



Investigación Educativa
vol. 13 N.º 23, 39 - 55
Enero - Julio 2009
ISSN 17285852



CLIMA ORGANIZACIONAL Y SALUD MENTAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD

ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT AND LABOR MENTAL HEALTH IN THE UNIVERSITY

Fecha de recepción: 02/12/2008

Fecha de aceptación: 28/04/2009

*Dra. Edith Reyes de Rojas*¹

*Colab. Psi. Guillermo Porras Hurtado*²

*María del Carmen Camburzano Alva*³

RESUMEN

Los seres humanos dedicamos gran parte del tiempo de nuestra vida a trabajar dentro de una organización sea del tamaño que fuere, por tanto la influencia biunívoca entre ellos es evidente y la significación social de las interacciones adquiere un valor importante. El presente estudio mide las percepciones que sobre las relaciones laborales tienen los docentes y empleados (colaboradores) en la Facultad de Educación, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, como parte de las organizaciones dedicadas a la educación superior. Dichas organizaciones tienen climas particulares y personalidad propia, además están encargadas de la formación de profesionales, futuros líderes de la sociedad. Por otra parte tomando la recomendación de la necesidad

1 Docente Principal de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. E-mail: edithrdr@yahoo.com

2 Psicólogo. Profesor contratado de la Facultad de Educación.

3 Psicóloga. CADES-DE VIDA PROVALORES-LIMA.

que tienen las organizaciones de establecer en su interior climas organizacionales favorables para todos, como una manera de cuidar los recursos humanos que son el motor de toda organización; es nuestro interés contribuir a la mejora de la calidad de la organización en particular.

Los resultados muestran para la Facultad de Educación un clima organizacional crítico en algunos aspectos tales como la existencia de conflictos, malas interrelaciones personales, inadecuada comunicación, recarga de trabajo. En cuanto a las relaciones humanas se evidencia la falta de estrategias para el desarrollo personal.

Se encontraron fortalezas en cuanto al personal le resulta muy estimulante su trabajo, se identifica con su institución y está motivado a capacitarse para escalar en su carrera.

Palabras clave: clima organizacional, salud mental, organización, trabajo.

ABSTRACT

Human beings spend most of their life working for an organization, whatever organization it may be; therefore, there is an evident bi-univocal influence among both, and the social signification of those interactions have an important value. The present investigation measures the perceptions about working relationships in docents and employees (collaborators) in the Education Faculty of the Universidad Nacional Mayor de San Marcos, as an organization dedicated to superior education. These organizations have particular environments and a personality of its own, besides they are in charge of professionals formation, society's future leaders. On the other hand, we take into account the necessity of promoting organizational environments favorable for everybody; this is a way of taking care of the human resources, which are the motor of every organization. We are interested in contributing to the quality improvement of the organization.

The results prove that the Education Faculty organizational environment has some critical issues in aspects such as the existence of conflicts, bad personal interrelations, inadequate communication, work overload. In human relationships the lack of personal development strategies

are evident. However, there are strong points: the work is very stimulant for the staff, they identify with their institution and they have the motivation for capacitating to improve their careers.

Keywords: organizational environment, mental health, organization, work.

INTRODUCCIÓN

CONCEPTO DE SALUD. Existen muchos conceptos de salud, entre los que se pueden citar: “Salud es un estado general del organismo”; “Salud es el estado en que el organismo ejerce normalmente todas sus funciones”; “Salud es un estado de completo bienestar físico y mental”.

Entendemos que el desarrollo normal de todas las funciones del organismo ocurre cuando una serie de factores concurrentes, internos y externos actúan en plena armonía. De esto se desprende el concepto de salud integral, denominada también positiva.

Cuando se habla de salud integral, entendemos que existe una relación muy estrecha entre el buen funcionamiento del cuerpo y la mente, a lo que se agrega una adaptación social del sujeto.

En este sentido la OMS define a la salud como un “estado de completo bienestar físico, psíquico y social, y no solo la ausencia de enfermedad” (*). Esta definición se refiere al aspecto positivo de la salud.

Pulido (2003), considera que la salud entendida como el “adecuado estado de bienestar físico, mental y social, no como la ausencia de enfermedad” tiene mucho que ver con los climas organizacionales, ya que éstos pueden generar en los integrantes de la organización, niveles de estrés, descontentos, frustraciones en las expectativas, relaciones personales insatisfactorias, etc., pudiendo alterar su homeostasis individual y desequilibrar su buen estado de salud o propiciar situaciones que interfieren en el bienestar del colaborador.

La psicología organizacional no ha sido suficiente para estudiar estos complejos problemas; por eso se ha conformado una disciplina específica para los asuntos de la salud “un número de disciplinas de la Psicología con un interés común en cuestiones relacionadas con la salud se reunió en 1978 para formar la División de Psicología de la Salud en la APA,

naciendo así formal, institucional y profesionalmente la Psicología de la Salud. Nos continúa reportando la misma fuente sobre esta disciplina de la salud, han sido diversos los factores (de orden científico y relativos al cuidado de la salud) que han contribuido al nacimiento de la Psicología de la Salud” (p. 60).

“El rol de los psicólogos de la salud en la prevención de enfermedades es importante, ya que se sabe más de los mecanismos conductuales que influyen en la salud y motivan conductas saludables. A su vez es necesario reconocer que, así como hay enfermedades crónicas (cáncer, VIH, males cardiovasculares) cuentan con programas de intervención que ofrecen estrategias para un cambio conductual que promuevan la salud y estilo de vida saludable, de la misma forma, se debe prevenir o retardar el progreso de una enfermedad.

A los problemas de estructura económica actual se aúna la necesidad de cuidar el trabajo al punto del sacrificio pero también como una especie de tendencia compulsiva o para llenar vacíos “un nuevo ámbito de estudio sobre las implicaciones del comportamiento de compulsión laboral es la creciente aparición de los “trabajólicos” con características de descomposición personal (salud), familiar, grupal (amigos), etc.”.

El término “trabajólico” es una adaptación castellana del término “WORKHOLIC” que describe a una persona adicta al trabajo en un rango desmedido, de tal forma que deja de lado varias facetas personales como la pareja, la familia, el ocio, en suma su propio desarrollo personal.

La salud mental se entiende como “la capacidad de las personas y los grupos para interactuar entre sí y con el medioambiente, como el modo de promover el bienestar subjetivo, el desarrollo y uso óptimo de las potencialidades psicológicas, cognitivas, afectivas relacionales, el logro de las metas individuales y colectivas en concordancia con la justicia y el bien común” (RIOS).

Sobre el concepto de salud mental encontramos en el internet que los esfuerzos en salud pública deben estar al servicio de la salud mental, porque esta última va más allá de considerarla como la ausencia de trastornos mentales, pues implica entre otros aspectos, “el bienestar subjetivo, la percepción de la propia eficacia, la autonomía, la competencia, la dependencia intergeneracional y la autorrealización de las capacidades intelectuales y emocionales”.

LA SALUD Y EL ESTRÉS LABORAL

A lo largo de la vida el ser humano afronta una serie de retos, circunstancias específicas y vivencias que pueden influenciar en el organismo: positivamente (felicidad, alegría, bienestar) o negativamente (enfermedades, pánico, accidentes, defunciones, ansiedades, depresiones, angustia). Algunas vivencias son combinación de ambas.

Las influencias positivas tienden a producir un estado saludable en el sujeto y las negativas mal manejadas llegan a convertirse en situaciones estresantes que perjudican seriamente la salud.

El trabajo es uno de los factores importantes que originan estrés, dado que el sujeto tiene que responder a obligaciones laborales como exigencias de tareas para las que no está bien preparado, plazos que cumplir, aspiraciones, exigencias de la profesión o del grupo familiar o de la familia.

“El estrés significa el grado máximo de tensión que un individuo puede soportar sin sufrir consecuencias físicas o psicológicas. O, dicho de otro modo, el estrés sería esa sensación de opresión que parece estar a punto de asfixiar a quien la padece”. Según el grado de incidencia, el estrés puede ser agudo o transitorio y crónico o de larga duración.

Tanto el estrés agudo como el crónico, pueden darse como anticipatorios. El estrés anticipatorio está ligado a la capacidad de la persona para prever situaciones de tensión o de peligro. Se diferencia del agudo y el crónico en que, en el anticipatorio la persona no se encuentra en una situación estresante.

La forma de afrontar una situación estresante varía de una persona a otra, estando de por medio el carácter individual y la forma de manejar las emociones según el control mental que ejerce el sujeto sobre sí mismo.

¿POR QUÉ UN ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD?

La necesidad de abordar los problemas de la universidad de una manera global, que considere a todos los involucrados en este proceso a fin de observar las relaciones que se establecen en la organización y cómo estas afectan en este caso a su personal, que labora en forma directa aunque

de diferente manera con los usuarios, en este caso los estudiantes, nos llevó a plantear este estudio.

Por otro lado al buscar antecedentes en este campo encontramos gran cantidad de investigaciones realizadas, de manera particular en el campo empresarial, que ha ido ganando terrenos en el campo de las actividades en otras organizaciones de servicios estatales y no estatales.

Sabemos que las universidades tienen climas propios, sin embargo este tema se escogió debido a la necesidad de estudiar el clima organizacional propio de la universidad objeto de estudio, por considerar la recomendación de que es muy necesario que dicha institución propicie un clima organizacional favorable para todo el personal, directivos, clientes, proveedores, gobierno, bancos y público en general.

Para nosotros, esta cita fundamenta en parte nuestro estudio, de esta manera encontramos que la podemos enmarcar dentro de la ejecución del Plan Estratégico de la Universidad, así contribuimos a concretar la visión que como institución la universidad se ha trazado.

DEFINICIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional es toda manifestación habitual de la organización que la caracteriza e identifica. Implica elementos dinámicos y estáticos. Los primeros constituyen los procesos, que pueden ser cambiantes y que a la vez permiten observar su funcionamiento; los segundos son concreciones de dichos procesos, tales como documentos, normas, reglas, plan estratégico, etc., que se incorporan a la vida oficial de esta. Incluye en su constitución elementos derivados de la organización propiamente dicha y de los miembros que la componen en permanente interacción.

La cultura por otro lado, es todo aquello que como consecuencia de la actuación de la organización se instaura en ella como su forma habitual de funcionamiento; es decir, incluye tanto al producto como al proceso que lo genera y el producto se traduce en valores, principios, actividades cotidianas que como ideal guían a la organización; son los documentos, normas, etc. que explicitan el accionar. Los miembros de la organización con su actuación complementan dicho concepto y contribuyen también a formar parte de esa cultura al fusionar los elementos culturales propios con los de la organización.

La organización en su actuación desarrolla su cultura, que a su vez es internalizada por sus integrantes generando una sensación de bienestar o malestar que se comparte en el trabajo, a lo que llamamos clima.

De igual forma cada uno de estos integrantes posee su propia cultura que se evidencia en su actuación, que a su vez genera sensaciones de bienestar y/o malestar en los demás miembros y en la organización (a lo que llamamos clima), de tal manera que se establece un feed-back continuo.

Debe entenderse que si bien es cierto que el concepto de clima alude a la percepción de los sujetos, en algunas ocasiones esta se halla sujeta a condiciones objetivas y en otros casos a ideaciones que se producen probablemente por escasos o pésimos vínculos de comunicación.

DEFINICIONES SOBRE CLIMA

Álvarez (1992), citando a Forehand y Gilmer (1964), señala que el ambiente interno o medio específico percibido, conforma lo que se ha denominado cada vez más frecuentemente "clima organizacional". Esto, aunque se refiere a propiedades o características que se encuentran en el ambiente de trabajo, puede ser pensado como la personalidad de la organización, tal como es visto por sus miembros y que presumiblemente afecta el subsecuente comportamiento.

La organización en su actuación desarrolla su cultura, como lo habíamos visto y esta a su vez es internalizada y se refleja en sus integrantes generando una sensación de bienestar o malestar, agrado o desagrado, acuerdo o desacuerdo a lo que llamamos clima laboral u organizacional. Siendo amplios de criterio diremos que un hogar es una organización, también una escuela, una universidad, un taller de carpintería, una industria automotriz o una comunidad campesina.

De igual forma cada uno de estos integrantes posee su propia cultura que se evidencia en su actuación, pero que también se convierte en su parámetro de análisis de la situación, el cristal con el que se miran las cosas, que a su vez genera las sensaciones de bienestar y/o malestar a las que nos referíamos líneas atrás. Si pudiéramos trasladarnos a una situación real no será difícil pensar en una organización cualesquiera donde participa un colectivo humano, es razonable pues que no todos vean las cosas de la misma manera.

Luego, hasta aquí solo hemos podido analizar una de los vectores del clima, nos estamos refiriendo a la percepción, la cual implica solo la receptividad pasiva de los estímulos del medio (el aspecto contemplativo del clima). Consecuentemente la psicología general nos plantea que la percepción es un gran inductor de la conducta humana e incluso animal; es decir, frente a una situación percibida actuamos de tal manera que se evidencian nuestros parámetros de análisis: nuestros conocimientos y prejuicios, así al actuar sobre el medio en función a estos dos elementos interactuamos con la organización para modificar su trayectoria habitual, obviamente los miembros de la organización según su posición se sentirán afectados por nuestras acciones ya sea positiva o negativamente. De ese modo, nos convertimos no solo en receptores del clima sino en generadores de este, aunque curiosamente muchos miembros de una organización no sean concientes de esto.

Así pues, nosotros consideramos que entre la organización y los miembros de esta existe un feed-back continuo, modificándose mutuamente uno a otro.

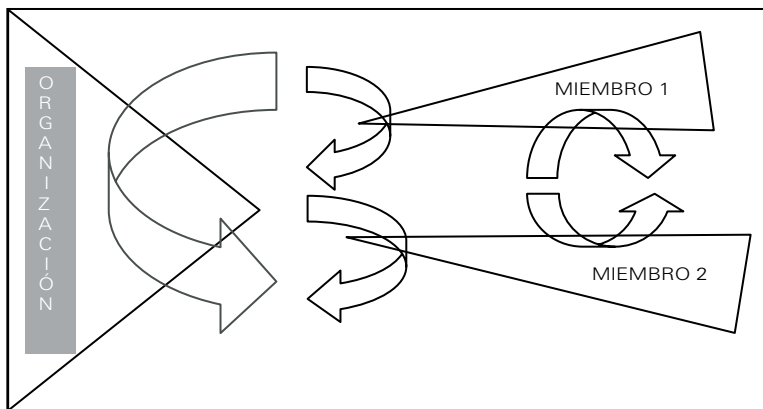
También debemos considerar que los climas cambian fundamentalmente por las decisiones tomadas desde los altos niveles de dirección, pues es necesario aclarar que no es lo mismo la decisión de una persona "x" de la organización que la decisión tomada por la persona que encarna a la figura de la gerencia o de alguna línea de trabajo de jerarquía.

Si bien es cierto el concepto de clima alude a la percepción de los sujetos, en algunas ocasiones esta se halla sujeta a juicios y razonamientos de carácter objetivos y en otros casos a prejuicios o ideaciones que se producen probablemente por escasos o pésimos niveles de comunicación desde las distintas partes de la organización, y eventualmente podría deberse también al nivel de instrucción o pobre capacidad para el análisis de la situación deviniendo en prejuicio.

El clima por lo tanto es una construcción biunívoca "lo que hago o dejo de hacer afecta a la otra parte positiva o negativamente provocando igualmente una reacción que también puede ser positiva o negativa", o en algunos casos indiferente.

El clima de una organización es a la manera de una mesa de billar. Quienes tienen el control son los que juegan, la bola matriz es la bola blanca (que es el ente ejecutor de las acciones) el resto de las bolas desplazadas

sobre la mesa son los miembros de la organización, muchas veces no pueden desenvolverse por sí mismos. A veces los movimientos pueden ser certeros y productivos y en ocasiones todo lo contrario. En el billar alguien puede perder y otra persona puede ganar. En la organización puede haber alguien que se sienta afectado y alguien que se sienta favorecido, en suma es un concepto controvertido que no termina por definirse pero al que sin embargo es imposible, hoy por hoy, dejar de lado.



Este gráfico muestra la interacción dinámica que se produce entre la organización y sus miembros y entre estos últimos. Tanto la organización como sus miembros se afectan mutuamente tanto de manera positiva como negativa.

EN TORNO AL CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional es un elemento de las organizaciones que ha sido mencionado en diversas investigaciones y cuya precisión resulta, a pesar de ser permanentemente citado, todavía algo impreciso. Siendo así algo confuso para los investigadores acostumbrados a las ciencias exactas, esbozaremos una serie de definiciones desarrolladas por distintos teóricos al respecto, para finalmente concluir en cómo consideramos nosotros lo que es el clima organizacional, atendiendo a las diversas variables que se deben considerar para poder entenderlo de una manera más adecuada.

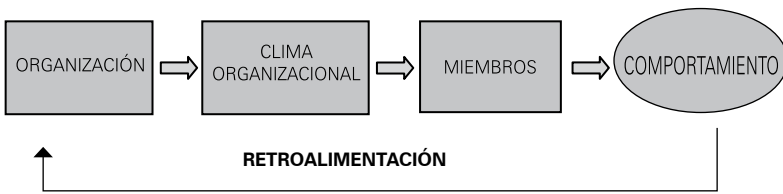
Alexis Goncalves plantea al respecto lo siguiente:

“Desde que este tema despertara el interés de los estudiosos, se le ha llamado de diferentes maneras: Ambiente, Atmósfera, Clima Organizacional, etc. Sin embargo, sólo en las últimas décadas se

han hecho esfuerzos por explicar su naturaleza e intentar medirlo. De todos los enfoques sobre el concepto de Clima Organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral”.



Sin embargo, para evitar caer en la unilateralidad, Goncalves plantea que la mera percepción del trabajador no solo resulta siendo eso sino que generalmente se traduce en un comportamiento que deviene y retroalimenta a la organización en su conjunto.

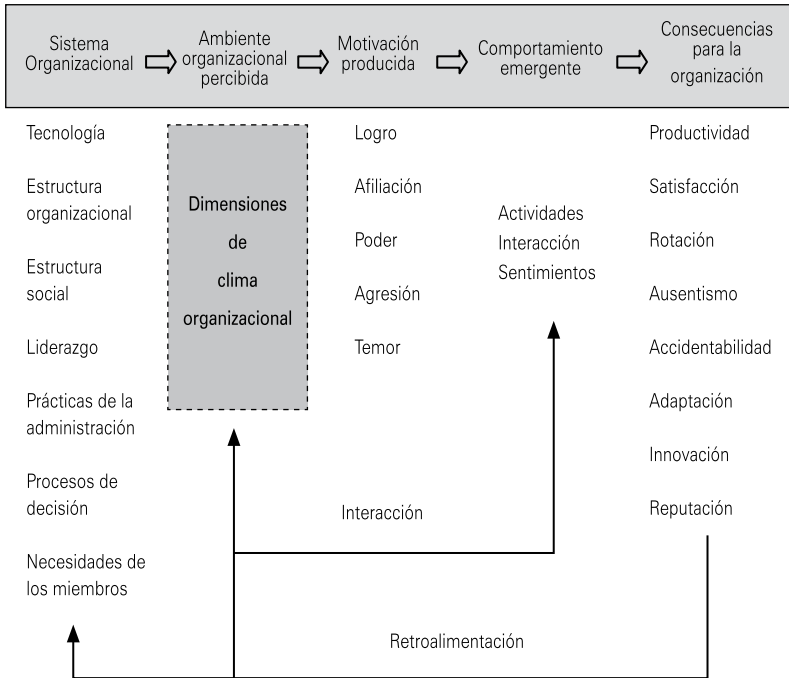


Este enfoque, sin embargo, resulta siendo unilateral y estrictamente mecánico; considera al trabajador como mero receptor de las influencias derivadas del sistema organizacional, estableciendo un carácter estático del clima.

Finalmente señala: A fin de comprender mejor el concepto de Clima Organizacional es necesario resaltar los siguientes elementos:

1. El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo que son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores
2. El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
3. El clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
4. Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.

5. El clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.



Para Martín Bris (1991), el clima constituye el mismo ambiente de trabajo y en las organizaciones es uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Desde una perspectiva de organizaciones vivas que actúan reflexivamente, analizan el contexto y los procesos, esto es, organizaciones que aprenden, el clima de trabajo adquiere una dimensión de gran relevancia por su repercusión inmediata, tanto en los procesos como en los resultados, lo cual incide directamente en la calidad del propio sistema.

Sin embargo, resalta nuestra posición afirmando que:

“Aunque resulta difícil llegar a una única definición o acepción del clima institucional, sí es posible determinar varios tipos de clima y algunas formas de describirlo y, de algún modo, ciertas posibilidades de medirlo con objetividad, lo que permite realizar algunas

afirmaciones sobre el tipo dominante de clima en una organización y cómo repercute en una dinámica de organizaciones que aprenden”.

Dice también al respecto:

“El clima de trabajo en las organizaciones es a la vez un elemento facilitador y también el resultado de numerosas interacciones y planteamientos organizativos, entre los que destaca especialmente la planificación con todos sus elementos, instrumentos y vertientes, sin olvidar el elemento humano y, consiguientemente, la comunicación, participación, confianza y respeto, entre otros”.

Nosotros, sin embargo, buscamos acercarnos a lo que es el clima dentro de instituciones educativas y más directamente de educación superior como lo exige nuestro estudio y de alguna manera así nos lo presenta Anderson (1982) como “clima concebido como agente de presión ambiental percibido por los alumnos” o “clima definido en función de las características típicas de los miembros de la institución” (Astin y Holland), o “clima entendido como robustez, es decir, la actitud del profesor hacia la disciplina y la estructura (Licata, Willower), “clima definido como el conjunto de relaciones entre miembros de una organización y los estilos de dirección (Argyle), “clima definido en función de las percepciones y actitudes de los profesores, formadores de la personalidad de la institución (Halpin y Croft).

En todo caso, para entender el concepto de clima y poder realizar alguna aportación conceptual nueva y, sobre todo, articular propuestas de trabajo en la línea de mejora, es preciso valorar lo siguiente:

1. Se trata de una percepción individual antes que cualquier cosa. Independientemente de las coincidencias que en cada caso pueda haber por parte de los miembros de la organización.
2. Se configura colectivamente a partir de actitudes y comportamientos de las personas que desarrollan las diversas actividades desde distintos puestos y misiones.
3. Se trata de un concepto multidimensional y globalizador, en el que no caben las simplificaciones ni caricaturas, indicando el tono o ambiente de la organización.

MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL: DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Los investigadores han desarrollado escalas para medir el clima de las organizaciones, como el descrito por Thurstone, Gutman, Likert y otros, quienes describen el clima de las organizaciones sobre la base de la conceptualización de las actitudes y describen a éstas como “el conjunto de presunciones, inclinaciones, valores, sentimientos, prejuicios, emociones preconcebidas, ideas, temores, amenazas y convicciones de una persona que define el modo como se comporta”. En la presente investigación se utiliza la técnica WES (Working Environment Scales) para medir el clima organizacional que consta de las escalas Relaciones, Autorrealización y Estabilidad/Cambio con sus respectivas subescalas.

– RELACIONES

1. Implicación, Grado en que los empleados se preocupan por su actividad y se entregan a ella.
2. Cohesión, grado en que los empleados se ayudan entre sí y se muestran amables con los compañeros.
3. Apoyo, grado en que los jefes ayudan y motivan al personal para crear un buen clima social.

– AUTORREALIZACIÓN

4. Autonomía, grado en que se motiva a los empleados a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias.
5. Organización, grado en que se subraya una buena planificación, eficiencia y terminación de la tarea.
6. Presión, grado en que la urgencia o la presión en el trabajo domina el ambiente laboral.

– ESTABILIDAD/ CAMBIO

7. Claridad, grado en que se conocen las expectativas de las tareas diarias y se explican las reglas y planes para el trabajo.
8. Control, grado en que los jefes utilizan las reglas y las presiones para tener controlados a los empleados.
9. Innovación, grado en que se subraya la variedad, el cambio y los nuevos enfoques de trabajo y cultura organizacional.
10. Desarrollo, grado en que se realiza y resume la capacitación del personal.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Tipo de Investigación: Descriptiva – exploratoria - prospectiva

MARCO MUESTRAL

Todos los trabajadores de la Facultad de Educación de la UNMSM, docentes y colaboradores en sus escuelas de Educación y Educación Física. Unidad de muestreo: Unidad primaria: Los trabajadores docentes y administrativos de la Facultad de Educación.

Elemento de la muestra: el individuo cuya escala fue revisada.

DISEÑO DE LA MUESTRA

La muestra es por grupos o conglomerados, trietápica.

1ra. etapa: Reunir las listas del personal docente y administrativo de las Escuelas de Educación y Educación Física.

2da. etapa: Reunir en una sola lista, numerando a los docentes nombrados y contratados de ambas Escuelas. Igualmente con los trabajadores nombrados, contratados y por SNP que figuran en una sola lista.

3era etapa: Encontrar una muestra al 30% por cada conglomerado para el caso de la investigación, a través del método aleatorio sistemático.

Tamaño de la muestra: 60 trabajadores, distribuidos de la siguiente manera:

Trabajadores	N.º	Muestra
Docentes de la EAPE	66	20
Docentes de la EAPEF	33	10
Administrativos	102	30
Total	201	60

ANÁLISIS DE RESULTADOS

A nivel de toda la muestra

El personal opina que la gente trabaja con un marcado egoísmo, pensando solo en ellos mismos y no se preocupan por los otros. También opinan que se pierde mucho tiempo por falta de eficacia, no se alienta el espíritu crítico y la autonomía de los trabajadores quienes cumplen su labor en forma rutinaria, lo cual corrobora la falta de oportunidades para aportar con su creatividad. Perciben que la labor se realiza bajo presión y considerando que las cosas son urgentes, que la planificación no cumple con sus objetivos institucionales, sin embargo se siguen las reglas y las tareas derivadas de la misma se cumplen.

Ambos grupos opinan que existe la iniciativa, pero, esta no se canaliza por que los objetivos de la planificación no se cumplen a cabalidad. Destaca para ambos grupos el espíritu de superación y las expectativas por la capacitación, destacando su importancia para el desarrollo profesional.

A nivel de muestras por grupos

Ambos grupos coinciden en señalar que no hay interrelación entre ellos, no disponen de espacios para compartir y existe un nivel deficiente de comunicación. Perciben que no se sienten apoyados por la autoridad. Los colaboradores además sienten que tienen mucha presión en el trabajo y realizan las tareas con urgencia, además tienen recarga de trabajo. Perciben que no participan de manera integrada fuera de horario de trabajo. Perciben que la planificación no cumple con sus objetivos institucionales, sin embargo se siguen las reglas establecidas y las tareas derivadas de la misma se cumplen. Perciben que existe la iniciativa, pero esta no se canaliza por que los objetivos de la planificación no se cumplen a cabalidad.

Ambos grupos perciben a la organización como estable y sólida, que frente a los cambios no pierde su visión y su dinámica, que los cambios no alteran el panorama, tienen estrategias de afrontamiento para las situaciones difíciles, así como ven que la planificación de las actividades es buena, pero la urgencia interfiere con lo planificado (Ej. El Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el traslado de local). Ambos grupos tienen una percepción favorable de la dinámica y eficiencia de la facultad.

CONCLUSIONES

1. Las mediciones del clima organizacional para la facultad de Educación nos permite afirmar que dicho clima es crítico y precisa de soluciones urgentes en los siguientes aspectos: Las relaciones interpersonales entre ellos no son buenas, hay conflictos, inadecuada comunicación, recarga de trabajo, ausencia de espacios para compartir y se trabaja bajo presión. Se evidencia en el factor de relaciones humanas la falta de estrategias para el desarrollo personal.
2. Las fortalezas están dadas porque a este personal le resulta muy estimulante su trabajo, lo valora y cuida, tiene alto grado de identificación con su institución y está motivado a capacitarse para escalar en su carrera.

RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS

1. Trabajar con el personal directivo primero y con todo el personal después, los temas de gestión del clima de la organización.
2. Capacitar al personal de la facultad en aspectos de desarrollo personal en forma específica.
3. Motivar y permitir la iniciativa de docentes y colaboradores para la implementación de nuevos estilos de trabajo, afines con los objetivos de la institución.
4. Generar espacios de integración para compartir entre todo el personal.
5. Realizar una secuencia de talleres vivenciales que permiten un manejo y prevención de los conflictos.
6. Recomendar la flexibilidad en la planificación de las actividades.

BIBLIOGRAFÍA

Chiavenato, Adalberto (2002). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill, Bogotá.

Flórez G.R. Javier (2003). *El comportamiento humano en las organizaciones*. UPP Biblioteca Universitaria, Lima.

Goffee Rob y Jones Gareth (2001). *El carácter organizacional*. Ed. Granica, Barcelona.

El Comercio (2003). *Gran colección de la salud y la mente*. I Edición en Lengua Castellana por Plaza & Janés. Adaptación, Lima.

Ibáñez Machicao, Mario (2002). *Comportamiento organizacional de las empresas*. Ed. Universitaria. UPRP, Lima

Pulido Cavero, Carlos (2003). *Clima organizacional*. Ed. Facultad de Psicología UNMSM, Lima.

Press, Eduardo (2005). *Psicología de las organizaciones*. Edit. Macchi, Buenos Aires.

Schlemenson Aldo (1987). *Análisis organizacional y empresa unipersonal*. Edit. Paidós, Buenos Aires.

Silberman, Mel y Hansburg, Freda (2001). *Inteligencia interpersonal*. Ed. Paidós, Plural, Bogotá.

INTERNET

Ríos M. Lily. Universidad Andrés Bello- Viña del Mar. Chile

En:http://perso.Wanadoo.es/nicanorap/archivos/introduc_salud_mental.pdf

La salud pública al servicio de la salud mental

www.med..unne.edu.ar/cátedras/smental/pdf/capítulos_oms.pdf

Salud mental Laboral

*www.espaciologopédico.com/recursos/glosariodet.php?id

Burnot PDF

En torno al clima organizacional

Keit Davis. Comportamiento organizacional

GDD1 El síndrome del quemado Laboral ("burnot") PDF

Ortega Villalobos, Joel Estrés y Trabajo. Mexico enero 1999.