	Si	A veces	TOTAL
Si	5	1	6
No	0	4	4
A veces	1	0	1
Total	6	5	11

fo	fe	fo-fe	(fo-fe) ²	$\chi^2 = \sum \frac{(fo-fe)^2}{fe}$	$\chi^2 C$	$\chi^2 T$
5	3.27	1.73	2.99	0.99		
1	2.72	-1.72	2.95	1.08		
0	2.18	-2.18	4.75	2.17		
4	1.81	2.19	4.79	2.64		
1	0.54	0.46	0.21	0.38		
0	0.45	-0.45	0.20	0.44		
Total	10.97	8.73	16.13	7.62	7.62	5.99

$$G1 = (C - 1) (F - 1)$$

$$G1 = (2 - 1) (3 - 1)$$

$$G1 = 1 \times 2 = 2$$

Aplicado el estadístico de X^2 entre las Funciones equitativas según clasificación docente como Profesora Universitaria y la asignación de docentes en las diferentes áreas según especialidad con un valor de significancia de 0.05, con 2GI se obtuvo el siguiente resultado X^2 C de 7.62 y X^2 T de 5.99
Por lo que se establece que si existe relación entre ambas variables de estudio aceptándose la hipótesis de trabajo N° 1 y se rechaza la Ho1.

Al relacionar las variables sobre las funciones equitativas según clasificación docente como Profesora Universitaria con la variable 2 que es Asignación de docentes en las diferentes áreas según especialidad se puede concluir en que se aprueba la hipótesis de trabajo la cual describe que Las Relaciones Interpersonales de las Docentes de la carrera de Licenciatura en Enfermería de la Universidad de El Salvador están asociadas con el proceso Enseñanza Aprendizaje. Lo anterior comprueba que si existe una estrecha relación entre ambas variables.

H2. . La Estructura física de la carrera de Licenciatura en Enfermería tiene

relación con el desempeño laboral del personal Docente.

CUADRO 2

V ¹ Ubicación de oficinas de la carrera de Enfermería cerca de laboratorios de Anatomía afecta la salud.			
V ² Desempeño laboral del personal Docente ante demanda estudiantil.			
ALTERNATIVA	ALTERNATIVA		
	Si	No	TOTAL
Si	9	0	9
No	0	2	2
TOTAL	9	2	11

fo	fe	fo-fe	(fo-fe) ²	$X^2 = \sum \frac{(fo-fe)^2}{fe}$	X ² C	X ² T
9	7.36	1.64	2.68	0.36		
0	1.63	-1.63	2.65	1.62		
0	1.63	-1.63	2.65	1.62		
2	0.36	1.64	2.68	7.44		
Total	10.98	6.54	10.66	11.04	11.04	3.84

$$G1 = (C - 1) (F - 1)$$

$$G1 = (2 - 1) (2 - 1)$$

$$G1 = 1 \times 1 = 1$$

Aplicando el estadístico de X² ente las preguntas de las variables Ubicación de oficinas de la carrera de Enfermería cerca de laboratorios de Anatomía afecta la salud, Desempeño laboral del personal Docente ante demanda estudiantil con un valor de significancia de 0.05, con 1G1 se obtuvo el siguiente resultado X² C de 11.04 y X² T de 3.84.

Al relacionar las variables: Adecuado espacio físico para asesoría de tesis, abordaje de temas privados con alumnos, solucionar problemas con estudiantes y realización de entrevistas con la variable 2 que es Desempeño laboral del personal Docente ante demanda estudiantil, se puede decir que se aprueba la hipótesis de trabajo planteada la cual describe que La Estructura física de la carrera de Licenciatura en Enfermería tiene relación con el desempeño laboral del personal Docente, por lo que se puede afirmar que es de gran importancia que para poder desarrollar las actividades académicas las docentes necesitan de un lugar digno y adecuado.

H3. El personal Docente de la carrera de licenciatura en Enfermería tiene las mismas oportunidades de Capacitación y su relación con el Desarrollo Técnico Científico.

CUADRO 3

V ¹ Oportunidad de capacitaciones nacionales e internacionales.			
V ² la carrera de Enfermería permite a las docentes crecer y desarrollarse en el ámbito profesional.			
ALTERNATIVA	ALTERNATIVA		
	Ambas	Ninguna	TOTAL
Ambas	4	2	6
Ninguna	2	3	5
TOTAL	6	5	11

fo	fe	fo-fe	(fo-fe) ²	$X^2 = \sum \frac{(fo-fe)^2}{fe}$	X ² C	X ² T
4	3.72	0.28	0.07	0.01		
2	2.72	-0.72	0.51	0.18		
2	2.72	-0.72	0.51	1.18		
3	2.27	0.73	0.53	0.23		
Total	11.43	2.45	1.62	0.60	0.60	3.84

$$G1 = (C - 1) (F - 1)$$

$$G1 = (2 - 1) (2 - 1)$$

$$G1 = 1 \times 1 = 1$$

Aplicando el estadístico de X² ente las preguntas de las variables Oportunidad de capacitaciones nacionales e internacionales con variable 2 la cual dice que la carrera de Enfermería permite a las docentes crecer y desarrollarse en el ámbito profesional, se puede determinar con un valor de significancia de 0.05, con 1G1 se obtuvo el siguiente resultado X² C de 0.60 y X² T de 3.84, por lo que se rechaza la hipótesis de trabajo y se acepta la hipótesis nula

La relación de las variables Oportunidad de capacitaciones nacionales e internacionales con variable 2 la cual dice que la carrera de Enfermería permite a las docentes crecer y desarrollarse en el ámbito profesional se puede concluir que tienen una estrecha relación ya que dependiendo de las oportunidades que se le proporcionen a las Docente así será su competencia profesional, la cual influye de forma directa en el sector estudiantil.

9.2 ANÁLISIS GENERAL DE RESULTADOS

Según los datos de la investigación sobre Clima organizacional de la carrera de Licenciatura en Enfermería de la universidad de El Salvador y su relación con el desempeño laboral del personal docente en el periodo de julio a septiembre de 2010, realizada a una población de 11 Docentes de la misma carrera se analiza que:

De las generalidades de la investigación se denota que la mayoría de las docentes excede de los 40^a de edad lo que refleja que el personal docente además de estar preparado profesionalmente tiene la experiencia necesaria para desenvolverse como docentes a nivel universitario y de estas la mayoría se encuentran en la categoría de Profesora Universitaria II.

Se puede mencionar también que a pesar de que la carrera tiene una trayectoria de 25 años aun no cuenta con un Organigrama que delimite el orden jerárquico de cada docente según el cargo.

Las Relaciones interpersonales de las Docentes de la carrera de Licenciatura en Enfermería si afecta el Proceso Enseñanza Aprendizaje; ya que a pesar de que las docentes refieren que trabajan en conjunto con sus compañeras los estudiantes difieren argumentando que observan diferencias entre Docentes, que existen sub grupos, que hay Docentes individualistas, que se observa apatía hacia los estudiantes, que los conflictos entre Docentes es transmitido hasta las aulas, que la comunicación con los estudiantes es deficiente, y que hay Docentes que infunden temor.

Las docentes incluyendo la directora también manifestaron que el ambiente laboral les produce estrés esto debido según opinión de la mayoría a la complejidad de la carrera aunque un buen porcentaje refiere que el estrés es generado por algunas compañeras de trabajo y que como paliativo para el manejo del mismo algunas docentes optan por realizar actividades tales como

leer libros y escuchar música; entre otras actividades estos fueron los mas mencionados.

Con respecto al tipo de administración actual las Docentes opinan que es democrática al respecto la directora opina que es mixta; una dirección combinada o mixta se adecua a las diferentes situaciones que se enfrentan en la carrera de Licenciatura en Enfermería.

Sobre la asignación de las funciones del personal Docente manifiestan que son asignadas según su categoría y especialidad como profesor universitaria y que estas son equitativas, cabe mencionar que la carrera no cuenta con un manual administrativo que delimite las funciones de cada Docente.

Con respecto al otorgamiento de estímulos de parte de la directora al personal docente las docentes dicen que a veces la directora les ha otorgado algún tipo de estímulo y la mayoría dice que la directora nunca les ha estimulado de ninguna forma; es inquietante observar que a la opción “siempre”, ninguna docente le emitió respuesta.

Con respecto a la práctica de valores la mayoría de las docentes refieren hacer buena práctica de ellos a lo que los estudiantes manifiestan que las docentes no practican el valor de la responsabilidad.

Con respecto a la variable 1 las docentes sugieren que se impartan temas de valores y sobre Clima Organizacional, que se elabore un plan de capacitación rotativo, que se debería de disminuir el hacinamiento en que se encuentran, también una de ellas sugiere revisar la carga académica, otra sugiere la apertura de un buzón de sugerencias, sugieren reuniones de docentes cada semana, que la Directora sea imparcial, otra sugiere mejorar el canal de comunicación, una última docente sugiere que la Directora se involucre más en la problemática

de la carrera, ante tal aspecto la Directora ha manifestado que para ella es importante la comunicación en las reuniones administrativas.

Las sugerencias hechas por las docentes son de suma importancia para el mejoramiento del clima organizacional de la carrera de licenciatura en Enfermería.

También fue necesaria la obtención de la opinión de los estudiantes de módulo X quienes tienen la mayor trayectoria dentro de la carrera y los cuales han interactuado de una forma prácticamente directa con las docentes quienes en relación a esta variable en su mayoría opinan que las relaciones interpersonales entre las docentes son regulares argumentando que hay docentes individualistas, que los conflictos entre docentes son transmitidos hasta las aulas, que la comunicación es deficiente entre docente-estudiante, también opinan que las docentes deben actualizarse para que se de un mejor Proceso de Enseñanza Aprendizaje, además agregan que no hay respeto hacia el sector estudiantil, que no dan buen ejemplo de ética profesional, no son humildes, entre otras opiniones.

No toda la opinión estudiantil expresa descontento hay estudiantes que manifiestan que las relaciones interpersonales entre las docentes son buenas, porque dicen ser motivados por las docentes a ser mejores y que los atienden cuando ellos lo solicitan, esta opinión difiere de la que tienen de la Directora porque expresan que ella los humilla, los ofende y les exige respeto.

En relación a la estructura física de la carrera de Licenciatura en Enfermería interfiere en el desempeño laboral, la hipótesis de trabajo fue aceptada por lo que se pueda decir que si afecta el hecho de que las docentes se encuentren en hacinamiento ya que esto no permite libertad de desarrollo de algunas actividades tales como conversaciones privadas con estudiantes, asesorías de

tesis, entre otras actividades además de no tener muebles adecuados para guardar documentos lo que genera desorden en los escritorios e incluso les toca mantener trabajos de estudiantes muchas veces hasta en el piso, todo esto genera estrés.

Durante la investigación se ha podido comprobar que carecen de equipo de trabajo suficiente y en buen estado, además de no contar con suficientes aulas para el desarrollo de las tutorías lo que ha llegado a afectar al sector estudiantil quienes opinan que: siempre andan de un lado para otro y que no es justo que ellos anden buscando aulas para recibir las clases además de argumentar que eso es antipedagógico y que la carrera de Enfermería es la mas numerosa de la Facultad por lo que se le debería asignar mas aulas y en buenas condiciones. Además de estar conscientes y de acuerdo de que las docentes se encuentran en hacinamiento en la oficina y que el estar cerca de los laboratorios de Anatomía afecta la salud de las docentes.

De las oportunidades de capacitación y desarrollo técnico- científico se puede decir que según los resultados del estudio no todas las docentes gozan de las mismas oportunidades a lo que los estudiantes manifiestan que las docentes no están actualizadas, que en algunos temas ellos quedan con dudas, refieren que los mandan a actualizarse y ellas presentan material elaborado en años anteriores dicen también que sí hay docentes preparadas profesionalmente hasta con maestrías pero que les cuesta darse a entender; con respecto a la preparación y desarrollo de las tutorías además de las metodologías utilizadas la mayoría de estudiantes se queja de que son aburridas y que no están bien preparadas las temáticas.

También las Docentes han expresado sentirse sobrecargadas académicamente, manifiestan que los grupos de estudiantes son grandes y el recurso humano de la carrera es bien poco para suplir las necesidades de los estudiantes, agregan que les toca trabajar mas horas de lo reglamentado e incluso llevan trabajo a sus hogares que no logran sacar en la Universidad; esta situación a la larga les puede traer problemas familiares ya que el espacio y tiempo de los hijos se lo están dedicando a actividades que no logran terminar en su oficina.

CAPITULO VI

10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

a. CONCLUSIONES

Al finalizar la investigación se puede concluir que:

1. A partir de la teoría consultada y la aplicación del método científico se pudo establecer que sí existe una relación entre el clima organizacional de la carrera y el desempeño laboral de las docentes, basados también en los resultados de opinión del personal docente además de los estudiantes.
2. Al realizar la comprobación de hipótesis se pudo comprobar que las relaciones interpersonales de las Docentes de la carrera de Licenciatura en Enfermería generan tienen relación con el proceso enseñanza aprendizaje.
3. Se puede constatar que la estructura física de las oficinas de la carrera de Licenciatura en Enfermería interfiere en el desempeño laboral del personal docente ya que esto produce hacinamiento además de haber existencia de riesgos para la salud por lo cercanas que están a los laboratorios de Anatomía.
4. Que las oportunidades de capacitación y desarrollo técnico-científico no se da para todas las docentes, pero que de igual forma no todas las docentes aprovechan la oportunidad de capacitarse lo que repercute en el sector estudiantil quienes se quejan de no recibir desarrollo de tutorías actualizadas y de calidad.

b. RECOMENDACIONES

1. A las autoridades de la Facultad de Medicina:

Que consideren la reubicación de las oficinas de la carrera de Licenciatura en Enfermería en un área que reúna las condiciones dignas y adecuadas para el desarrollo de actividades académicas de las Docentes ya que en su ubicación actual la salud de las Docentes esta siendo afectado por el contacto indirecto con la sustancia utilizada para el mantenimiento de los cadáveres lo que repercute de forma directa en el Proceso Enseñanza Aprendizaje.

Que hagan una revisión de la demanda estudiantil con la cantidad de docentes contratados para la carrera.

Se recomienda aumentar la planta Docente para conducir con mayor calidad el proceso Enseñanza Aprendizaje.

2. A la Directora de la carrera de Licenciatura en Enfermería:

Que elabore un Manual Administrativo el cual detalle con precisión las funciones de cada docente según categoría de PU el cual incluya el organigrama de la carrera como también se elabore un plan de capacitación en el cual se incluya el desarrollo de temas sobre salud mental para ayudar a disminuir el estrés al que están sometidas las docentes por la misma complejidad de la carrera y la sobrecarga laboral.

3. Al personal Docente de la carrera de Licenciatura en Enfermería:

Que busquen y aprovechen las oportunidades de participar en jornadas de desarrollo sobre motivación tanto individual como grupal para ayudar a mejorar el clima organizacional de la carrera de licenciatura en Enfermería

4. El Clima Organizacional se clasifica en 3 tipos niveles, el nivel superior, el nivel intermedio y el nivel inferior. El Clima Organizacional del personal Docente de la carrera de Licenciatura en Enfermería por sus características se encuentra ubicado en el nivel intermedio ya que se dan situaciones que muestran un clima tenso, debido a la directora que ocupa un lugar intermedio.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE TECNOLOGÍA MÉDICA
LICENCIATURA EN ENFERMERÍA



PROPUESTA DE INTERVENCIÓN:
JORNADA MOTIVACIONAL DIRIGIDO AL PERSONAL DOCENTE DE LA
CARRERA DE LICENCIATURA EN ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD DE
EL SALVADOR EN EL PERIODO DE JUNIO A JULIO Y NOVIEMBRE A
DICIEMBRE DE 2011

POR:

BR. BLANCA LIZETTE RIVAS AVELAR
BR. REYNA SOLEDAD GARCÍA JUÁREZ

ASESORA:

MSP. ADELA DOLORES ALFARO DE VALDEZ

CIUDAD UNIVERSITARIA, ENERO DE 2011

I. INTRODUCCIÓN

El presente proyecto se ha elaborado con el propósito de contribuir al bienestar físico y mental del personal Docente de la carrera de licenciatura en Enfermería a través de la planificación de 2 jornadas motivacionales al año para desarrollarse en periodos de inter ciclos.

Dicho proyecto está estructurado de la siguiente manera

La justificación describe la necesidad de mejorar las relaciones interpersonales del personal docente además de la necesidad de disminuir el grado de estrés del personal Docente.

Los objetivos están encaminados a dar solución a las necesidades del manejo de las técnicas para liberar el estrés.

El plan didáctico será la guía sistemática para el desarrollo de cada temática a ejecutarse en la propuesta.

La metodología permitirá establecer la planificación de cada temática a impartir como la preparación del contenido, material y equipo necesario.

El contenido permitirá establecer los parámetros que se establecerán para las temáticas a impartir y el desarrollo de las mismas.

La evaluación permitirá valorar el logro de los objetivos planteados en el proyecto, así también verificar la comprensión de las temáticas como la efectividad del desarrollo de la propuesta y el impacto en el cambio de actitudes.

II JUSTIFICACIÓN

La investigación realizada sobre el Clima Organizacional de la carrera de licenciatura en Enfermería de la Universidad de El Salvador y su relación con el desempeño laboral del personal Docente tuvo como resultado que las Relaciones interpersonales del personal Docente afecta el Proceso de Enseñanza Aprendizaje; además que la Estructura física de la oficina de la carrera de licenciatura en Enfermería interfiere con el desempeño laboral del personal Docente, así mismo que el personal Docente no tiene las mismas oportunidades de capacitación y desarrollo técnico-científico y además de comprobar que el personal docente tiene sobrecarga académica y que esta afecta de manera directa tanto a las docentes quienes trabajan más de las horas reglamentadas y a los estudiantes por no ser atendidos como se lo merecen.

Por ello la importancia de la realización de dicha propuesta de intervención para coadyuvar en la toma de medidas para manejar el estrés y que de esa manera mejoren las relaciones interpersonales y todo el entorno laboral además de las relaciones para con los estudiantes.

También como carrera pueden gestionar la colaboración de un profesional de la carrera de psicología con la experiencia en realizar Jornadas Motivacionales.

Por lo anterior se puede decir que se cuenta con lo necesario tanto material como humano para su ejecución.

Además se verá beneficiado el sector estudiantil en la medida en que las docentes apliquen lo que en cada jornada aprendan; porque está comprobado que una mente sana tendrá un cuerpo sano y por ende rendirá mejor dando una atención al sector estudiantil de mayor calidad, libres de estrés.

III. OBJETIVOS

Objetivo General:

Favorecer el Clima Organizacional de la carrera de Licenciatura en Enfermería a través de Jornadas motivacionales.

Objetivos Específicos:

Mejorar el proceso enseñanza aprendizaje a través de un mejor desenvolvimiento del Docente frente al estudiante.

Mejorar las relaciones interpersonales entre el personal Docente y Estudiantes.

IV. ACCIONES GENERALES DE LA METODOLOGÍA

- Se coordinara con la Directora y la coordinadora de enseñanza de la carrera de Licenciatura Enfermería para la presentación, aprobación y desarrollo de la propuesta de intervención.
- Se desarrollara una planeación del programa de las jornadas de salud mental y se dará a conocer a la Directora y coordinadoras de comité social y de capacitación de la carrera de licenciatura en Enfermería de la Universidad de El Salvador.
- Se realizaran las respectivas coordinaciones con la Facultad de Humanidades en la carrera de licenciatura en Psicología para la asignación de un recurso especialista.
- Se realizara la coordinación respectiva con el departamento de transporte de la Universidad a través del vice-Decanato de la Facultad de Medicina para la asignación del transporte para el traslado de las Docente hasta el lugar donde realicen la jornada.
- Se socializara con las Docentes la programación de las fechas y horarios de las jornadas previo a su realización.
- Se convocara al personal Docente de la carrera de licenciatura en Enfermería para la presentación de los resultados de la investigación y socializar la propuesta de intervención a ejecutar
- Se elaborara un plan didáctico de actividades a realizar.
- Se solicitara la opinión de las Docentes para propuesta de lugares para las jornadas de salud mental.

- Las jornadas de salud mental se realizaran cada inter ciclo.
- Posterior a las jornadas se realizara evaluación del cumplimiento de los objetivos.

V. PLAN DIDÁCTICO

Objetivo	Contenido	Metodología	Recurso	Tiempo	Evaluación
<p>➤ Dar a conocer los resultados de la investigación a las Docentes</p> <p>➤ Explicar a las Docentes de la carrera de licenciatura en Enfermería las técnicas adecuadas sobre el manejo del estrés.</p> <p>➤ Aplicar las técnicas de manejo del estrés a través de la realización de actividades por las Docentes de la carrera de licenciatura en Enfermería orientadas por un experto.</p>	<p>1. Presentación de resultados</p> <p>2. Definición de técnicas sobre el manejo del estrés</p> <p>3. Técnicas mas utilizadas para el manejo del estrés</p> <p>4. Actividades realizadas fuera de la institución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Expositiva • Participativa activa por parte de las Docentes • Utilización de ayudas visuales • Lluvia de ideas • Realización de diferentes dinámicas utilizadas para liberar el estrés. 	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sector Docente de la carrera de Licenciatura de Enfermería <p>Recurso didáctico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Papelería • proyector • Equipo multimedia • Pilot de varios colores 	<p>35' minutos</p> <p>1h</p> <p>2h</p> <p>Total del tiempo 3 horas 35'</p>	<p>Participación individual y de grupo</p>

VI. EVALUACIÓN

Dicha propuesta se evaluara a través de los siguientes indicadores:

- Asistencia total de las docentes de la carrera de Licenciatura en Enfermería en el desarrollo del proyecto.
- Participación activa durante el desarrollo de la jornada.
- Logro de los objetivos planeados.

VII. BIBLIOGRAFÍA

www.yocreoenmifuturo.com, Superación Personal, actualizado en julio del 2010 y consultado en octubre de 2010.

BIBLIOGRAFÍA

- Bernal, Cesar Augusto. Metodología de la Investigación. 2ª Edición, Pearson Prentice Hall, México, 2006. 286 paginas.
- Bonilla, Gildaberto. Como hacer una tesis de graduación con técnicas estadísticas. 4ª Edición, volumen 18, El Salvador año 2000, 342 paginas
- Canales de Francisca H. et. Al. Metodología de la investigación 2ª Edición, Washinton D.C. O.P.S 1998. 225 paginas
- Galeano Pérez, Fuentes de, Josefina, et. al. Como entender y aplicar el Método de Investigación Científica. 2ª Edición. 127 paginas
- Ortez, Eladio Zacarías. Métodos para hacer una Investigación. 1ª Edición, San Salvador, El Salvador. 155 paginas
- James Stoner; ADMINISTRACION, 4ª Edición. Pág. de la 345 - 351
- Ministerio de Educación (MINED), Ley de educación Superior y su Reglamento General, 2004-2007
- Ministerio de Gobernación, DIARIO OFICIAL, Tomo nº359. 12 de junio del 2003
- TESIS:
Guzmán, María Yolanda y otras:
Duración de la jornada laboral y su relación con la calidad de atención que proporciona el personal de Enfermería a las usuarias del Hospital Materno Infantil primero de Mayo del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. Marzo 2003.

Linares Castillo, Susana Carolina y Otra.

Sistema de evaluación del modelo curricular modular y su relación con el rendimiento académico de los/as estudiantes de licenciatura en enfermería de la universidad de el salvador, durante el ciclo II - 2009.

Montano Córdova, Ana Ester y Otras

Percepción de los usuarios sobre la calidad de atención que proporciona el personal de enfermería de las Unidades de Salud "Dr. Carlos Díaz del Pinal y Puerto de la Libertad" de la Región central del departamento de La Libertad", en los horarios de atención ampliados, durante el periodo de marzo a diciembre 2007.

- INTERNET:

www.wikipedia.com ESTRUCTURA ORGANIZATIVA. Actualizado en el 2008 y consultado en julio de 2009.

www.wikipedia.com CLIMA ORGANIZACIONAL. Consultado en julio de 2009.

www.monografia.com HISTORIA DE LA UES. Consultado en mayo de 2009

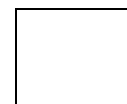
www.uamxochimilco.com Eje Estratégico: Modernización y

Actualización del Sistema Modular, consultado en octubre de 2009

www.dow21.org/act_social/relaciones/main/htm Relaciones Interpersonales, consultado diciembre de 2010.

www.monografia.com monografías sobre Clima Organizacional actualizado en 2009, consultado diciembre de 2010.

ANEXOS



ANEXO 1

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE TECNOLOGÍA MÉDICA
LICENCIATURA EN ENFERMERÍA**



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

Encuesta dirigida al Personal Docente de la Carrera de Licenciatura en Enfermería.

Objetivo: Recolectar información sobre el Clima Organizacional de la Carrera de Licenciatura en Enfermería de la Universidad de El Salvador.

I. INDICACIONES: Contestar eligiendo una de las alternativas en cada una de las interrogantes que a continuación se le presentan.

II. GENERALIDADES:

Fecha: _____ Edad: _____ Sexo: F M

Grado académico: _____ Categoría: _____

Tiempo de trabajar en la carrera: _____

Tiene función Administrativa: Si No:

- ¿ Están Definidas las funciones de cada miembro en la estructura jerárquica?

Si: No: si es sí, ¿están escritas? _____

- ¿Cuántas docentes integran la carrera de Enfermería?

- ¿Dentro de la carrera existe un Organigrama oficialmente aprobado por las autoridades pertinentes de la Facultad de Medicina?

Si: No:

III.- RELACIONES INTERPERSONALES:

1. Realiza las actividades que le han sido asignadas en colaboración con sus compañeras de trabajo?

Si No A veces Especifique _____

2. Considera que el ambiente laboral de la Carrera de licenciatura en Enfermería le produce estrés?

Si No

Especifique _____

3. ¿Considera que tiene compañeras de trabajo que le provoquen Estrés?

Si No

Porque? _____

4. Realiza actividades anti- estrés?

Si No

5. Si su respuesta es afirmativa, que tipo de actividades realiza?

Individuales:

Rutina de ejercicios

Leer libros

Escuchar música

Departir con amigas

Bailar

Viajar

Otros: _____

Con grupo de compañeras:

Actividades Sociales

Jornadas de salud Mental

Convivios

Otros: _____

6.- Que estrategia es la que generalmente utiliza para resolver situaciones en las no esta de acuerdo en su lugar de trabajo?

Le resta importancia a la situación

Se tranquiliza y lo platica

Se altera y reclama

Prefiere una reunión con presencia de la Directora

Otros: _____

7.- De acuerdo a su criterio, que tipo de Administración está ejerciendo la Dirección actual?

Democrática Autocrática Anárquica Otros

Especifique: _____

8.- Que tipo de Jerarquía existe en la carrera?

Vertical Horizontal Otro Especifique: _____

9.- Según su categoría como Profesor Universitario (PU) las funciones que se le asignan son equitativas?

Si No Porque? _____

10.- Si su respuesta en negativa; siente que este tipo de situaciones le genera Inconformidad?

Si No

Especifique _____

11.-¿Considera que el personal docente es asignado a diferentes áreas según su especialidad?

Si No A veces

12.-Si su respuesta es negativa; porque cree que no sucede así:

Por falta de recurso humano

Porque tiene que ser rotativo

Porque el docente no acepta

Por decisión de la Dirección

Por problemas de salud de la Docente

Otro: _____

13.- La Dirección actual le ha otorgado algún estímulo por su desempeño Laboral, sea este Oral, Por escrito o material?

Siempre A veces Nunca

14.- El comité Sociocultural realiza actividades para integrar al grupo docente en eventos Sociales?

Si No Algunas veces:

Especifique _____

15.- ¿Participa usted en las actividades sociales para unir mas al grupo Docente?

Si No Algunas veces:

Especifique _____

16. ¿Considera adecuado el tono de voz que la Directora utiliza al dirigirse a usted cuando le va asignar alguna actividad?

Si No

Especifique _____

17.- ¿Considera usted que el personal Docente practica los valores?

Respeto: Si: No: Algunas veces

Honestidad: Si: No: Algunas veces

Integridad: Si: No: Algunas veces

Responsabilidad: Si: No: Algunas veces

Solidaridad: Si: No: Algunas veces

Lealtad: Si: No: Algunas veces

18.- ¿Que sugerencias puede aportar para mejorar el Clima Organizacional?

19.- ¿Que observaciones tiene hacia el Clima Organizacional que vive en su área de trabajo?_____

20.- Como apoya usted para que mejore el Clima Organizacional de la Carrera de Enfermería?_____

21.- Conoce usted la existencia de un manual Administrativo que especifique sus funciones según categoría Docente?

Si No

22.- ¿La Directora actual respeta la carga académica del personal Docente no asignando otras actividades al finalizar cada ciclo?

Si No Especifique:_____

IV.- ESTRUCTURA FÍSICA DE LA CARRERA

23.- La calidad de la iluminación de la oficina de Enfermería es:

Buena Regular Deficiente

24.- Los ventanales de la oficina de la carrera de Enfermería son:

Suficientes Pocos Adecuados

25.- En que condiciones se encuentran los ventanales?

Óptimas condiciones Malas condiciones

26.- Afecta su salud el hecho de que las oficinas de la carrera se encuentren cerca de los Laboratorios de anatomía?

Si No En qué forma? _____

27.- Cree usted que la cantidad de servicios sanitarios asignados al personal de la carrera de licenciatura en Enfermería es el ideal?

Si No Porque? _____

28.- Considera favorable para el personal la ubicación de los servicios sanitarios?

Si No Por que _____

29.- El espacio físico entre cada escritorio cree que es el adecuado para?

Asesoría de tesis Si No

Abordaje de temas privados con alumnos Si No

Solventar problemas con estudiantes Si No

Realizar entrevistas Si No

Ninguna de las anteriores Si No

V.- OPORTUNIDAD DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO TÉCNICO-CIENTÍFICO

30.- ¿Considera adecuado el proceso de selección de Docentes para las capacitaciones?

A nivel Nacional: Si: No:

A nivel Internacional: Si: No:

Especifique: _____

31.-¿Considera que la autoridad pertinente de la carrera se interesa por capacitar a sus recursos para actualizar procedimientos y conocimientos?

Si: No: Especifique: _____

32- ¿La Dirección se interesa por desarrollar y capacitar a su personal en las diferentes áreas de la carrera?

Si No Algunas veces:

Especifique _____

33. ¿Al sector Docente se le proporcionan cursos de investigación para fortalecer su competencia académica?

Si: No:

Especifique: _____

34. La carrera de enfermería permite a las docentes crecer y desarrollarse en el ámbito profesional en:

Interior del país

Exterior

Ambas

Ninguna

35.- Cuantas capacitaciones ha recibido durante la Administración actual?

1 2 3 4 5 ninguna

36.- Sugiere algún método para la selección de Docentes para participar en Capacitaciones?

37.- ¿Que actitud toma usted cuando se le dice que participara en alguna capacitación?

Muestra mucho interés

Muestra poco interés

Participa

No participa

Porque? _____

V.- CARGA ACADÉMICA:

38.- ¿Al momento de la elección de coordinadores de módulo, de que forma se realiza?

- a) Democrática:
- b) Por votación:
- c) Por experiencia en cada Área:
- d) Por plan de rotación:
- e) Por voluntad del recurso:
- f) No hay lineamientos claros y específicos

39.- ¿La distribución de las docentes para cada módulo es de forma equitativa?

Si: No:

Especifique: _____

40. ¿Cómo considera la carga laboral?

Tiene sobrecarga:

No tiene sobrecarga:

Lo normado por la ley de Educación

Explique: _____

41. ¿Considera que como Docente satisface las exigencias académicas de los estudiantes ?

Si: No:

Explique _____

42. ¿Desde su punto de vista como afecta al sector estudiantil la sobre carga laboral? _____

43. ¿Considera que trabaja más de las horas reglamentadas?

Si: No:

Especifique: _____

44.- ¿Considera que la distribución de docentes por modulo es de acuerdo al numero de estudiantes?

Si: No:

Especifique: _____

45.- Le gusta a usted trabajar en Equipo?

Si No Porque: _____

ANEXO 2

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE TECNOLOGÍA MÉDICA
LICENCIATURA EN ENFERMERÍA**



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

Encuesta dirigida a la Directora de la Carrera de Licenciatura en Enfermería.

Objetivo: Recolectar información sobre el Clima Organizacional de la Carrera de Licenciatura en Enfermería de la Universidad de El Salvador.

II. INDICACIONES: Contestar eligiendo una de las alternativas en cada una de las interrogantes que a continuación se le presentan.

II. GENERALIDADES:

Fecha: _____ Edad: _____

Sexo: F M

Grado académico: _____

Categoría: _____

Tiempo de trabajar en la carrera: _____

Tiene función docente: Si No:

- ¿ Están Definidas las funciones de cada miembro en la estructura jerárquica?
Si: No: si es sí, ¿están escritas? _____
- ¿Cuántas docentes integran la carrera?

- ¿Dentro de la carrera existe un Organigrama oficialmente aprobado por las autoridades pertinentes de la Facultad de Medicina?
Si: No:

III.- RELACIONES INTERPERSONALES:

1. Como Directora de la carrera realiza sus funciones y actividades en coordinación con su equipo de trabajo?
Si No A veces

Especifique _____

2. Considera que el ambiente laboral de la Carrera de licenciatura en Enfermería le produce estrés?
Si No

Especifique: _____

3. La calidad de las relaciones interpersonales entre el personal de la carrera de Licenciatura en Enfermería le provoca Estrés?
Si No Algunas veces:

Especifique: _____

4. ¿Realiza actividades anti- estrés?

Si No

5. ¿Si su respuesta es afirmativa, que tipo de actividades realiza?

Individuales:

Rutina de ejercicios

Leer libros

Escuchar música

Departir con amigas

Bailar

Viajar

Otros: _____

Grupales:

Actividades Sociales

Jornadas de salud Mental

Convivios

Otros: _____

6.- Que metodología es la que generalmente utiliza para resolver discrepancia de ideas en su lugar de trabajo?

Le resta importancia a la situación

Se tranquiliza y lo platica

Se altera y reclama

Prefiere una reunión con presencia de la Directora

Otro: _____

7.- ¿Según su criterio que tipo de Administración ejerce como Directora de la Carrera?

Democrática Autocrática Anárquica Otros

Especifique: _____

8.- ¿Que tipo de Jerarquía existe en la carrera?

Vertical Horizontal Otro Especifique: _____

9.- Considera que el personal docente es asignado a diferentes áreas según su especialidad.

Si No A veces

Especifique: _____

10.- Si su respuesta es negativa; porque cree que no sucede así:

Por falta de recurso humano

Porque tiene que ser rotativo

Porque el docente no acepta

Otro: _____

11.- Como Directora de la carrera, en alguna ocasión ha otorgado algún estímulo Oral, por Escrito o Material por su desempeño Laboral a su equipo de trabajo? Siempre A veces Nunca

12.- El comité Social realiza actividades para integrar al grupo en eventos extra-curriculares?

Si No Algunas veces:

13.- ¿Considera que el personal docente practica los valores?

Respeto: Si: No: Algunas veces

Honestidad: Si: No: Algunas veces

Integridad: Si: No: Algunas veces

Responsabilidad: Si: No: Algunas veces

Solidaridad: Si: No: Algunas veces

Lealtad: Si: No: Algunas veces

14.- ¿Que sugerencias puede aportar para mejorar el Clima Organizacional?

15.- ¿Que observaciones tiene hacia el Clima Organizacional que vive en la actualidad? _____

IV.- ESTRUCTURA FISICA DE LA CARRERA

16.- La calidad de la iluminación de la oficina de Enfermería es:

Buena Regular Deficiente

17.- Los ventanales de la oficina de la carrera de Enfermería son:

Suficientes Pocos Adecuados

18.- En que condiciones se encuentran los ventanales?

Óptimas condiciones Malas condiciones

19.- Afecta su salud el hecho de que las oficinas de la carrera se encuentren cerca de las aulas de anatomía?

Si No En qué forma? _____

20.- Cree usted que la cantidad de servicios sanitarios asignados al personal de la carrera de licenciatura en Enfermería es el ideal?

Si No Porque? _____

21.- Considera favorable para el personal la ubicación de los servicios sanitarios?

Si No Por que_____

22.- El espacio físico entre cada escritorio cree que es el adecuado para?

Asesoría de tesis

Abordaje de temas privados con alumnos

Solventar problemas con estudiantes

Realizar entrevistas

Ninguna de las anteriores

23.- ¿Como Directora ha hecho gestión para mejora en cuanto al espacio físico de la Carrera?

Si No Especifique_____

V.- OPORTUNIDAD DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO TÉCNICO-CIENTÍFICO

24.-¿Considera adecuado el proceso de selección de Docentes para las capacitaciones?

A nivel Nacional: Si: No:

A nivel Internacional: Si: No:

Especifique:_____

25.- Como Directora de la carrera, se preocupa y hace las debidas gestiones para capacitar a su equipo de trabajo para actualizar procedimientos y conocimientos?

Si: No: Especifique: _____

26.- ¿Que porcentaje de su personal se ha capacitado durante su gestión?

10 %

15 %

20 %

30 %

Mas de 30 %

27.- ¿Al sector Docente se le brindan cursos de investigación para incrementar su competencia académica?

Si: No: Especifique: _____

28. La carrera de enfermería permite a las docentes crecer y desarrollarse en el ámbito profesional en:

Interior del país

Exterior

Ambas

Ninguna

29.- Cuantas capacitaciones ha recibido durante su gestión como Directora?

1 2 3 4 5 mas de 5

30.- Sugiere algún método para la selección de Docentes para participar en Capacitaciones?

V.- CARGA ACADÉMICA:

31.- ¿ Al momento de la elección de coordinadores de modulo, de que forma se realiza?

- a) Democrática:
- b) Por votación:
- c) Por experiencia:
- d) Por rotación:
- e) Por voluntad del recurso:
- f) Por obligación:

32.- ¿La distribución de las docentes para cada módulo es de forma equitativa?

Si: No: Especifique: _____

33.- ¿Cómo considera la carga laboral?

Tiene sobrecarga:

No tiene sobrecarga:

34. ¿Considera que como Directora de la carrera satisface las exigencias académicas de los estudiantes?

Si: No:

Especifique: _____

35. ¿Considera que trabaja más de las horas reglamentadas?

Si: No: a veces:

Especifique: _____

36. ¿Desde su punto de vista como afecta al sector estudiantil la sobre carga laboral? _____

37. ¿Considera que la distribución de docentes por modulo es de acuerdo al numero de estudiantes?

Si: No:

Especifique: _____

38.- Conoce usted la existencia de un manual Administrativo que especifique las funciones según categoría Docente?

Si No

39- ¿Existe manual organizativo donde se encuentren definidas las funciones de : Coordinadora de Docencia ,Investigación, Servicio Social y Coordinaciones de Módulo?

Si No

Especifique: _____

40-¿Al finalizar cada ciclo académico asigna al personal Docente otras tareas extras a las ya asignadas al inicio de ciclo?

Si No

Especifique: _____

ANEXO No. 3



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE TECNOLOGÍA MÉDICA
LICENCIATURA EN ENFERMERÍA



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

Encuesta de opinión sobre El Clima Organizacional de la carrera de
Licenciatura en Enfermería dirigida a los estudiantes del módulo X 2010

Objetivo: Conocer la opinión del sector estudiantil sobre El Clima
Organizacional del personal Docente de la carrera en Enfermería

I.- INDICACIONES: La información obtenida a través del instrumento será
manejada confidencialmente bajo el principio del anonimato y la
autodeterminación.

Según su opinión favor contestar lo más objetivamente posible eligiendo una
de las alternativas de cada interrogante que a continuación se le presentan.

II. GENERALIDADES:

Fecha: _____

Edad: _____

Sexo: F M

III.- RELACIONES INTERPERSONALES:

1. ¿En su opinión como considera el funcionamiento de la dirección actual de la carrera de enfermería?

Excelente

Muy buena

Buena

Deficiente

Especifique: _____

2.- ¿Desde su perspectiva como considera las relaciones interpersonales del personal docente de la carrera de Licenciatura en Enfermería?

Excelente

Muy buena

Buena

Regular

Deficiente

Especifique: _____

3.- ¿Como estudiante, cómo percibe el ambiente de trabajo de las Docente de la carrera de Licenciatura en Enfermería?

Hostil

Agradable

Tenso

Especifique: _____

4.- Durante su periodo académico, como ha percibido la relación docente-estudiante en el proceso enseñanza aprendizaje?

Excelente Regular

Muy buena Deficiente

Buena Otros

Especifique: _____

5.- ¿Durante su periodo de estudio en la carrera de enfermería, a observado que el personal Docente trabaja en un clima de cooperación?

Si: No: Explique: _____

6.- ¿Cómo considera que interviene la forma de organización del personal Docente en el sector estudiantil?

Afecta positivamente

Afecta negativamente

No afecta

Explique: _____

7.- Como considera que interviene el ambiente de trabajo del personal Docente En el sector estudiantil?

Afecta positivamente

Afecta negativamente

No afecta

Explique: _____

8.- ¿Considera que el personal docente practica los valores?

Respeto: Si: No: Algunas veces

Honestidad: Si: No: Algunas veces

Integridad: Si: No: Algunas veces

Responsabilidad: Si: No: Algunas veces

Solidaridad: Si: No: Algunas veces

Explique:_____

IV.- ESTRUCTURA FÍSICA:

9.-¿Considera que la cercanía de la oficina de la carrera de Enfermería a los laboratorios de anatomía perjudican la salud de las Docentes?

Si: No: Explique:_____

10.- ¿En su opinión como considera el espacio físico de las oficinas de la carrera de enfermería?

a) Adecuada: b) Inadecuada:

¿porque?_____

11.- Considera que la cantidad de aulas asignadas a la carrera de licenciatura en Enfermería es la indicada para la demanda estudiantil?

Si No

Explique:_____

12.- Considera que afecta en el proceso enseñanza aprendizaje el hecho de que no existan servicios sanitarios en el edificio de las aulas de Enfermería?

Si No Por que_____

V.- OPORTUNIDAD DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO TÉCNICO – CIENTÍFICO

13.- ¿Durante la experiencia como estudiante cómo considera la competencia Académica de las Docentes?

Excelente

Muy buena

Buena

Deficiente

Explique: _____

14.- ¿Según su conocimiento las docentes reciben capacitación para su desarrollo profesional ?

Si: No:

Explique: _____

15. ¿Usted como estudiante considera necesario e importante que las docentes se actualicen en la investigación ?

Si: No: ¿porque? _____

16. ¿Cómo valora la capacidad de las docentes para:

Desarrollo de tutorías:

Bueno

Muy Bueno

Excelente Especifique: _____

Aplicación de Metodologías:

Bueno

Muy Bueno

Excelente Especifique: _____

VI.- CARGA ACADÉMICA:

17. ¿Considera que las docentes son distribuidas en cada modulo según su especialidad?

Si: No:

Especifique: _____

18.- ¿En su opinión el numero de docentes por modulo es el indicado en relación la demanda estudiantil?

Si: No:

Explique: _____

19.- ¿Como estudiante como califica la organización de las actividades de las docentes?

Excelente

Muy buena

Buena

Deficiente

Regular

20.- ¿Desde su punto de vista considera que el personal Docente es organizado en la preparación y desarrollo de las tutorías?

Si No A veces Algunas Docentes

Explique: _____

21.- ¿Cómo percibe la jornada laboral de las Docentes?

a) Con exceso de labores: Si No A veces

c) Trabajan horas extras: Si No A veces

ANEXO 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Clima Organizacional del personal Docente de la Carrera de Licenciatura en Enfermería

Yo _____ como docente de la carrera de licenciatura en Enfermería, por este medio hago constar que las investigadoras Blanca Lizette Rivas, Reyna Soledad García Juárez de la carrera de Licenciatura en Enfermería de la UES, me han informado que los datos que se obtendrán serán utilizados únicamente para la investigación y no con otros fines entendiéndolo que no obtendré beneficios de forma directa; estoy en el derecho de elegir mi participación y que aun después de iniciada puedo rehusar a responder aquellas interrogantes que causen molestias e incomodidad así como a dar por finalizada al momento que yo decida, sin recibir trato perjudicado.

Por otra parte se me ha notificado que la información proporcionada será manipulada confidencialmente y bajo el principio del anonimato, y posterior a su uso serán eliminados, comunicándome a su vez que me serán presentados los resultados de la investigación teniendo el derecho a profundizar en la misma apoyándome del grupo investigador.

Por lo cual firmo la presente expresando estar de acuerdo con lo antes mencionado.

Fecha: _____ Firma del entrevistado: _____

Firma del entrevistador: _____

Nombre: _____

**ANEXO 5
PRESUPUESTO**

CANTIDAD	CONCEPTO	P.UNITARIO	P.TOTAL
	<u>Material y Equipo:</u>		
3	Resma de papel bond	\$ 4.50	\$ 13.50
2	Lapiceros	0.25	0.50
6	Lápices	0.20	1.20
2	Borradores	0.20	0.40
2	Sacapuntas	0.50	1.00
2	Corrector de tinta	1.60	3.20
1	Fólder	0.10	0.10
1	Fastener	0.10	0.10
8	Anillados	1.25	10.00
6	Empastados	10.00	60.00
6	CD	0.35	2.10
800	Paginas digitadas	0.25	200.00
800	Impresiones	0.10	80.00
---	Libros de texto		150.00
1,365	Fotocopias	0.03	40.95
2	Memoria USB	15.00	<u>30.00</u>
			\$ 593.05
	<u>Tecnología:</u>		
10	Horas de internet	0.50	5.00
---	Uso de teléfono		75.00
30	Horas de alquiler de computadora	0.50	<u>15.00</u>
			95.00
	<u>Transporte:</u>		
48	Pasajes de autobús	0.25	12.00
			593.05
			95.00
		Sub. Total	700.05
10%	Imprevistos		70.005
	TOTAL		770.055

