

EL GÉNERO, TIEMPO DE SERVICIO Y LA DEPENDENCIA LABORAL COMO GESTORES DEL CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA METROPOLITANA

Gender, serving time y laboral dependence as agents for working environment in administrative workers in a private university from Lima Metropolitana

Mirtha Fanny Ruiz Villar*

Resumen

Se diseñó la investigación con el objetivo de identificar las características del clima laboral en los trabajadores administrativos de una universidad privada de la ciudad de Lima Metropolitana y establecer si existe una relación significativa entre género, tiempo de servicio y dependencia laboral. Se obtuvo una muestra de 170 personas, de las cuales 94 eran varones y 76 mujeres, elegida de manera no probabilística e intencional. Se les aplicó la escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo (CL-SPC). Se han encontrado diferencias estadísticamente significativas respecto al clima laboral y dimensiones según el género, siendo las mujeres quienes presentaron los promedios más altos en sus percepciones de clima laboral en relación a los varones, pero no se han hallado diferencias estadísticamente significativas respecto al clima laboral y tiempo de servicio, y clima laboral y dependencia administrativa.

Palabras clave: género, tiempo de servicio, dependencia laboral, clima laboral

Abstract

An investigation was designed with the objective of identifying the characteristics of the working environment of a private university in Lima city and to establish if there is a significant correlation between gender, time of service and laboral dependency. Was presented from a sample of 170 people from witch 94 were men and 79 women elected in a non-probabilistic and intentional. It was applied a working environment scale from Sonia Palma (CL-SPC). It was found statistics significant differences in respect to the working environment and dimensions between genders. The women presented higher averages in their perception of Working Environment in compare to men. There was no difference statically any difference between working environment and time serving and working environment and administrative dependence. In general terms there was a medium level in relationship to global perception of the environment.

Keywords: Gender, time serving, laboral dependence, working environment, organizational culture

* El presente artículo está basado en la tesis de Maestría en Administración de la Educación de la autora, sustentada el 25 de Junio del 2007 en la Universidad de Lima.

* Magíster en Administración de la Educación por la Universidad de Lima, Perú. Egresada del Programa de Maestría en Psicología Clínica y de la Salud de la Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú. Psicoterapeuta. Candidata al Doctorado en Psicología por la Universidad Femenina del Sagrado Corazón, UNIFÉ, Lima, Perú. mirtharuiz.psicologa@gmail.com

La situación actual en el mundo está caracterizada principalmente por cambios acelerados en el entorno de las organizaciones, originados en su macro ambiente por la globalización y la tecnología, como son: la competitividad de la demanda, la búsqueda de excelencia y calidad en todos sus niveles y servicios. Esto exige, a las organizaciones sin fines de lucro y empresas, un mayor esfuerzo por responder de manera rápida a estos cambios. La universidad, como organización sin fines de lucro o empresa educativa, tiene el fin de desarrollar el potencial humano que responda a los retos de estos fenómenos mundiales, así como de la sociedad peruana de una manera eficaz y eficiente. Esta tarea la realiza formando líderes con valores y principios éticos, poniendo el conocimiento y la cultura al servicio de la sociedad. Por otro lado, la universidad debe responder a la coyuntura de su sector o mercado en el que se desenvuelve, cuyos componentes son: la creciente demanda, el fácil acceso, la modernización tecnológica, el creciente número de empresas educativas a nivel superior, entre otros.

El presente trabajo de investigación pretende analizar los efectos del género, tiempo de servicio y la dependencia laboral sobre el clima laboral en el personal administrativo de una Universidad Privada de Lima Metropolitana. Específicamente Palma (2000) indica que “el medio laboral debe favorecer el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea, y con perspectiva de futuro” (p. 6), permitiendo de este modo la autorrealización. El clima organizacional y/o laboral se refiere al ambiente de trabajo que existe en un área, sección, departamento, tipo de liderazgo, dirección y puede ser diferente a pesar de ser la misma empresa. Es dinámico porque se ve afectado por casi todo lo que ocurre en la empresa. Al relacionar el clima y la cultura organizacional, Pumpin (1988, citado por Gan y Berbel, 2007) refiere que la cultura de la organización determina el clima laboral de una organización. Él señala que la cultura organizacional “es el conjunto de normas, valores y formas de pensar que caracterizan la actividad de la empresa en el día a día; es el enfoque y forma de abordar incidencias e imprevistos, así como la solución de problemas y de conflictos” (p. 180). Poole (1985, citado por Gan y Berbel, 2007) ya había afirmado lo dicho por Pumpin, que la cultura organizacional es el “conglomerado de actitudes y conductas que caracterizan la vida en la organización; se origina y desarrolla en las interacciones entre los

individuos y el entorno de la organización” (p. 180). Resumiendo decimos que la cultura organizacional se focaliza en factores internos y externos, permanece más en el tiempo, es más estable, mientras que el clima es menos permanente y modificable en función de cambios económicos, políticas de crecimiento, recesión e incentivos, entre otros. Por lo mencionado, conceptualizamos el clima laboral como una serie de cualidades, atributos o propiedades que no son permanentes sino relativamente permanentes de un ambiente de trabajo que son apreciadas, percibidas, o experimentadas por los miembros que componen el sistema organizacional o empresarial y afectan la conducta. El comportamiento del trabajador no solo es el resultado de los factores organizacionales sino también de sus percepciones.

Goncalvez (citado por Marchant, 2006) señala que el clima laboral se constituye en una herramienta importante para el desarrollo de la organización porque permite obtener una retroalimentación sobre las reacciones y valoraciones de los miembros en relación a las variables organizacionales, conocimiento de las condiciones laborales y mecanismos de comunicación, teniendo, de esta manera, una visión integral de la organización. Además refiere que permite introducir los cambios planificados referentes a las dificultades que se puedan presentar, elaborar acciones que faciliten el desarrollo de la organización, planificar y ejecutar los cambios en el entorno organizado, en los procesos internos, en los programas motivacionales, en la gestión del desempeño, en el estilo de dirección, en mejoras de los programas de comunicación sea interna y externa, en la tecnología de los procesos productivos y sistemas de retribuciones sean incentivos, sueldos, entre otros.

Los enfoques en los que se sustenta el clima laboral son: dimensional y tipológico. Las dimensiones son las características medibles e influyen en el comportamiento de las personas. Berman (citado por Dorta, 2013) menciona los siguientes elementos: disposición al cambio en la cultura total, capacidad para resolver problemas, apertura para discusiones y críticas acerca de la situación interna de la institución, relaciones y mecanismos que permiten a la institución aprender y crecer a través de éxitos y fracasos, compromiso de todo el personal en la toma de decisiones innovadoras, planificación sistemática, liderazgo, posesión de recursos adecuados. Y el enfoque

tipológico se refiere a la integración de los microclimas en un macroclima global. Litwin y Stringer (citados por Peiró y Prieto, 1996) resaltan nueve dimensiones en el diagnóstico de clima laboral: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad. Moussari (1993), asimismo, señala factores referidos al estilo de supervisión, las características de la tarea, la relación desempeño – recompensa, la relación entre compañeros de trabajo, la competencia del trabajador, la política de toma de decisiones, el ambiente físico y la presión de producción. Además menciona las dimensiones de: liderazgo, comunicaciones, toma de decisiones, estructura organizacional, reconocimiento, autonomía y relaciones humanas, como los principales que afectan el clima de la organización.

Para mejorar el clima laboral es muy importante elaborar un diagnóstico que evalúe las percepciones que tienen los individuos respecto a estas dimensiones. Para esto se requiere identificar y elegir los instrumentos adecuados que permitan la medición de las dimensiones del clima laboral pero que esté de acuerdo con la realidad organizacional, y las características de la población trabajadora, de tal manera que se llegue a un diagnóstico objetivo del clima organizacional. Según Brunet (1987) “para evaluar el clima de una organización es indispensable asegurar que el instrumento de medición comprenda por lo menos cuatro dimensiones: autonomía individual, grado de estructura que impone el puesto, tipo de recompensa, consideración, agradecimiento y apoyo” (p. 39). Existen diversos tipos de cuestionarios para medir el clima laboral. Entre ellos tenemos, el Cuestionario de actitudes hacia la supervisión y apoyo recibido por el jefe, una dimensión del clima laboral (citado en Gan y Berbel, 2007); el de Pritchard y Karasick (citados por Dessler y Varela, 2004); también de Litwin y Stringer (citados por Peiró y Prieto, 1996); el de Halpin y Crofts (citados por Dessler y Varela, 2004). Moos (1987) ha elaborado un instrumento denominado Escala del Ambiente Laboral (WES). Para los efectos del presente estudio, se tomará en cuenta la Escala de Clima Laboral CL–SPC, elaborado por Palma (1999), por ser el que mejor se adapta a nuestro estudio de investigación.

Es importante estudiar el clima laboral en la universidad debido al impacto que ejerce sobre el desarrollo de la sociedad y sostenibilidad del país. Esto

motiva a un cambio de actitud frente a la educación superior universitaria visualizándola como una empresa educativa constituida por docentes, alumnos y personal administrativo, que requiere de una administración estratégica dirigida por profesionales expertos que, partiendo por una planificación estratégica (basada en un diagnóstico real con metas, objetivos definidos y precisos, y evaluación de los procesos) debe gestionar en forma eficaz, eficiente y responsable los recursos humanos, materiales y equipos (insumos y todas aquellas herramientas que benefician el trabajo de la empresa) y financieros (capital social o personal, utilidades). Para su implementación requiere de una gestión administrativa y académica en donde exista un apoyo mutuo en un clima organizacional de calidad y bienestar. El presente estudio se enfoca de manera particular en el personal administrativo.

Dalton (1989) define al personal administrativo como aquellas personas que laboran en las áreas de apoyo institucional, académico y administrativo de una organización, incluyendo al personal técnico y de servicio. El personal administrativo debe lograr los objetivos definidos en su institución de manera consistente y a la vez mantenerse apto, comprometido y motivado. Para lo cual es importante desarrollar y explicar el desempeño de la tarea, es decir, la calidad y cantidad de trabajo producido o los servicios proporcionados por la unidad de trabajo como un todo. De este modo se puede lograr la satisfacción laboral, es decir, conocer cómo se sienten las personas con su trabajo y en el escenario de trabajo.

Román y Pablos (2009) señalan que no sirve de mucho que en una empresa existan buenas instalaciones, el mejor equipo, la mejor ubicación, si todo eso no va acompañado del elemento humano necesario para dirigir las actividades, o sea, que la administración es importante para alcanzar objetivos de la organización, tanto en las pequeñas como en las grandes empresas. (p. 1)

Al referirnos a las funciones del personal administrativo en la universidad, la Ley General de Educación N° 28044, art. 62, refiere que dicho personal:

...coopera para la creación de un ambiente favorable para el aprendizaje. Se desempeña en las diferentes

instancias de gestión institucional, local, regional y nacional, en funciones de apoyo a la gestión educativa. Ejerce funciones de carácter profesional, técnico y auxiliar. Participa en la formulación y ejecución del Proyecto Educativo Institucional. Le corresponde: a) Formación especializada para el ejercicio del cargo. b) Remuneración adecuada a su responsabilidad. c) Inclusión en la carrera pública correspondiente. (Ministerio de Educación, s.f.)

Para elaborar una evaluación y diagnóstico del clima laboral es importante la participación del personal y hacerlo de manera continua para tomar las medidas correctivas de manera rápida. Un clima organizacional estable es una inversión a largo plazo, los directivos en las organizaciones educativas deben percatarse que el personal forma parte del activo de la empresa y como tal deben valorarlo y prestarle la debida atención. La rigidez y presiones pueden causar logros al corto plazo, sin embargo, los resultados no serán sostenibles en el tiempo. Si queremos cambiar el clima laboral es necesario desarrollar las capacidades de innovación, adaptación, sentido de identidad, perspectiva exacta del medio ambiente e integración de los participantes.

Existen trabajos de investigación sobre clima organizacional/laboral realizados a nivel internacional como el de MacDonald (2004), Cuitiño y Rodríguez (2003), López (2003), Carvajal (2000) y, a nivel nacional tenemos el de Sánchez (2005), Hernández (2005), Villavicencio (2003), Pulido (2003), Ramírez (2002) y finalmente el de Palma (2000), quien elaboró y estandarizó el Inventario CL-SPC. Entre las conclusiones que se mencionan se encuentra, que en las universidades existe correlación entre la gestión universitaria, el clima y el comportamiento organizacional. Los niveles encontrados son aceptables, pero no resultan los más propicios para una gestión eficaz. Sin embargo, el clima se ve fortalecido por una percepción favorable en la motivación generando consecuencias favorables para las universidades en estudio. La recomendación principal es optimizar la gestión universitaria con una debida orientación hacia las metas, atendiendo las fortalezas del grupo y de la institución desarrollando un programa de intervención integral hacia el recurso humano a partir del replanteamiento de un diseño administrativo y funcional del recurso humano.

En el presente trabajo el problema planteado fue: ¿Cuáles son las características del clima laboral en los trabajadores administrativos de una universidad privada de la ciudad de Lima Metropolitana? Y los problemas específicos: ¿Cuáles son las diferencias en la percepción del clima laboral según el género, tiempo de servicio, dependencia laboral en los trabajadores administrativos de una universidad privada de la ciudad de Lima Metropolitana?

OBJETIVOS

Objetivo general

Identificar las características del clima laboral de los trabajadores administrativos de una universidad privada de la ciudad de Lima Metropolitana.

Objetivos específicos

1. Conocer las diferencias significativas en la percepción del clima laboral según género en los trabajadores administrativos de una universidad privada de la ciudad de Lima Metropolitana.
2. Conocer las diferencias significativas en la percepción del clima laboral según tiempo de servicio en los trabajadores administrativos de una universidad privada de la ciudad de Lima Metropolitana.
3. Conocer las diferencias significativas en la percepción del clima laboral según dependencia laboral en los trabajadores administrativos de una universidad privada de la ciudad de Lima Metropolitana.

HIPÓTESIS

Hipótesis general

Existen diferencias significativas en la percepción del clima laboral según género, tiempo de servicio y dependencia laboral en los trabajadores administrativos de una universidad privada de la ciudad de Lima Metropolitana.

Hipótesis específicas

- H1. Existen diferencias significativas en la percepción del clima laboral según el género, en los trabajadores administrativos de una universidad privada de la ciudad de Lima Metropolitana.

- H2. Existen diferencias significativas en la percepción del clima laboral, según el tiempo de servicios, en los trabajadores administrativos de una universidad privada de la ciudad de Lima Metropolitana.
- H3. Existen diferencias significativas en la percepción del clima laboral, según la dependencia laboral, en los trabajadores administrativos de una universidad privada de la ciudad de Lima Metropolitana.

Las variables independientes son: género de los trabajadores, entendida como categoría taxonómica, el género masculino y femenino. El tiempo de servicio de los trabajadores: permanencia laboral de la persona en la organización. Los rangos considerados fueron: 1-5, 6-10 y más de 10 años. La dependencia laboral de los trabajadores administrativos: oficinas encargadas de la gestión administrativa.

La variable dependiente es el clima laboral definida como:

la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea. (Palma, 1999, p. 6)

Se han considerado las siguientes variables intervinientes: a. Condiciones laborales de los

trabajadores: estable y contratado. b. Dependencia: personal administrativo y de facultades. c. Infraestructura: condiciones físicas en las que laboran. d. Niveles jerárquicos: empleados y funcionarios. e. Niveles remunerativos: dado por la escala salarial.

MÉTODO

El diseño es observacional porque mide la variable clima laboral, sin manipular variables; descriptivo, porque analiza el clima laboral en el personal administrativo de una entidad universitaria y las diferencias estadísticas entre las variables consideradas en las hipótesis planteadas; finalmente es transversal porque se recolectarán los datos en un momento único (Caballero, 2003).

Participantes

De una población de 295 trabajadores administrativos nombrados y contratados de diversas facultades (ver tabla 1), se obtuvo una muestra de 170 personas, de los cuales 94 eran varones y 76 mujeres (ver tabla 2), elegidos de manera no probabilística e intencionada de las Facultades de Arquitectura, Biología, Ciencias Económicas (CCEE), Ingeniería (Civil, Electrónica, Industrial e Informática), Medicina, Psicología, Traducción y Biología. También de la Biblioteca Central (Bib. Central) y el Edificio Administrativo (Edif. Adm.). De acuerdo a la tabla 3, la distribución de los participantes por tiempo de servicio fue, de 1 a 5 años, 21.8%; de 6 a 10 años, 22.4%, y más de 10 años, el 55.9%. La distribución según dependencia laboral es como sigue: facultades constituye el 52.9% y administrativos el 47.1% (tabla 4).

Tabla 1
Tamaño muestral por dependencia laboral

Dependencia	Masculino				Femenino				Total		Total	
	Nombrado		Contratado		Nombrado		Contratado		Total		Asignación Muestral	
	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%
Bib. Central	16	22.2%	18	26.1%	26	26.8%	10	17.5%	70	23.7%	40	23.5%
Edif. Adm.	16	22.2%	18	26.1%	26	26.8%	10	17.5%	70	23.7%	40	23.5%
Biología	1	1.4%	2	2.9%	4	4.1%	1	1.8%	8	2.7%	5	2.9%
Arquitectura	7	9.7%	4	5.8%	8	8.2%	1	1.8%	20	6.8%	12	7.1%
CC.EE	8	11.1%	5	7.2%	9	9.3%	8	14.0%	30	10.2%	17	10.0%
Ingeniería	15	20.8%	11	15.9%	12	12.4%	14	24.6%	52	17.6%	30	17.6%
Medicina	3	4.2%	5	7.2%	5	5.2%	7	12.3%	20	6.8%	12	7.1%
Psicología	3	4.2%	3	4.3%	3	3.1%	2	3.5%	11	3.7%	6	3.5%
Traducción	3	4.2%	3	4.3%	4	4.1%	4	7.0%	14	4.7%	8	4.7%
Total	72	1	69	1	97	1	57	1	295	1	170	1

Tabla 2
Distribución de los participantes según género.

Dependencia	Masculino		Femenino		Total	
	N	%	N	%	n	%
Bib. Central	27	67.50	13	32.50	40	23.53%
Edif. Adm.	22	55.00	18	45.00	40	23.53%
Biología	2	40.00	3	60.00	5	2.94%
Arquitectura	7	58.33	5	41.67	12	7.06%
CC.EE	7	41.18	10	58.82	17	10.00%
Ingeniería	17	56.67	13	43.33	30	17.65%
Medicina	5	41.67	7	58.33	12	7.06%
Psicología	3	50.00	3	50.00	6	3.53%
Traducción	4	50.00	4	50.00	8	4.71%
Total	94	55.30	76	44.70	170	100.00%

Tabla 3
Distribución de los participantes según tiempo de servicio.

Tiempo de Servicio	Total	
	n	%
1 a 5	37	21.8%
6 a 10	38	22.4%
Más de 10	95	55.9%
Total	170	100%

Tabla 4
Distribución de los participantes
según dependencia laboral

Dependencia Laboral	Total	
	N	%
Facultades	90	52.90
Administrativos	80	47.10
Total	170	100.00

Materiales y procedimiento

El instrumento utilizado fue la Escala de Clima Laboral (CL – SPC) de Palma (1999). Con los métodos de Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman se estimó la confiabilidad, evidenciando correlaciones de 0.97 y 0.90 respectivamente. Esto permite observar una alta consistencia interna de los datos y afirmar que el instrumento es confiable. Contiene 50 ítems y mide las siguientes dimensiones: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. La aplicación se realizó en el año 1999 y fue grupal. Este tuvo una duración entre 15 a 30 minutos. La puntuación otorgada fue de 1 a 5 puntos. Cada dimensión obtiene un puntaje de 50 y un total de 250. Los materiales utilizados fueron: manual, cuadernillo disquete con la clave. En el procesamiento y análisis de datos, se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 4. Para comprobar las hipótesis se realizaron pruebas estadísticas “t” de Student y Anova a un nivel de significancia de 5%.

Los factores, según Palma (1999), que se determinaron en función al análisis estadístico cualitativo fueron los siguientes (citamos en extenso):

a. Autorrealización: apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro. Por ejemplo, existen oportunidades de progresar en la institución, las actividades en las que se trabaja permite aprender y desarrollarse.

b. Involucramiento laboral: se refiere a la identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización. Por ejemplo, cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización y los trabajadores están comprometidos con ella.

c. Supervisión: Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. Por ejemplo, el supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.

d. Comunicación: Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención al usuario y/o clientes de la misma. Ejemplo de ítems en esta área son: se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo y la institución fomenta y promueve la comunicación interna.

e. Condiciones laborales: Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. Por ejemplo, la remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones y se dispone de tecnología que facilita el trabajo. (pp. 4-6).

RESULTADOS

Con respecto a la hipótesis general, los resultados muestran que en cuanto al nivel de percepción global del clima laboral (tabla 5), se observa que el grupo en forma general se ubica en la categoría diagnóstica del nivel medio, el menor puntaje se observa en las dimensiones de realización personal, supervisión y comunicación.

Tabla 5
Nivel de percepción global del clima laboral y
dimensiones del clima laboral

Dimensiones	Media	D. Estándar	Mínimo	Máximo
Total	158.73	31.27	83	263
Realización Personal	30.03	7.50	12	48
Involucramiento Laboral	33.12	6.25	18	48
Supervisión	31.38	6.81	11	48
Comunicación	31.91	6.70	18	46
Condiciones Laborales	32.29	6.58	15	48

En la tabla 6 se observa que el mayor porcentaje de personas se ubica en la categoría media. El involucramiento laboral alcanza un puntaje más alto, es decir, el personal se identifica con los valores organizacionales asumiendo un compromiso con ellos. Por otro lado, perciben que los equipos y materiales son apropiados para la ejecución de las tareas sin embargo existe falta de claridad y facilidad en cuanto a promociones o desarrollo profesional así como pocas posibilidades de ascenso. En la dimensión comunicación los trabajadores perciben que los

niveles de comunicación entre la dirección y los demás trabajadores y entre los mismos trabajadores no son los más óptimos ocasionando problemas como desinformación y el incremento de las vías informales. En cuanto a la supervisión, no facilita la innovación y la creatividad, falta apoyo y orientación efectiva y eficiente para el desempeño diario. Para revertir la situación es importante apoyarse en el trabajo en equipo, atención a la diversidad y un liderazgo pedagógico que imprima la dinámica necesaria.

Tabla 6
Porcentaje de personas según dimensiones del clima laboral y categorías diagnósticas en la escala

Dimensión	Muy Desfavorable	Desfavorable	Media	Favorable	Muy Favorable
Realización Personal	4.1	24.1	38.9	27.6	5.3
Involucramiento Laboral	0	11.8	41.1	40	7.1
Supervisión	2.4	15.8	40.6	35.9	5.3
Comunicación	0	17.6	40.6	32.4	9.4
Condiciones Laborales	0	15.3	41.8	37	5.9

En lo referente a las hipótesis específicas detallamos a continuación:

Con respecto a la situación encontrada en el nivel de percepción global del clima laboral y género

(tabla 7), $p \leq 0.05$ indica que existen diferencias significativas. Las mujeres presentan una percepción favorable en relación a los varones.

Tabla 7
Comparación del nivel de percepción global del clima laboral y género

Género	N	Media	D. Estándar	T	P
Masculino	94	153.99	31.79		
Femenino	76	163.46	26.79	- 2.07	

En relación a las dimensiones del clima laboral según el género (véase tabla 8) se obtiene lo siguiente:

En la dimensión realización personal, se ha encontrado un $p \geq 0.05$, por lo tanto no hay diferencias significativas en la dimensión realización personal y género. Sin embargo los varones presentan un mayor promedio que las mujeres; lo cual podría significar

que estos perciben la oportunidad para el desarrollo de su potencial y ejercer su iniciativa. Mientras que las mujeres podrían percibir que no existe una correlación directa entre el compromiso que ellas muestran en el trabajo con la retribución dada por la empresa educativa en términos de oportunidades autonomía en la toma de decisiones, progreso, desarrollo personal, entre otros.

En relación al análisis de la situación encontrada en la dimensión involucramiento laboral, se ha encontrado $p \leq 0.05$, por lo tanto existen diferencias significativas. En el grupo de mujeres la media es significativamente mayor que en los varones, lo cual indica que ellas además de haber interiorizado los valores institucionales, se identifican con estos y existe un mayor compromiso en el cumplimiento y desarrollo de la organización. El sentimiento de pertenencia es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo, implica también compartir los objetivos personales con los de la organización.

En lo referente a la situación encontrada en la dimensión supervisión, se ha encontrado que $p \geq 0.05$, por lo tanto no existen diferencias significativas en la dimensión supervisión según género. Los varones presentan menor promedio que las mujeres, lo cual sugiere que ellos perciben la supervisión como insuficiente o poco consistente, poco funcional o no significativa para el mejoramiento de la tarea, probablemente se relacione también con la percepción crítica referente a la competitividad del supervisor. Mientras que las mujeres perciben que sus superiores les brindan apoyo y orientación para el desarrollo del trabajo.

En la dimensión comunicación se aprecia $p \geq 0.05$, lo cual indica que no hay diferencias significativas en dicha dimensión según género, pero las mujeres presentan mayor promedio que los varones, lo que sugiere que ellas perciben mayor fluidez, celeridad, precisión y pertinencia de la información para el adecuado desempeño de la tarea; mientras que los varones observan menos claridad en las directivas, procedimientos, estructuras, sistemas de comunicación discrepantes entre sí y poca efectividad de los mismos.

Con respecto al análisis de la situación encontrada en la dimensión condiciones laborales, encontramos que $p \geq 0.05$, lo que propone que no existen diferencias. Sin embargo las mujeres presentan ligeramente mayor promedio que los varones, lo cual señala que ellas perciben en alguna medida que la empresa les brinda, capacitación, desarrollo de carrera, herramientas o materiales para la elaboración del trabajo así como una infraestructura adecuada que le permite optimizar la realización de las tareas.

Tabla 8
Comparación de las dimensiones del clima laboral según género

Dimensión	Género	N	Media	D. Estándar	T	P
Realización Personal	M	94	30.1	7.52	0.15	0.70
	F	76	30.0	7.53		
Involucramiento Laboral	M	94	31.3	6.03	- 2.26	0.02
	F	76	33.4	5.99		
Supervisión	M	94	30.85	6.94	- 1.09	0.27
	F	76	32.0	6.62		
Comunicación	M	94	31.5	6.78	- 0.87	0.39
	F	7	32.4	6.60		
Condiciones Laborales	M	94	32.0	7.03	- 0.59	0.56
	F	76	32.6	5.99		

Con respecto al nivel de percepción global del clima laboral y tiempo de servicio (ver tabla 9) se ha encontrado $p \geq 0.05$, lo que significa que no existen

diferencias significativas en cuanto a la percepción de las dimensiones laborales y los años de trabajo en la empresa educativa.

Tabla 9
Comparación del nivel de percepción global del clima laboral según tiempo de servicio

Tiempo de Servicio	N	Media	D. Estándar	T	P
1 a 5	37	158.74	29.18		
6 a 10	38	158.66	30.89		
Más de 10	95	158.74	32.48	0.84	0.42

Haciendo un análisis de la situación encontrada en las dimensiones y percepción global respecto del tiempo de servicio (tabla 10) se observa lo siguiente:

En la dimensión realización personal $p \geq 0.05$, es decir, no existen diferencias significativas, los trabajadores con menos tiempo de servicio han presentado mayores promedios y perciben que el trabajo les permite desarrollar su potencial para alcanzar la excelencia profesional. Los resultados sugieren que a mayor tiempo de servicio se percibe cierta insatisfacción, disconformidad, no ven un mayor desarrollo en cuanto a su autonomía en la toma de decisiones relacionadas con el trabajo, no se sienten valorados dentro de la empresa. Con respecto a la dimensión involucramiento laboral $p \geq 0.05$, por lo tanto no hay diferencias significativas respecto del tiempo de servicio. Las diferencias de medias sugieren que los trabajadores con mayor tiempo de servicio han podido desarrollar el sentimiento de pertenencia, elemento valioso dentro del grupo de trabajo, se sienten más comprometidos con la empresa. En la dimensión supervisión $p \geq 0.05$, por lo tanto no hay diferencias significativas; no obstante, los trabajadores con menor tiempo de servicio han presentado mayores promedios en supervisión que los de 6 a 10 años. Lo cual puede

sugerir que los trabajadores que ingresaron a laborar en los últimos 5 años perciben que la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, estándares de rendimiento lo pueden cumplir. Así también reconocen el apoyo, orientación y capacidad del supervisor para el mejor desempeño laboral. En la dimensión comunicación se ha encontrado $p \geq 0.05$, por lo tanto no hay diferencias significativas. Los trabajadores con un tiempo de servicio de 6 a 10 años, han presentado mayores puntajes en comunicación; y los de mayor tiempo de servicio obtienen un menor promedio en esta dimensión. Esto sugiere que los que tienen mayor tiempo de servicio perciben que los procedimientos del manejo y acceso a la información es limitada para el cumplimiento del trabajo. En la dimensión condiciones laborales respecto del tiempo de servicio se ha encontrado que $p \geq 0.05$, por lo tanto no existen diferencias significativas. Es decir, la percepción sobre las condiciones físicas, la disposición de áreas y la organización social, equipos, reconocimiento y manejo de las dificultades es adecuada y no es afectada significativamente por el tiempo de servicio. Sin embargo se observa que los trabajadores con mayor tiempo de servicio han presentado puntuaciones promedio ligeramente más altas.

Tabla 10
Comparación de las dimensiones del clima laboral según tiempo de servicio

Dimensión	Tiempo de Servicio	n	Media	D. Estándar	T	P
Realización Personal	1 a 5	37	30.6	6.77	0.31	0.74
	6 a 10	38	30.4	7.28		
	> 10	95	29.6	7.89		
Involucramiento Laboral	1 a 5	37	32.23	5.30	0.83	0.44
	6 a 10	38	32.63	6.23		
	> 10	95	33.7	6.58		
Supervisión	1 a 5	37	32.1	6.38	0.24	0.79
	6 a 10	38	31.0	6.44		
	> 10	95	31.3	7.16		
Comunicación	1 a 5	37	32.0	6.46	0.06	0.94
	6 a 10	38	32.2	6.26		
	> 10	95	31.7	7.02		
Condiciones Laborales	1 a 5	37	31.8	6.25	0.12	0.88
	6 a 10	38	32.4	6.48		
	> 10	95	32.4	6.79		

El nivel de percepción global respecto del clima laboral y dependencia laboral (tabla 11) encontrado es de $p \geq 0.05$, por lo tanto no hay diferencias significativas. En las dependencias correspondientes a facultades los promedios de clima laboral son más

altos que en las dependencias administrativas. Los sistemas de mayor tamaño son más burocráticos y con normas fuertes, y definen un clima con características específicas de bajo compromiso.

Tabla 11
Comparación de nivel de percepción global del clima laboral según dependencia laboral

Dependencia Laboral	n	Media	D. Estándar	T	P
Facultades	90	160.8	31.27	1.28	0.20
Administrativo	80	154.9	29.52		

En relación a las dimensiones del clima laboral según la dependencia laboral (véase tabla 12) se ha observado lo siguiente:

En la dimensión realización personal y dependencia laboral, se observa que $p \leq 0.05$, es decir, existen diferencias significativas. Siendo la media correspondiente a facultades las que tienen puntajes más elevados que las dependencias administrativas. Esto nos indica la presencia de otros factores como ambientes más motivadores, autoridades más cercanas que estarían involucradas en la percepción de la autorrealización individual. En la dimensión

involucramiento laboral encontramos que $p \geq 0.05$, es decir, no hay diferencias significativas. En la dimensión supervisión, $p \leq 0.05$ por lo tanto existen diferencias significativas. Es notorio que en las dependencias correspondientes a facultades los promedios de supervisión son más altas que en las dependencias administrativas. Los trabajadores perciben que sus superiores utilizan la evaluación para la mejora del trabajo, y que son pertinentes en sus observaciones. En la dimensión comunicación encontramos $p \geq 0.05$, lo que indica que no hay diferencia significativa. Sin embargo, en las dependencias correspondientes a facultades, los promedios de comunicación son ligeramente más

altos que en las dependencias administrativas. Lo cual podría sugerir que los mecanismos utilizados por los superiores en las facultades son más efectivos que en las dependencias administrativas. Mientras que la ubicación en el término medio señala la importancia de realizar una mejora en los sistemas de comunicación e interacción para asegurar un buen clima y gestión administrativa de los servicios. En lo que respecta a la dimensión condiciones laborales encontramos que $p \leq 0.05$, por tanto, podemos

concluir que hay diferencias significativas. Siendo el puntaje promedio favorable para las dependencias correspondientes a facultades y desfavorable para las dependencias administrativas. Esto podría sugerir que en las dependencias administrativas perciben menos el reconocimiento por parte de las instancias gerenciales, se percibe la existencia de una sobrecarga laboral, pocas capacitaciones, brindan atención a mayor cantidad del público, y las condiciones físicas y materiales no responden a la demanda del trabajo.

Tabla 12
Comparación de las dimensiones del clima laboral según dependencia laboral

Dimensión	Dependencia Laboral	n	Media	D. Estándar	T	P
Realización Personal	Facultades	90	30.0	7.52	5.47	0.000
	Administrativo	80	24.2	6.12		
Involucramiento Laboral	Facultades	90	33.1	6.25	2.01	0.05
	Administrativo	80	31.2	6.01		
Supervisión	Facultades	90	31.38	6.81	3.43	0.0008
	Administrativo	80	28.2	5.25		
Comunicación	Facultades	90	31.9	6.69	1.48	0.14
	Administrativo	80	30.5	5.42		
Condiciones Laborales	Facultades	90	32.3	6.58	2.99	0.0032
	Administrativo	80	29.5	5.48		

DISCUSIÓN

Las diferencias significativas encontradas en el nivel de percepción global del clima laboral y género señalan que las mujeres presentan una percepción global favorable en relación a los varones -de por sí el tema es controversial porque la mayoría de autores coinciden que existen pocas diferencias-, tal como señala Robbins (2004), quien encontró que las mujeres son más comunicativas, interactúan mejor con su medio laboral, tienen mayor compromiso con los valores de la empresa y están más dispuestas al cumplimiento y desarrollo de las metas. De igual manera los resultados se relacionan con los hallazgos de Frías Díaz (2003), quien concluye que las mujeres presentan una percepción con tendencia favorable hacia la subescala presión que mide tolerancia a las exigencias, por lo tanto la percepción del clima organizacional les resulta ser más favorable.

Con respecto al nivel de percepción global del clima laboral y tiempo de servicio, se ha encontrado

que los trabajadores con menos tiempo de servicio y los de mayor de diez años, han presentado mayores promedios en el clima laboral. Estos resultados pueden corroborarse en el trabajo de Palma (2000), quien afirma que niveles medios de clima laboral están a favor de trabajadores con más de 5 años de servicio.

En relación al clima laboral y dependencia laboral, se ha encontrado que el personal de las facultades obtiene los promedios más altos en clima que el personal de las dependencias administrativas. Esto podría corroborar lo mencionado por Litwin y Stringer (1968) sobre la presencia de una correlación moderada con una consistencia significativa entre el tamaño y algunas dimensiones del clima como el conflicto interpersonal, innovación, sinceridad y comunicación. Se menciona que los sistemas de mayor tamaño son más burocráticos y con normas fuertes.

En relación al nivel de percepción global del clima laboral, los trabajadores se ubican en la categoría

diagnóstica de nivel medio, considerando la presencia de diferencias en las dimensiones, lo cual confirma las diferencias significativas encontradas por Cuitiño y Rodríguez (2003).

A partir de los resultados encontrados sería importante implementar programas que permitan optimizar el clima laboral y el desarrollo personal del trabajador. Finalmente es importante elaborar algunas propuestas que pueden servir para futuros trabajos en el campo de la investigación en clima laboral en ambientes educativos. Se sugiere en primer lugar, tomar en cuenta la muestra del presente estudio correlacionándola con otras variables como gestión, liderazgo, satisfacción laboral, inteligencia emocional, autoestima y resentimiento, personalidad, locus de control, estilo de afrontamiento, pensamientos distorsionados, entre otros. Finalmente se propone realizar investigaciones similares en las diferentes regiones del Perú, así podríamos observar si las categorías diagnósticas de clima laboral tienen relación alguna con su entorno, influencia idiosincrática o creencias de cada región.

REFERENCIAS

- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias. México, D.F.: Trillas.
- Caballero, A. (2003). Metodología de la investigación científica. Perú: UDEGRAFT. S. A.
- Carvajal, G. (2000). Importancia de la cultura y clima organizacional como factores determinantes en la eficacia del personal civil en el contexto militar (Tesis de Licenciatura). Universidad de Santa María - Caracas.
- Cuitiño, R. y Rodríguez, L. (2003). Análisis de clima organizacional en el Hospital Base de Puerto Mont (Tesis de Licenciatura). Universidad Austral de Chile, Valdivia.
- Dalton, E. (1989). Administración de personal. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Dessler, G. y Varela, R. (2004). Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano. México: Pearson Educación.
- Dorta Quintana, A. (7 de enero de 2013). Definiciones y dimensiones del clima organizacional. [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html>
- Frías Díaz, D. (2003). Clima organizacional entre grupos de docentes secundarios de una unidad de Servicios Educativos de Lima metropolitana (Tesis de Licenciatura). Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Gan, F. y Berbel, G. (2007). Manual de recursos humanos. Barcelona: Editorial UOC.
- Hernández, L. (2005). Inteligencia emocional y clima laboral en profesionales de un establecimiento de Salud Tipo Jerarquizado de Lima (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Harvard Business School Press.
- López, C. (2003). Análisis de clima organizacional aplicado al Hospital de Victoria (Tesis de Licenciatura). Universidad Austral de Chile, Valdivia.
- Mac Donald, E. (2004). Análisis del clima organizacional de servicios intensivos del Hospital Instituto de Neurocirugía Dr. Asenjo, Región Metropolitana (Tesis de Licenciatura). Universidad Austral de Chile, Valdivia.
- Marchant, L. (2006). Actualizaciones para el management y el desarrollo organizacional. Argentina: Universidad de Viña del Mar.
- Moos, R. (1987). Escala de Clima Social. Madrid, España: Tea Ediciones S.A.
- Moussari, F. (1993). Explaining psychological climate: Is perceptual agreement necessary? The Journal of Social Psychology, 130(2), 239 – 248.
- Palma, S. (1999). Escala Clima Laboral CL – SPC. Perú: Editora & Comercializadora CARTOLAN E.I.R.L.
- Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. Revista de Investigación en Psicología (Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú), 3(1), 11-21.
- Peiró, J. y Prieto, F. (1996). Tratado de psicología del trabajo. Madrid: Síntesis S. A.
- Pulido, C. (2003). Clima organizacional. Lima: Editorial Facultad de Psicología UNMSM.

- Ramírez, R. (2002). Implicancias de la gestión administrativa en el clima organizacional de BA y propuesta de un plan operativo para su cambio (Tesis de Maestría). Universidad de Lima, Perú.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. México: PEARSON, Prentice Hall.
- Román L. y Pablos G. (2009). La Organización. Como función de la administración. Contribuciones a la Economía. Recuperado de <http://www.eumed.net/ce/2009a/>
- Ruiz, M. (2007). El género, tiempo de servicio y la dependencia laboral como gestora del clima laboral en los trabajadores administrativos de una universidad privada de Lima Metropolitana (Tesis de Maestría). Universidad de Lima, Perú.
- Sánchez, J. (2005). Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: un estudio comparativo de tres universidades (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú). Recuperada de http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2005/sanchez_sj/pdf/sanchez_sj.pdf
- Villavicencio, J. L. (2003) Percepción del clima social organizacional entre un grupo de trabajadores de establecimientos de salud del Callao en función a características sociodemográficas (Tesis de Licenciatura). Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.

Fecha de recepción: 18 de noviembre de 2013

Fecha de aceptación: 26 de setiembre de 2014