

CLIMA PSICOLÓGICO UNIVERSITARIO DESDE LA PERSPECTIVA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS, CHACHAPOYAS

PSYCHOLOGICAL UNIVERSITY CLIMATE FROM THE
ADMINISTRATIVE STAFF'S PERSPECTIVE OF THE NATIONAL
UNIVERSITY TORIBIO MENDOZA RODRIGUEZ DE AMAZONAS,
CHACHAPOYAS

Edwin Gonzáles Paco¹

Fecha de recepción: 26 diciembre 2013

Fecha de aceptación: 29 mayo 2014

Resumen

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar el clima psicológico universitario desde una perspectiva del personal administrativo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas en el año 2012. Los resultados evidencian en forma general que del 100% de trabajadores administrativos, el 68.1% percibe un clima psicológico universitario poco favorable, el 23.6% un clima desfavorable y sólo un 8.3% un clima favorable. En todas las dimensiones del clima psicológico universitario como implicación, cohesión, apoyo, autonomía, organización, presión, claridad, control, innovación y comodidad, más del 60% de los trabajadores administrativos percibe un clima

¹ Adscrito a la Facultad de Enfermería, Doctor en Ciencias de Enfermería, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas, Perú. e-mail: egp50@hotmail.com

psicológico universitario que va de poco favorable a desfavorable. En función a su relevancia, en la dimensión implicación existe un 20.8% que percibe un clima psicológico universitario favorable, porque el capital humano se preocupa y entrega por su trabajo; mientras que en la dimensión de apoyo un 40.2% percibe un clima desfavorable, es decir que a los jefes no les interesa trabajar en armonía, no ayudan o animan al personal para crear un buen clima social. En conclusión se puede afirmar que el clima psicológico poco favorable y desfavorable es la más predominante tanto en trabajadores administrativos nombrados y contratados, sin importar su sexo.

Palabras clave: *Clima psicológico universitario, personal administrativo.*

Abstract

This research was conducted to determine the university psychological climate from the perspective of the administrative staff of the National Toribio Rodríguez de Mendoza of Amazonas, Chachapoyas University in 2012. Results show generally that over the 100% of administrative workers, 68.1% perceive an unfavorable psychological climate college, 23.6% an unfavorable weather, and only 8.3% a favorable climate. In all dimensions of psychological climate college like involvement, cohesion, support, autonomy, organization, pressure, clarity, control, innovation and comfort - over 60% of administrative workers earn a college psychological climate that ranges from little favor to unfavorable. According to their relevance, the involvement dimension, there is a 20.8% perceived a favorable psychological climate college, because human capital and delivery care for his work; while the dimension of support 40.2 % perceive an unfavorable climate, which means that bosses are not interested in working in harmony, not assist or encourage staff to create a good social climate. In conclusion we can say that the unfavorable and favorable psychological climate is the most prevalent in both appointed and hired administrative workers, regardless of gender.

Key words: *University psychological climate, administrative staff.*

1. Introducción

En el mundo laboral un empleado no opera en el vacío, lleva consigo al trabajo ciertas ideas preconcebidas sobre sí mismo, quién es, qué merece y qué es capaz de realizar. Estos preconceptos reaccionan con diversos factores relacionados con el trabajo, tales como el estilo de su jefe, la rigidez de la estructura organizacional y la opinión de su grupo de trabajo para determinar cómo ve su empleo y su ambiente. En otras palabras, el desempeño del empleado se gobierna no sólo por su análisis objetivo de la situación, sino

también por sus impresiones subjetivas del clima en que trabaja. (Dessler, R. 1998).

De ahí que las organizaciones sean entornos psicológicamente significativos, en donde se ve implicada la consideración de los trabajadores, de los grupos dentro de la organización y de otras formaciones sociales, en consecuencia, los trabajadores están sujetos a la conducta organizacional.

Un clima laboral favorable es, sin duda alguna, el integrador de todas las organizaciones y acciones que se llevan a cabo; por ende es uno de los factores determinantes en la eficacia del recurso humano. De la aceptación de ella dependen los niveles de productividad y de calidad que se ofrezca, es aquí donde se concretan los objetivos comunes dentro de una institución.

Toda institución posee, su propia cultura, tradiciones, normas, lenguaje, estilos de liderazgo y símbolos, que generan climas de trabajo propios; por este motivo difícilmente las instituciones reflejarán culturas idénticas, estas últimas son "tan particulares como las huellas digitales" (Phegan, 2008).

A nivel nacional, en las últimas décadas está cobrando cada vez mayor importancia la atención al estudio de los climas laborales favorables, indudablemente simbolizados por conceptos tales como la calidad de vida o la calidad del empleo. Dentro de las mejoras de las condiciones de vida, tienen gran consideración las cuestiones centradas en la vida laboral. Este hecho tiene especial trascendencia si se tiene en cuenta que gran parte de la vida social transcurre en las organizaciones en las que se desarrolla la actividad laboral (Egaas, 2004).

La universidad se caracteriza por ser una organización democrática compleja. Entre los diferentes motivos que fundamentan esa complejidad está la variedad de participantes que la componen. Esta diversidad de miradas genera un sinfín de percepciones que los miembros tienen de la organización y que dan lugar a diferentes climas psicológicos favorables o desfavorables.

La universidad está compuesta por tres estamentos bien determinados: docentes, estudiantes y egresados; el personal administrativo sirve como apoyo para el desarrollo académico y presupuestal, entre otras actividades. El personal docente y administrativo que labora en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas se ve afectado por diversos factores que inciden en su eficacia, algunos de ellos son los diferentes estilos de liderazgo de los jefes de oficina, rectorado, vicerrectorados, decanatos y la parte administrativa, quienes practican el deficiente empleo de la comunicación, la

alta rotación de los jefes de oficina sin previo aviso, el choque entre los valores de la institución y los valores individuales del personal (Olaz, 2006).

Hay que recalcar que a veces los choques entre el personal tienen sus puntos críticos en la formación de los diferentes grupos existentes nombrados y contratados; docentes y administrativos, y en el desarrollo de subculturas organizacionales.

Además, el diferente nivel educativo de muchos de los trabajadores produce que varias costumbres adoptadas por estos sean muy difíciles de cambiar, como por ejemplo la difusión de rumores y chismes, la falta de respeto, el individualismo y figuretismo.

Claramente a nivel institucional se puede notar que existe la vinculación de personas sin las competencias requeridas para el desempeño de cargos específicos, dado que el criterio de selección obedece más a la recomendación, que a la evaluación técnica con procesos claramente establecidos. Faltan programas definidos de inducción y reinducción para trabajadores de reciente ingreso o para quienes son rotados de sus cargos. También se observa que hay una cultura colectiva de la desinformación, en donde poco o nada se sabe de los asuntos institucionales: políticas, directrices, orientaciones genéricas o sucesos importantes (Krieger, 2001).

Este incipiente desarrollo del clima laboral o psicológico en la Universidad en estudio, da pie a que entre los mismos trabajadores se originen brechas, debido a que más de la mitad de estos forman parte del personal nombrado entre docentes y administrativos, que a pesar de gozar de todos los beneficios dados por la ley, vacaciones, seguro, bolsa de víveres, horas extras, etc. no están totalmente identificados con su institución; y, por otro lado, el grupo formado por los contratados por servicios no personales quienes por carecer de todos los beneficios que sí poseen los nombrados, interiorizan una actitud de malestar que no se manifiesta abiertamente y que además se respalda en las propias cláusulas del contrato que firman, en el cual textualmente se expresa que este personal no tiene vínculo alguno con la institución, lo que definitivamente hace que este personal no se identifique con la organización para la cual trabaja (Werther y Davis, 2005).

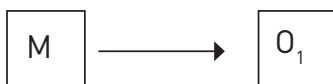
Un verdadero desarrollo de un clima laboral bien definido, permitiría crear un punto de equilibrio entre ambos grupos de referencia, por lo que la brecha entre ellos quedaría cerrada y se desarrollarían climas de trabajo agradables que permitirían enlazar las necesidades de la organización con las necesidades del trabajador, por lo que el desempeño de estos sería satis-

factorio y en donde los mayores beneficiarios serían la comunidad universitaria y su desarrollo educacional.

Considerando el planteamiento anterior, surge la necesidad de considerar la importancia de un clima psicológico favorable como factor determinante en la eficacia del personal que labora en la Universidad, con el fin de elevar los niveles de productividad y excelencia educativa, propiciando además climas de trabajo motivadores y retadores que permitan a los trabajadores nombrados y contratados, docentes, estudiantes y administrativos desarrollar un trabajo en equipo para lograr los objetivos de la organización. Motivo por el que se planteó la siguiente interrogante que se situará como objetivo general de esta investigación: ¿Cómo es el clima psicológico universitario desde una perspectiva del personal administrativo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas en el año 2012? Los objetivos específicos fueron: 1) Caracterizar a la población objeto de estudio y 2) Identificar, según dimensiones, el clima psicológico universitario desde una perspectiva del personal administrativo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas en el año 2012.

2. Material y métodos

2.1. Tipo y diseño de investigación. La presente investigación fue de enfoque cuantitativo; de nivel descriptivo. Tipo de investigación: observacional, prospectivo y transversal. El diagrama de este tipo de estudio es el siguiente:



Donde:

M = Muestra donde se realizó el estudio.

O₁ = Medición de la variable principal.

2.2. Población y muestra.

Universo muestral: La presente investigación tuvo como muestra al 100% del personal administrativo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, que suman un total de 72 trabajadores, según datos de su Oficina General de Personal y Servicios. Para recolectar los datos se utilizó el método de la encuesta, técnica del cuestionario y como instrumento la escala del clima psicológico laboral elaborado por Fernández Ballesteros y Sierra (1982). Los datos fueron procesados en el software SPSS 15 y a la vez se aplicó la estadística descriptiva simple con un 95% de nivel de

confianza y un 5% de margen de error. Para presentar la variable en estudio se elaboraron tablas simples.

Criterios de inclusión: Personal administrativo de todas las edades y sexo masculino o femenino que estuvo consciente de dar su respuesta y deseó participar.

Criterios de exclusión: Personal administrativo que no estuvo en condiciones de participar ni dar respuesta consentida.

2.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Método y técnica: Para recolectar los datos se utilizó el método de la encuesta y técnica del cuestionario.

Instrumento: Se utilizó la Escala del clima psicológico laboral elaborado por Fernández-Ballesteros y Sierra. Con una validez de $VC = 8.22 \rightarrow VT = 1.64$ y una confiabilidad de 0.96. Este instrumento estuvo elaborado a partir de un enfoque objetivista en la concepción del clima laboral. Esta escala estuvo constituido de 90 ítems y midió diez dimensiones: implicación, cohesión, apoyo, autonomía, organización, presión, claridad, control, innovación y comodidad. Los ítems fueron respondidos con las palabras: verdadero o falso.

Puntuación: El clima psicológico o laboral fue medido como: favorable, poco favorable y desfavorable.

La puntuación para las dimensiones utilizó la siguiente escala:

Favorable (F) = de 7 a 9 puntos (pts.)

Poco favorable (PF) = de 4 a 6 pts.

Desfavorable (D) = de 0 a 3 pts.

La puntuación para la variable principal utilizó la siguiente escala:

Favorable (F) = de 60 a 90 pts.

Poco favorable (PF) = de 30 a 59 pts.

Desfavorable (D) = de 0 a 29 pts.

2.3.1 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Proceso de recolección de datos: Se tuvieron en cuenta las siguientes etapas:

1. Se seleccionó y elaboró el instrumento de medición teniendo en cuenta la operacionalización de la variable.

2. El instrumento se aplicó a los actores involucrados en la presente investigación, esta se realizó en forma colectiva por exigencias y fines de la investigación.
3. Se elaboró la tabulación de las mediciones obtenidas para su análisis estadístico.

Análisis y presentación de los datos:

- La información final fue procesada en el software SPSS versión 15 y se elaboraron tablas simples para los resultados, con el 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error.
- Se obtuvieron las funciones absolutas y porcentuales analizándose los resultados finales
- Se realizó la distribución de frecuencias mostradas en gráficos de barra.

3. Resultados y discusión

Tabla 1

Clima psicológico universitario desde una perspectiva del personal administrativo, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas – 2012

Clima psicológico universitario	fi	%
Favorable	6	8.3
Poco favorable	49	68.1
Desfavorable	17	23.6
Total	72	100

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2

Clima psicológico universitario según dimensiones desde una perspectiva del personal administrativo, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas - 2012

Dimensiones del clima psicológico universitario	Clima psicológico universitario						Total	
	Favorable		Poco favorable		Desfavorable			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Implicación	15	20.8	35	48.6	22	30.6	72	100
Cohesión	7	9.7	52	72.2	13	18.1	72	100
Apoyo	3	4.2	40	55.6	29	40.2	72	100
Autonomía	5	7.0	51	70.8	16	22.2	72	100
Organización	2	2.8	58	80.6	12	16.6	72	100
Presión	6	8.4	50	69.4	16	22.2	72	100
Claridad	8	11.1	47	65.3	17	23.6	72	100
Control	4	5.6	53	73.6	15	20.8	72	100
Innovación	5	6.9	53	73.6	14	19.5	72	100
Comodidad	5	6.9	51	70.8	16	22.3	72	100
Total	6	8.3	49	68.1	17	23.6	72	100

Fuente: Elaboración propia.

1. Los resultados del presente trabajo de investigación han demostrado que del 100% del personal administrativo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, el 68.1% percibe un clima psicológico universitario poco favorable. Esto quiere decir que los trabajadores se preocupan relativamente poco de sus actividades, se ayudan de manera parcial y son poco amables entre sí. Algunas veces los jefes ayudan y animan al personal para crear un buen clima laboral, existe una relativa planificación del trabajo y son poco eficientes. Asimismo existe una relativa presión por el trabajo, conocen parcialmente las reglas y normas de trabajo; de alguna manera los jefes utilizan las reglas y las presiones para tener controlados a los trabajadores, quienes experimentan poca variedad al cambio y trabajan en un ambiente laboral poco agradable.

A su vez, el 23.6% percibe un clima psicológico desfavorable, porque los trabajadores no se preocupan por sus actividades, no se apoyan ni son amables entre sí, los jefes no ayudan ni animan al personal para crear un buen clima laboral, no existe una planificación del trabajo y no son eficientes. Sólo existe presión por el trabajo, no conocen reglas y normas de trabajo. Los jefes utilizan las reglas y las presiones para tener controlados a los trabajadores, no existe una capacidad para el cambio y trabajan en un ambiente laboral desagradable.

Sólo un 8.3% percibe un clima psicológico favorable. Esto quiere decir que los trabajadores están muy preocupados por sus actividades, se ayudan y son amables entre sí; los jefes se preocupan por crear un buen clima laboral, existe una planificación del trabajo y, en consecuencia, los trabajadores son muy eficientes y trabajan sin ninguna presión, conocen las reglas y normas de trabajo. Los jefes no utilizan las reglas y las presiones para tener controlados a los trabajadores, apuestan por el cambio y refieren tener un ambiente laboral agradable.

Del mismo modo, se observa sobre la percepción del clima psicológico por sexos, que del 100% de trabajadores administrativos el 50% de mujeres y el 18.1% de varones perciben un clima psicológico poco favorable; mientras que el 15.3% de varones y el 8.3% de mujeres percibe un clima desfavorable. Sólo el 4.2% tanto de varones como de mujeres percibe un clima psicológico favorable.

Así mismo sobre la percepción del clima psicológico según condición laboral, el 54.2% de trabajadores nombrados y el 13.9% de los contratados, percibe un clima psicológico poco favorable; mientras que el 12.5% de nombrados y el 11.1% de contratados, percibe un clima psicológico desfavorable. Por último, sólo el 5.5% de los nombrados y el 2.8% de los contratados percibe un clima psicológico favorable.

Comparativamente, en el estudio de Venegas y Acosta (2008) cuyo objetivo fue identificar el clima organizacional en una institución universitaria, a partir del cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stringer, los resultados evidencian que los trabajadores percibieron un buen clima en apoyo, estructura, riesgo, responsabilidad y calor. En tanto que tuvieron una percepción negativa en conflicto, identidad, estándares de desempeño y recompensa. Se encontraron diferencias estadísticas con respecto al sexo en recompensa y estándares de desempeño y no se encontraron diferencias en cuanto a la edad de los trabajadores.

Celma (2005) en su estudio sobre cultura organizacional y desarrollo profesional de las enfermeras evidenció la existencia de un clima organizacional autoritario, donde la dirección no tiene confianza en sus empleados, la mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman y plantean en la cima de la organización, dándose a conocer de forma descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de zozobra e inestabilidad en la que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de órdenes e instrucciones específicas.

Realizando un análisis sobre los resultados entre las tres investigaciones difieren mucho entre sí ya que Venegas y Acosta (2008) demuestran que existe un clima laboral de apoyo de responsabilidad y calor, a diferencia del estudio de Celma (2005) donde se demuestra que existe un clima organizacional autoritario porque la dirección no tiene confianza en sus trabajadores, quienes trabajan en un ambiente de zozobra. Por el contrario el estudio que hoy se presenta, demuestra que existe un clima psicológico poco favorable, donde reina un clima laboral de poco apoyo por parte del jefe y entre sí, por lo que los empleados son poco amables, trabajan relativamente presionados y sin motivación hacia el cambio.

2. En la dimensión implicación, del 100% de trabajadores administrativos, el 48.6% percibe un clima psicológico universitario poco favorable; esto quiere decir que los trabajadores se preocupan relativamente poco por sus actividades y casi no se entregan a ellas. Mientras que el 30.6% refiere que el clima universitario es desfavorable, lo que quiere decir que los trabajadores no se preocupan por sus actividades y ni siquiera se entregan a ellas. Pero existe un 20.8% que sí percibe un clima psicológico universitario favorable, ya que se preocupan y entregan por sus labores.

En la dimensión de cohesión, del 100% del personal administrativo, el 72.2% percibe un clima psicológico universitario poco favorable; esto quiere decir que estos trabajadores administrativos se ayudan parcialmente entre sí y se muestran poco amables con sus compañeros de trabajo. El 18.1% percibe un clima desfavorable, lo que quiere decir que estos trabajadores no se ayudan para nada entre sí y no se muestran amables con sus compañeros de trabajo, generándose conflictos, envidia y aislamiento entre sí. El 9.7% percibe un clima favorable, lo que quiere decir que existen algunos trabajadores administrativos que sí se ayudan entre ellos, mostrándose a la vez muy amables creando un ambiente favorable.

En la dimensión de apoyo, del 100% del personal administrativo, el 55.6% [40 personas] perciben un clima poco favorable; esto quiere decir que los jefes algunas veces ayudan y animan al personal para crear un buen clima

social. El 40.2% percibe un clima desfavorable, lo que significa que a los jefes no les interesa trabajar en armonía, les da lo mismo, ni siquiera ayudan o animan al personal para crear un buen clima social. El 4.2% sí percibe un clima psicológico favorable, porque sí hay jefes que ayudan y animan al personal para crear un buen clima social, porque les gusta trabajar en armonía en beneficio del desarrollo institucional.

En la dimensión de autonomía, del 100% del personal administrativo, el 70.8% percibe un clima psicológico poco favorable, lo que puede interpretarse como que los jefes relativamente poco animan a los trabajadores a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias. El 22.2% percibe un clima psicológico desfavorable, dado que los jefes no animan a los trabajadores a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias, por lo que cada trabajador espera que el jefe le ordene qué quehaceres debe realizar. Pero existe un 7% de trabajadores que sí perciben un clima psicológico favorable, porque sí existen jefes que animan a los trabajadores a ser autosuficientes, a valerse por sí mismos y a tomar iniciativas propias.

En la dimensión de organización, del 100% del personal administrativo, el 80.6% percibe un clima psicológico poco favorable, ya que existe una relativa planificación del trabajo y poca eficiencia para la terminación de sus tareas encomendadas. El 16.6% percibe un clima desfavorable porque en algunas oficinas no existe ninguna planificación del trabajo y, no son eficientes para la concluir con sus tareas encomendadas. Solo el 2.8% de trabajadores percibe un clima favorable de planificación por el trabajo, por lo que son muy eficientes y concluyen eficazmente sus tareas encomendadas.

En la dimensión de presión, del 100% del personal administrativo, el 69.4% percibe un clima psicológico poco favorable. Dado que hay urgencia o presión en el trabajo, relativamente domina cierto malestar en el ambiente laboral. El 22.2% percibe un clima psicológico desfavorable, pues se sienten asfixiados y presionados por el trabajo. Aquí domina el mal ambiente laboral. El 8.4% percibe un clima psicológico favorable, porque el trabajo es planificado y coordinado; no hay presión por el trabajo y cada trabajador sabe que es lo que tiene que hacer.

En la dimensión de claridad, del 100% del personal administrativo, el 65.3% percibe un clima psicológico universitario poco favorable, porque los trabajadores conocen parcialmente las expectativas de las tareas diarias. Asimismo las reglas y normas de trabajo no están muy explicadas. El 23.6% percibe un clima desfavorable, donde los trabajadores no conocen las expectativas de las tareas diarias, no conocen las reglas ni las normas de trabajo. Sólo el 11.1% percibe un clima laboral favorable, porque los

trabajadores sí conocen las reglas y normas de trabajo y tienen muchas expectativas por las tareas diarias.

En la dimensión de control, del 100% del personal administrativo, el 73.6% percibe un clima psicológico poco favorable, porque los jefes utilizan las reglas y las presiones para tener controlados a los trabajadores. El 20.8% percibe un clima psicológico desfavorable porque en extremo los jefes utilizan las reglas y las presiones para tener controlados a los trabajadores. Pero el 5.6% sí percibe un clima psicológico favorable porque los jefes no utilizan las reglas y las presiones para tener controlados a los trabajadores.

En la dimensión de innovación, del 100% del personal administrativo, el 73.6% percibe un clima psicológico poco favorable, o sea que experimentan poca variedad al cambio y los nuevos enfoques de trabajo. El 19.5% percibe un clima psicológico desfavorable porque no hay tendencia al cambio o a nuevos enfoques de trabajo. El 6.9% percibe un clima psicológico favorable, o sea que los trabajadores apuestan por el cambio y por los nuevos enfoques de trabajo.

En la dimensión de comodidad, del 100% del personal administrativo, el 70.8% percibe un clima psicológico poco favorable. Refieren que el ambiente físico contribuye relativamente poco para crear un ambiente laboral agradable. El 22.3% percibe un clima psicológico desfavorable porque para este grupo de trabajadores el ambiente físico no contribuye a crear un ambiente laboral agradable. El 6.9% percibe un clima psicológico favorable porque refiere que el ambiente físico sí contribuye a crear un ambiente laboral agradable.

Según los estudios de Casas y Echevarría (1999) para determinar el clima organizacional en las unidades del Hospital de Bonilla, Bogotá, se evidenció la existencia de problemas en el clima organizacional. Las deficiencias encontradas se derivaron de una falta de motivación en el personal por considerar que su desempeño no era debidamente evaluado y recompensado, así como por pensar que los sueldos devengados no corresponden con el esfuerzo demostrado en el trabajo o por pensar que no todos son premiados de la misma forma.

Realizando un análisis sobre los resultados entre las dos investigaciones se afirma que existe similitud ya que Casas y Echevarría (Ibídem) demostraron que existen deficiencias en el clima organizacional. Comparativamente, en el estudio que hoy se presenta, también se demuestra que existen problemas de clima organizacional ya que se percibe un clima psicológico de poco favorable a desfavorable en todas sus dimensiones.

4. Conclusiones

Se arribó a las siguientes conclusiones:

- En forma general del total de trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, el mayor porcentaje de ellos percibe un clima psicológico universitario que va de poco favorable a desfavorable, y sólo un pequeño porcentaje percibe un clima psicológico universitario favorable.
- De la misma forma, más de la mitad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, en todas las dimensiones del clima psicológico universitario como: implicación, cohesión, apoyo, autonomía, organización, presión, claridad, control, innovación y comodidad, perciben un clima psicológico universitario que va de poco favorable a desfavorable.
- Del total de trabajadores administrativos, la mitad de mujeres y el 18.1% de varones perciben un clima psicológico poco favorable; mientras que 15.3% de varones y 8.3% de mujeres percibe un clima desfavorable; y sólo el 4.2% tanto de varones como de mujeres, percibe un clima psicológico favorable. Asimismo del 100% de trabajadores administrativos, el 50% de mujeres y el 18.1% de varones perciben un clima psicológico poco favorable; mientras que el 15.3% de varones y 8.3% de mujeres percibe un clima desfavorable; y sólo el 4.2% tanto de varones como de mujeres percibe un clima psicológico favorable.
- De la misma forma la mayoría del personal administrativo nombrado y contratado perciben un clima psicológico universitario que va de poco favorable a desfavorable.

5. Referencias

- Casas y Echevarría. (1999). *Clima organizacional en las unidades del Hospital de Bonilla*. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma. Colombia.
- Celma, M. (2005). *Cultura organizacional y desarrollo profesional de las enfermeras*. (Tesis de Bachillerato). Universidad de Granada. España.
- Dessler, R. (1998). *Mundo laboral del empleado y empleador*. Argentina: Edit. Buenos Aires.

- Egaas, R. (2004). *El clima de trabajo en la organización: Ideas compartidas y sentimientos encontrados*. Material entregado en la Maestría de Negocios. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad Nacional de San Marcos. Lima.
- Fernández Ballesteros, R. y Sierra, B. (1982). *Estudio factorial sobre la percepción del ambiente escolar*, en Fernández Ballesteros, R. Evaluación de Contextos, Reunión Nacional sobre intervención Psicológica, Universidad de Murcia, España.
- Krieger, M. (2001). *Sociología de las organizaciones*. Sao Paulo. Brasil: Prentice-Hall.
- Olaz, A. (2006). *Reflexiones metodológicas para la medición del análisis del clima laboral en las organizaciones. Capital Humano*. Lima. Perú: Edit. San Marcos.
- Phegan, J. (2008). *Liderazgo organizacional*. (2da. Edición). Colombia: McGraw Hill.
- Venegas, C. y Acosta, B. (2008). *Clima organizacional en una institución universitaria*. (Tesis de Maestría). Universidad de Nuevo México.
- Werther, J. y Davis, K. (2005). *Dirección de personal y recursos humanos*. México: McGraw Hill.