

Vol. 17, Núm. 3, 2015

## El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes<sup>1</sup>

### Student's Perspectives on the Organizational Climate of Universities in Bogota

José Javier Bermúdez-Aponte (1) [javier.bermudez@unisabana.edu.co](mailto:javier.bermudez@unisabana.edu.co)  
Alexandra Pedraza Ortiz (2) [alexandraperor@gmail.com](mailto:alexandraperor@gmail.com)  
Clara Inés Rincón Rivera (3) [crinconrive@uniminuto.edu.co](mailto:crinconrive@uniminuto.edu.co)

(1) Universidad de La Sabana  
(2) Fundación Universitaria del Área Andina  
(3) Corporación Universitaria Minuto de Dios  
(Recibido: 18 de julio de 2013; Aceptado para su publicación: 3 de marzo de 2015)

**Cómo citar:** Bermúdez-Aponte, J. J., Pedraza, A. y Rincón, C. I. (2015). El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 17(3), 1-12. Recuperado de <http://redie.uabc.mx/vol17no3/contenido-bermudezetal.html>

#### Resumen

Esta investigación planteó como objetivo caracterizar el clima organizacional de seis universidades, localizadas en la ciudad de Bogotá Distrito Capital (D.C.), Colombia, a partir de las percepciones expresadas por algunos de sus estudiantes. La metodología se abordó desde el enfoque cualitativo, con alcance descriptivo, busca comprender el fenómeno objeto de análisis desde la visión de conjunto, las posibilidades de análisis de lo subyacente y el sentido de construcción del objeto. Los hallazgos fueron agrupados en cuatro categorías: académica, socio-afectiva, administrativa y ética. Los resultados evidenciaron, desde la percepción de los estudiantes, que el clima organizacional universitario es el conjunto de factores tangibles (infraestructura, recursos, etc.) e intangibles (valores, relaciones interpersonales, situaciones, etc.), que se viven a diario en la universidad. La dinámica entre estos factores es bidireccional, es decir, cada uno de ellos puede ser actor u objeto de afectación en relación con otro.

**Palabras clave:** Clima organizacional, estudiante universitario, universidad.

#### Abstract

The main objective of this research was to characterize the organizational climate of six universities located in the city of Bogota, Capital District (D.C—abbreviation in Spanish),

<sup>1</sup> Este artículo de investigación es producto del proyecto denominado "Una aproximación al clima organizacional universitario desde la mirada de los estudiantes" financiado por la Universidad de La Sabana, EDUMSC-26-2011

Colombia, based on students' perceptions. The qualitative descriptive methodology employed seeks to understand an overall picture of the phenomenon under analysis, the possibilities of analyzing its underlying phenomena and the meaning of the construction of the object of study. The findings were grouped into four categories: academic, socio-affective, administrative and ethical. The results showed that, based on students' perceptions, the organizational climate in the university is a set of tangible (infrastructure, resources, etc.) and intangible (values, interpersonal relations, situations, etc.) factors that are experienced on a daily basis. The dynamics of these factors are bidirectional, i.e., any one of them can either affect, or be affected by, another one.

**Keywords:** Organizational climate, university student, university.

## I. Introducción

Esta investigación sobre el clima organizacional partió del interés por conocer aquello que impacta la cotidianidad de la vida de los estudiantes en el entorno universitario, tomando en cuenta que allí confluyen una serie de experiencias, situaciones y dinámicas propias de cada institución, en donde la comprensión de dicha realidad da cuenta de los diferentes factores que la caracterizan. Al respecto Grundy (1998) señala que "las creencias y valores de las personas se evidencian en sus interacciones en el mundo, entre las que se encuentran las prácticas educativas propias de la institución educativa" (p. 180).

Así pues, el estudio del clima organizacional es una manera de aproximarse a esa cotidianidad universitaria, que implica múltiples creencias y valores. Por tanto, conocer los aspectos que lo caracterizan conlleva a un mayor conocimiento de la institución, con lo cual es posible mejorar aspectos administrativos, procesos de enseñanza, relaciones interpersonales y toma de decisiones, factores que intervienen en un mejor ambiente. Desde esta perspectiva, el estudio del clima en las organizaciones educativas es necesario para la comprensión de las mismas y debe ser considerado un elemento esencial en sus procesos evaluativos.

En la universidad los diferentes actores configuran el clima organizacional, los estudiantes juegan un rol doble, ya que son a la vez productores de clima y agentes externos a la institución, por ello su percepción es fundamental para comprender las universidades y la configuración que se da en ellas. Desde que llegan al entorno universitario, los jóvenes se encuentran inmersos en un mundo cargado de símbolos y signos que se procesan de manera particular teniendo en cuenta las diferentes experiencias vividas, los sentimientos y opiniones expresadas por su familia, creando de esta manera percepciones en torno al clima organizacional.

### 1.1 Clima organizacional en las universidades

El clima organizacional de la institución educativa se refiere a una serie de percepciones que pueden llegar a afectar el comportamiento y el rendimiento académico de sus integrantes. Hernández y Pozo (1999) afirman que en muchas ocasiones una manifestación del clima organizacional se puede ver reflejado en "la insatisfacción personal del estudiante, desmotivación e incluso baja autoestima ante la imposibilidad de concluir con éxito sus estudios" (p. 34). En el mismo sentido, Schneider (1975) refiere que debería existir una correlación entre las percepciones de los empleados y las de los clientes sobre el clima organizacional y que en la educación, los maestros y los alumnos deberían compartir expectativas frente a los procesos de enseñanza-aprendizaje, atención y cuidado.

La satisfacción del docente en el entorno laboral y su percepción de ese factor es proyectada hacia su quehacer, de acuerdo con Xiaofu y Qiwen (2007), la enseñanza se ve afectada por la percepción del clima, que incide a su vez en la calidad de la educación, la estabilidad emocional en la relación docente-estudiantes, así como su vivencia moral y salud mental. En términos de estos

autores, la labor docente representa un alto grado de influencia dentro del clima organizacional de la institución educativa y proponen cuatro dimensiones del clima organizacional: el administrativo, los procesos de enseñanza, los estudios y las relaciones interpersonales.

Cañellas y Castellanos (2011) proponen tres dimensiones del clima organizacional: actitudinal, administrativo y pedagógico-curricular. La primera hace referencia a la disposición del personal, en todas las áreas de actividad y a todos los niveles de la organización, de asumir de manera decidida y permanente la promoción de mejoras en las actividades que desempeñan los miembros de la organización, incluye aspectos como liderazgo, disposición para la solución de problemas, creatividad, disciplina, solidaridad y sentido de pertenencia. La segunda dimensión se refiere a la administración de los recursos materiales, financieros y humanos de que dispone la institución, se incorpora relaciones laborales, control escolar y cumplimiento de la normatividad. La tercera dimensión, pedagógico-curricular, abordar los procesos de enseñanza y de aprendizaje, como el desarrollo de las actividades académicas para atender los requerimientos de los planes y programas de estudio, las prácticas de enseñanza de los profesores y el rendimiento escolar de los estudiantes.

De la postura de los autores anteriores se puede inferir que el clima organizacional de la institución evolucionó hasta llegar a involucrar a todos los estamentos de la comunidad educativa, circunstancia que influye en el ser y el hacer de cada uno de sus miembros, para consolidar imaginarios y percepciones que dan cuenta de la atmósfera de una institución.

Se entiende el clima organizacional en las universidades como la percepción de los miembros de la comunidad educativa, estudiantes, profesores, directivos y administrativos referida a las dimensiones académica, socio-afectiva, administrativa y ética que convergen en el entorno de la institución y que influyen sus acciones y comportamientos, conviene –por tanto– explorar dichas dimensiones.

## 1.2 Dimensiones del clima organizacional universitario

Después de la revisión de diferentes planteamientos teóricos respecto al clima organizacional en lo educativo, se agruparon cuatro dimensiones que dan cuenta del mismo y que fueron recurrentes a lo largo del rastreo bibliográfico; las dimensiones son: académica, socio-afectiva, administrativa y ética.

La dimensión académica hace referencia a todos los procesos de enseñanza-aprendizaje, logros académicos, actividades escolares, propósitos educativos y currículo. En este espacio se concretan las creencias, valores y perspectivas que sobre el hecho educativo comparte la institución y que, de una u otra manera, facilitan o entorpecen dichos procesos. En este sentido, Pereira (2010), expresa que “la práctica educativa, como parte de un engranaje mayor que la contextualiza, va a condicionar, de manera profunda, las dinámicas interactivas que se desarrollen en las aulas, razón por la cual, el análisis contextual cobra un lugar preponderante en su comprensión” (p. 10). Asimismo, la interacción entre los diferentes componentes de la vida académica en las instituciones es vista así por Villa y Villa (2007):

El ámbito académico-científico es también, el espacio para la adquisición y el desarrollo de los procedimientos, las normas y los métodos de trabajo de cada una de las materias y áreas de conocimiento; así mismo, el área de competencia académica se fundamenta en el plan de estudios y todo aquello que la academia considera clave para la formación de sus titulados (p. 21).

El éxito en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios se le atribuye al estilo de aprendizaje que cada uno tiene, así como a una motivación intrínseca y extrínseca; la primera, derivada de elementos de la personalidad, factores emocionales, habilidades y hábitos; la

segunda, apoyada en aspectos contextuales y determinada por elementos del espacio; es decir, por todo lo que proporciona el ambiente externo y que facilita las tareas académicas (Maris y Noriega, 2013).

Otro aspecto de la dimensión académica es el rol del docente, de acuerdo con Cajide (2004) su cualificación y perfil se puede desglosar en cuatro grandes factores: cognitivo, hace referencia al saber sustentado en diplomas y títulos; el saber hacer, referente a las capacidades del uso de técnicas derivadas de la aplicación del marco teórico de referencia; factor afectivo, como conjunto de capacidades que posibilitan y facilitan la relación con los estudiantes y con los demás miembros de la institución; finalmente el factor social, referido al conjunto de capacidades y habilidades que hacen que la figura del tutor transmita la manera de hacer y ser de la universidad a la que pertenece y por otro lado, de la sensación de encontrarse cómodo en el lugar que ocupa.

Las competencias docentes para la mejora la calidad universitaria son abordadas por Figueroa, Gilio y Gutiérrez (2008), quienes plantean la importancia de los factores afectivos en la interacción con los estudiantes.

La segunda dimensión es la socio-afectiva, la cual incluye todo lo relacionado con las percepciones que tienen los miembros de la institución respecto a sus relaciones interpersonales y la satisfacción frente al entorno. De acuerdo con Pereira (2010) resulta importante señalar que "aunque se trate de ámbitos universitarios, donde la población estudiantil se asume como adulta, no por ello pierden las necesidades de atención, comprensión y el desarrollo de emociones referidas al aprendizaje, características de todo ser humano" (p. 9). Cabe anotar que en la literatura más reciente es reiterada la referencia a las emociones y los sentimientos como elementos que inciden directamente en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Es, pues, indiscutible la función de las relaciones humanas en el ámbito educativo, en donde el desarrollo del aprendizaje no se limita exclusivamente al aspecto cognitivo, sino que es integral. Trianes y García (2002) resaltan las implicaciones de las relaciones interpersonales en el clima organizacional partiendo de considerar que las relaciones están impregnadas de fenómenos socio-afectivos-emocionales, que pueden ser una fuente de conflicto, no sólo en el ámbito de la educación sino también en otros contextos de la vida.

La tercera dimensión, denominada administrativa, se refiere a todos los procesos de gestión y apoyo a la labor académica, que además incluye la circulación de la información; da cuenta de la relación entre la infraestructura, dirección y gestión administrativa, respecto al clima organizacional. En dicho marco de acción, Pereira (2010) considera que aspectos como características físicas de la institución, condiciones ambientales que rodean el aprendizaje y tipo de interacción entre estudiantes son también elementos del mismo proceso que afectan el clima.

Factores de la institución educativa relativos a la estructura, como patios, jardines, áreas de trabajo, canchas y cafeterías; y la organización, como recesos, tiempo libre y talleres, se constituyen en factores determinantes que inciden en el clima organizacional.

Cañellas y Castellanos (2011) incorporan la administración de los recursos materiales, financieros y humanos de que dispone la institución, como parte del clima organizacional; abarca relaciones laborales, control escolar y cumplimiento de la normatividad escolar e incluye criterios, mecanismos y procedimientos en la asignación de recursos para el desarrollo de las diversas actividades de la institución. En la misma línea, Xiaofu y Qiwen (2007) presentan semejanzas en el concepto planteado, especificando lo administrativo como una dimensión dentro del clima de las organizaciones.

Otro aspecto de esta dimensión hace referencia a la forma en que se estructura la organización, Gaírín (1996) señala que "los enfoques teóricos centran el análisis en estructuras organizacionales

como piramidales, jerárquicas y verticalistas frente al desarrollo de estructuras autónomas, flexibles y dinámicas para enfrentar los procesos de cambios emergentes” (p. 93). En esta línea, autores como Mujica y Pérez (2007) han identificado dificultades en el funcionamiento interno de las dependencias administrativas, la escasa formación de los profesores, el predominio de métodos de enseñanza tradicional y la deficiencia en el desempeño docente como problemas de la administración en el clima organizacional.

Sánchez (2005), en un estudio sobre la influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional, establece la directa relación e impacto que ésta tiene sobre el clima, en términos del individuo como parte vital de una estructura, en donde su estado conductual repercute en la organización.

La manera en que se percibe el clima organizacional depende de variables como tamaño, estructura, objetivos de la organización, políticas, prácticas y procedimientos administrativos, patrones de liderazgo y pautas de comunicación. En tales circunstancias, con respecto de lo administrativo, el clima organizacional en la universidad se constituye en un compromiso y en una responsabilidad para directivos y gerentes universitarios, quienes deben actuar con determinación para establecer la calidad como valor fundamental que debe incorporarse a las normas administrativas de la organización.

La ética es la cuarta dimensión del clima organizacional e involucra a los valores, virtudes y moral del ejercicio profesional o rol que se cumple en la institución. Sandoval (2008) afirma que “las organizaciones tienen un enfoque ético implícito o explícito, que se evidencia en el concepto de persona, en el comportamiento, en las interacciones y en la forma como se estructuran las decisiones” (p. 70). Las organizaciones a partir de sus propósitos y la interacción de sus integrantes, generan unos valores que hacen referencia a las presunciones básicas.

En la universidad, el conocimiento no puede ser visto como algo aislado de la relación y el ambiente en que se construye; si bien es cierto que la transmisión del conocimiento es el objetivo prioritario de la educación, también es cierto que no es posible lograr dicho objetivo sin una relación favorable para el aprendizaje, Onetto (2003) afirma que “si la relación humana no se desarrolla bajo ciertos parámetros de bienestar psicológico, éticos y emocionales se puede hacer muy difícil e incluso imposible enseñar y aprender” (p. 100).

Lo anterior permite comprender a la universidad no sólo desde las expectativas sociales que se han puesto en ella, sino desde las necesidades humanas de sus miembros; ello se vuelve particularmente relevante al considerar el proceso de enseñanza-aprendizaje como una dinámica relacional que, para ser efectiva, requiere desarrollarse bajo ciertos parámetros éticos asumidos por sus miembros (Donati y García, 2006).

Al respecto, Rogers (2001) señala que el aprendizaje es potenciado por el sentido que se encuentra en él, y esto ocurre en la medida que se involucra la persona del estudiante integralmente, para que tome decisiones, se movilice y asuma su aprendizaje.

Sobre la dimensión ética, Víctor y Cullen (1988) señalan que “cada vez es mayor la concepción de que las organizaciones son los actores sociales responsables del comportamiento ético y antiético de sus empleados” (p. 101). Es por ello que la condición básica para que haya un clima ético en las organizaciones es que los empleados perciban y compartan los estándares, prácticas y procedimientos de la organización. Lo ético informa a los miembros de la institución lo que pueden o deben hacer en relación con el trato con otros.

Ferrato y Coutinho (2005) consideran que las fuentes “universales” del pensamiento ético pueden ser conceptos abstractos generados fuera de las organizaciones, pero utilizados dentro de las mismas como parte de un sistema normativo institucionalizado. Toda institución educativa,

según Pereira (2010) conlleva una manera de conceptualizar al ser humano, unas creencias y valores propios de esa estructura social. En la misma línea, Grundy (1998) señala que “las creencias y valores de las personas se evidencian en sus interacciones en el mundo entre las que se encuentran las prácticas educativas propias de la institución educativa” (p. 10).

El clima organizacional universitario se configura en la percepción de la comunidad educativa, en este caso los estudiantes, respecto de las dimensiones: académica, socio-afectiva, administrativa y ética; y se evidencia en las interacciones, vivencias, aspectos estructurales, emocionales y motivacionales que viven los estudiantes.

### 1.3 Antecedentes investigativos

Las investigaciones en torno al clima organizacional en universidades se han realizado desde diferentes perspectivas e intereses. Algunas perspectivas centran su atención en la satisfacción laboral, éxito académico, construcción de significados, quehacer del docente y calidad educativa (Eivazi, Nadri y Hosseinzadeh, 2014; Martinson, Thrush y Crain, 2013; Pierre, 2010); estas perspectivas utilizan como variables motivación, aprendizaje, creatividad (Amabile, 2011), toma de decisiones, liderazgo, comunicación y relaciones interpersonales (Victor y Cullen, 1988); desde la mirada de los diferentes actores educativos: docentes, directivos, estudiantes, administrativos, personal de apoyo y padres de familia (Ural, 2014; Danet, Carles y García, 2014; Sandoval, Magaña y Surdez, 2013; McMurray y Scott, 2013; Mitchell y Bradshaw, 2013).

En una investigación referida al ambiente educacional en escuelas de medicina en Chile, Herrera, Pacheco y Rosso (2010) encontraron que el ambiente educacional es un aspecto importante que debe ser considerado en la educación médica, tanto de pregrado como de posgrado, y su impacto ha sido reconocido por su influencia sobre la satisfacción y éxito de los estudiantes. Dos grupos de factores impactan el aprendizaje: cursos y docentes, y supervisores o facilitadores. Estos factores conllevan a la motivación y sentido del deber del estudiante, lo que se refleja en sus resultados de aprendizaje.

Otro estudio realizado en Irán con estudiantes de Medicina (Aghamolaei y Fazel, 2010) parte del supuesto de que la calidad del ambiente educativo es un indicador de la eficacia de un programa educativo; el medio ambiente se correlaciona positivamente con el éxito académico y la satisfacción frente a los programas educativos. De esta manera, las percepciones de los estudiantes del medio educativo pueden ser una base para la aplicación de posibles modificaciones y así optimizar el entorno de aprendizaje.

También existen investigaciones que abordan el clima organizacional universitario desde la perspectiva de los docentes (Torres, 2009), del rol o satisfacción que éstos tienen del entorno laboral (Schulz, 2013), identificando múltiples climas organizacionales asociados con niveles de conflicto, roles y satisfacción laboral. Asimismo, se encontraron investigaciones que abordan el tema desde la perspectiva de los empleados no docentes, como la planteada por Duggan (2008).

## II. Metodología

La presente investigación sobre clima organizacional parte de un enfoque cualitativo, abierto y flexible; el interés es captar la realidad social en la vida universitaria, al respecto, Bonilla y Rodríguez (2005) afirman que desde el enfoque cualitativo “la realidad social es el resultado de un proceso interactivo en el que participan los miembros de un grupo para negociar y renegociar la construcción de esa realidad” (p. 87). Su alcance es descriptivo, ya que aporta una interpretación de la realidad sobre un fenómeno particular, tal y como los estudiantes manifiestan sus percepciones acerca del clima organizacional presente en las instituciones educativas. Para conocer dichas percepciones, fue preciso contar con los instrumentos de indagación, que permitieran ubicar vínculos y nexos que facilitaran su caracterización; para ello se

eligieron grupos focales y entrevistas a profundidad.

El escenario geográfico que delimitó espacialmente la investigación fue la ciudad de Bogotá, para identificar las universidades objetivo se utilizó la plataforma del Sistema Nacional de Información de Instituciones de Educación Superior (SNIES) del Ministerio de Educación Nacional, se emplearon los filtros de municipio y carácter académico, de esta manera se reportaron 29 universidades.

Para llegar a los participantes de la investigación, una vez identificadas las instituciones se enviaron cartas de invitación; se hizo seguimiento de aceptación a través de llamadas telefónicas y correos electrónicos. Las universidades que expresaron su deseo de participar fueron seis en total, con las cuales se concertó una visita para la recolección de información, con la técnica del grupo focal. En la misma comunicación se recomendó a las instituciones, que el grupo de estudiantes participantes en este primer instrumento estuviera conformado por entre 8 y 15 personas con las siguientes características: representantes de diferentes programas, con vinculación mayor a un año con la universidad; adicionalmente el grupo debía estar conformado proporcionalmente por mujeres y hombres.

Se contó con la participación de 63 estudiantes entre los 18 y 23 años de edad, cuya distribución fue de 60% mujeres y 40% hombres, pertenecientes a diferentes programas académicos de cada una de las universidades. A cada grupo se le informó del propósito de la investigación y uso de la información recolectada. Las universidades aportaron el espacio y realizaron la convocatoria a los participantes para adelantar la recolección de la información.

La ruta de trabajo realizada por el grupo investigador se concretó en diferentes momentos, que incluyeron la revisión documental y la construcción de los referentes teóricos iniciales, que permitió la identificación de categorías teóricas de clima organizacional (académica, socio-afectiva, administrativa y ética) en las universidades.

Para la recolección de información se utilizaron dos tipos de instrumentos: el grupo focal y la entrevista a profundidad. Asimismo, a partir de las categorías anotadas se estructuraron las preguntas incluidas en los instrumentos para aplicación. Las preguntas en la categoría académica fueron: ¿Qué opina acerca del nivel educativo que le ofrece su universidad? ¿Cómo se vincula el plan de estudios y las estrategias didácticas, con su sentido de bienestar? En la categoría socio-afectiva: ¿Siente que su universidad tiene un ambiente agradable y cómodo? ¿Qué emociones o sentimientos le genera su universidad? En la categoría administrativa: ¿Qué opinión tienen respecto de la manera en que se dirige o administra la universidad? ¿Qué opinión le merece la forma en que está organizada la universidad? Y por último, en la categoría ética: ¿Cuáles son los valores que su universidad le aporta a su formación? ¿Qué opina respecto a los valores en la universidad?

En la sesión de trabajo con los participantes se informó acerca de los propósitos de la investigación y se procedió al diligenciamiento de consentimientos informados para autorizar la grabación y posterior manejo de la información suministrada con fines académicos.

Una vez realizados los grupos focales y las entrevistas a profundidad, las grabaciones se transcribieron en textos de Word para facilitar su manejo. Para tabular la información primero se identificaron las similitudes entre los textos, acorde con los señalamientos de la teoría fundada; se procedió a encontrar analogías en las respuestas a través del sistema de codificación abierta y luego axial, mediante la identificación de los conceptos más recurrentes y significativos. Después, se elaboró un diseño de matriz que condensó la información de manera ordenada por institución, para facilitar la identificación de las categorías propuestas y emergentes. Posteriormente, se escribió cada una de ellas, acudiendo a lo señalado por los participantes a través de los instrumentos de recolección de información aplicados.

### III. Resultados

El abordaje del clima organizacional desde la percepción de los estudiantes participantes permitió conocer el concepto que ellos dan del mismo, los elementos que lo enmarcan y su importancia en la cotidianidad de la vida universitaria. Referirse a clima organizacional en instituciones de educación superior remite a diversos aspectos entre los que se encuentran el administrativo, el académico, el ético y el socio-afectivo.

Los estudiantes definen el clima organizacional como un algo tangible e intangible, que siempre está presente y afecta a todos los miembros de la institución; de la misma manera lo visualizan desde dos perspectivas; la primera, determinada por un microclima, el cual se caracteriza por elementos propios de cada facultad o programa; la segunda hace referencia al macroclima, alusivo a factores globales que inciden en la cotidianidad de la vida universitaria.

Se evidenció que el aspecto académico, como categoría de análisis, constituye el eje central de los estudiantes en la universidad, como producto de la interpretación de sus vivencias. En dicha categoría, los estudiantes vinculan su percepción acerca del nivel académico con los docentes, plan de estudios, metodología de enseñanza, orientación e investigación; siendo éstas las de mayor recurrencia en la información recolectada. Este concepto en el clima organizacional está determinado por los contextos específicos en los que habitan los estudiantes y que el equipo investigador denominó microclima.

Abordar el clima organizacional en el ambiente universitario desde la percepción de los estudiantes permitió conocer aspectos relacionados con la estructura jerárquica, la gestión y estilo administrativo, infraestructura, recursos y la manera en que estos aspectos confluyen para dar cuenta de la institución. Estos aspectos se agruparon en lo que se denominó categoría administrativa, que de acuerdo con las percepciones manifiestas por los estudiantes, se concibe como el grupo de elementos que permiten la labor académica, tales como los recursos, la infraestructura y los estilos de gestión.

La universidad se representa como un espacio social donde confluyen una variedad de experiencias, entre las que se destaca el aspecto socio-afectivo, como parte del clima organizacional presente. En este sentido, los elementos que caracterizan la dimensión emocional se producen dentro de un clima, al cual se le atribuye una mediación adecuada hacia el aprendizaje, tal como lo señala Ibáñez-Salgado (2011) "la disposición emocional hacia las actividades de aprendizaje constituye un aspecto fundamental para mejorar su calidad y pertinencia" (p. 462). Los estudiantes definen esta categoría como las sensaciones y sentimientos que se producen, a partir de las vivencias dentro del entorno universitario, que influyen en su bienestar y en el rendimiento académico.

Con respecto a las percepciones que manifiestan los estudiantes universitarios sobre la dimensión ética del clima, las asociaciones manifestadas por ellos, llevan a pensar en dos grandes campos en los que visualiza: uno, efectivamente referido a los valores, en donde se asume su importancia en la formación integral que se evidencia en la cotidianidad y en los espacios donde interactúan los diferentes miembros de la comunidad universitaria. En el otro campo se encuentra la ética del docente, referida a las actitudes del profesor y el código moral desde donde debe actuar y comprometerse con su labor y su institución.

De acuerdo con los estudiantes, la universidad se constituye en un espacio de confluencia, donde se encuentran personas con características propias y en el que ocurren multiplicidad de situaciones que implican una manera de conceptualizar al ser humano. Esta dinámica, a la vez, trae consigo unos valores, tanto personales como institucionales que determinan la tarea educativa de la universidad, en donde la educación integral es recurrentemente señalada y a los ojos de los estudiantes es entendida como la formación en valores, complemento de la formación



académica. Esta formación en valores cobra importancia en los estudiantes, ya que es vista como un aporte para su crecimiento personal, que responde a una necesidad en la sociedad actual.

#### IV. Conclusiones

Se consolida un concepto de clima organizacional a partir de las percepciones de los estudiantes, sobre el cual se puede afirmar que es el conjunto de factores tangibles –como la infraestructura, los recursos, entre otros– y factores intangibles –como los valores, las relaciones interpersonales, las situaciones de interacción, entre otros – que se viven a diario en la universidad.

El perfeccionamiento y mejora del clima organizacional en las instituciones educativas exigirá modificar las condiciones de aquellos elementos institucionales determinantes en las características del clima, y que fueron valoradas negativamente.

Se hace evidente el *microclima* como el escenario principal que marca un referente importante, desde el cual los estudiantes conciben el clima de la institución universitaria. Por consiguiente, al interior de cada programa o facultad se crean microclimas particulares, que en palabras de los estudiantes los afecta directamente, y, a la vez, se correlaciona con el clima macro o global de la institución, incidiendo en la totalidad de la población institucional. Los estudiantes manifiestan que cada facultad crea su propio ambiente; de manera que perciben el clima dependiendo de la Facultad de la cual forman parte, lo que llevaría a pensar que existe un macroclima que contiene los microclimas.

Se evidencia en las características que los estudiantes atribuyen a sus docentes –tanto en las valoraciones como en las críticas– la construcción de una propuesta del buen docente; ésta viene determinada, en general, por los conocimientos y la metodología; y en particular, por una serie de características personales, entre las que se cuentan actitud de apertura, adecuada comunicación, responsabilidad, coherencia entre el discurso y su acción, y evitar el autoritarismo. Es decir, la presencia del docente guarda relación con la motivación para los estudiantes; y en general se valora la función del docente, a la cual se le otorga prioridad sobre otras funciones o exigencias institucionales. Si bien es cierto que algunos estudiantes cuestionan las clases “magistrales”, un buen docente es, en la concepción de ellos, aquel que “explica bien”, que “da buenas clases” y que no es “aburrido”.

En relación con la dimensión académica, los estudiantes evidencian elementos tales como imagen institucional, participación social, convenios, internacionalización y acreditación; factores que desde su perspectiva causan impacto en el posicionamiento de la institución en su contexto, dado que estos son asociados con calidad, prestigio y reconocimiento que pueda obtener la institución, frente a la comunidad y la sociedad.

Respecto a lo administrativo, se puede afirmar que dicha gestión en el ámbito universitario, se encuentra mediada por la forma como se administra y dirige la institución; esta dimensión condiciona un clima organizacional que actúa como filtro interviniente en diferentes procesos, en concreto los estudiantes forman su concepción del clima a partir de lo que perciben de la gestión administrativa en sus propias facultades, y que se ve reflejado en el comportamiento, compromiso, satisfacción e identificación de los estudiantes con la institución educativa.

En relación con la categoría socio-afectiva, la percepción positiva o negativa del clima se asocia al sentir del estudiante, en el que se hacen relevantes emociones, sentimientos, relaciones interpersonales y sensación de bienestar. Esta última característica es asociada a elementos propios de la infraestructura, lo cual consolida el sentido de pertenencia, confianza y seguridad hacia la institución, lo que genera además el sentirse orgulloso e identificado con la universidad; de esta manera identifican que la calidad del entorno que se les ofrece influye en el aprendizaje.

Los estudiantes asocian la ética con los valores y principios que se viven en la institución; en sus palabras es el complemento de la formación académica, en el momento de hablar de educación integral. Refieren que cada estudiante posee valores y principios adquiridos durante la crianza, propios del entorno familiar que se complementan con los que la universidad imparte. Por otro lado, manifiestan que estos se evidencian en las acciones dentro de la cotidianidad en la vida universitaria, donde se hace palpable la ausencia de algunos valores importantes en la formación personal y profesional.

Finalmente, llama la atención que los estudios reportados en torno al clima organizacional son realizados generalmente sobre toda la institución, desconociendo la importancia del microclima, de acuerdo con la percepción de los estudiantes. Por tanto, es importante avanzar en el estudio del clima organizacional en instituciones universitarias desde una mirada micro –es decir, desde el entorno más cercano a los estudiantes, representado en la facultad o programa–, la cual es influenciada por elementos propios del ambiente macro. Tanto la dimensión micro y macro del clima organizacional inciden directa e indirectamente en los procesos de enseñanza aprendizaje.

Además de la posibilidad de estudiar las representaciones sociales que construyen los estudiantes de su universidad, esta investigación permite pensar en la relación que puede existir entre el rendimiento académico y el clima organizacional, al igual que en estudios acerca de la convivencia en contextos universitarios.

---

## Referencias

- Aghamolaei, T. y Fazel, I. (2010). *Medical students' perceptions of the educational environment at an Iranian Medical Science University*. Irán. BMC Medical Education.
- Alsop, S. y Watts, M. (2003). Science education and affect. *International Journal of Science Education*, 25(9), 1043-1047.
- Amabile, T., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J. y Herron, M. (2011). Assessing the Work Environment for Creativity assessing the work environment for creativity University of Michigan University of Southern California. *Management*, 39, 1154-1184. doi:10.2307/256995
- Bonilla, E. y Rodríguez, P. (2005). *Más allá del dilema de los métodos, la Investigación en Ciencias Sociales*. Bogotá: Norma.
- Brígido, M., Borrachero, A. B., Bermejo, M. L. y Mellado, V. (2013). Prospective primary teachers' self-efficacy and emotions in science teaching. *European Journal of Teacher Education*, 36(2), 200-217.
- Cajide, V. (2004). *Calidad universitaria y empleo*. Madrid: Dykinson.
- Cañellas J. y Castellanos, M. (2011). Aspectos del clima organizacional del Policlínico Universitario. *Medisur*, 5(3). Recuperado de <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/295/4034>
- Danet, A., Carles J. y García, I. (2014). Communication, participation and leadership in the perception of the emotional climate in a university hospital in Andalusia, Spain. *Cadernos de Saude Publica*, 30(3), 546-558.
- Donati, P. y García, P. (2006). *Repensar la sociedad. El enfoque relacional*. Madrid: Ediciones

Internacionales Universitarias.

Duggan, H. (2008). Noninstructional staff perceptions of the college climate. *New Directions for Community Colleges*, 142, 47-56.

Eivazi, H., Nadri, K. y Hosseinzadeh, A. (2014) Investigating the correlation between the organizational climate and health at Islamic Azad University of District 8. *Advances in Environmental Biology*, 8(4), 1108-1111.

Ferrato, E. y Coutinho de Arruda, M. (2005). *Clima ético corporativo: una aplicación del modelo de Víctor y Cullen en las organizaciones del estado de Sao Paulo*. Sao Paulo: Unimep-Piracicaba.

Figueroa, A., Gilio, M. y Gutiérrez, V. (2008). La función Docente en la Universidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. Recuperado de <http://redie.uabc.mx/index.php/redie/article/view/202>

Gairín, J. (1996). *La detección de necesidades de formación: Formación para el empleo*. Barcelona: Grupo CIFO.

Grundy, S. (1998). *Producto o praxis del currículum*. Madrid: Morata.

Hagenauer, G. y Volet, S. (2014). I don't think I could, you know, just teach without any emotion': exploring the nature and origin of university teachers' emotions. *Research Papers in Education*, 29(2), 240-262.

Hernández, J. y Pozo, C. (1999). El fracaso académico en la Universidad: Diseño de un sistema de evaluación y detección temprana. *Psicología Educativa*, 5(1), 27-40.

Herrera, C., Pacheco, J. y Rosso, F. (2010). Evaluación del ambiente educacional pre-clínico en seis escuelas de medicina en Chile. *Revista Médica Chile*, 138, 677-684.

Kim, H. (2013). Analysis of science academic emotion of elementary students. *Journal of the Korean Association for in Science Education*, 33(2), 444-465.

Maris, S. y Noriega, M. (2013). Relaciones entre rendimiento académico, competencia espacial, estilos de aprendizaje y deserción. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 15(1). Recuperado de <http://redie.uabc.mx/index.php/redie/article/view/328>

Martinson, B., Thrush, C. y Crain, L. (2013). Development and validation of the survey of organizational research climate (SORC). *Science and Engineering Ethics*, 19(3), 813-834.

McMurray, A. y Scott, D. (2013). Determinants of organizational climate for academia. *Higher Education Research & Development*, 32(6), 960-974.

Mitchell, M. y Bradshaw, C. (2013). Examining classroom influences on student perceptions of school climate: The role of classroom management and exclusionary discipline strategies. *Journal of School Psychology*, 51(5), 599-610.

Mujica y Pérez (2007). Gestión del clima organizacional, una acción deseable en la universidad. *Revista de Educación*, 13(24), 291-302.

Onetto, F. (2003). Criterios de intervención en las problemáticas de convivencia escolar. En J. Ruz y J. Coquelet (Eds.). *Convivencia escolar y calidad de la educación*. Santiago: Maval.

- Pereira, Z. (2010). Las dinámicas interactivas en el ámbito universitario: el clima de aula. *Revista Electrónica Educare*, 14, 7-20.
- Pierre, R. (2010). Students' perception of the 'educational climate' at the Faculty of Medical Sciences. *Journal West Indian medical*, 69, 45-49.
- Rogers, J. (2001). *El proceso de convertirse en persona*. México: Paidós.
- Sánchez Soto, J. (2005). *Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: un estudio comparativo de tres universidades*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sandoval, L. (2008). *Institución educativa y empresa. Dos organizaciones humanas distintas*. Bogotá: Eunsa.
- Sandoval, M., Magaña, D. y Surdez, E. (2013). Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior. *Actualidades Investigativas en Educación*, 13(3), 420-443.
- Schneider, B. (1975) Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, 28, 447-479.
- Schulz, J. (2013). The impact of role conflict, role ambiguity and organizational climate on the job satisfaction of academic staff in research-intensive universities in the UK. *Higher Education Research & Development*, 32(3), 464-478.
- Shoffner, M. (2009). The place of the personal: Exploring the affective domain through reflection in teacher preparation. *Teaching and Teacher Education*, 25, 783-789.
- Torres, S. (2009). La acreditación como modelo de gestión de la calidad: un análisis de su incorporación como tecnología administrativa. *Revista Gestión y estrategia*, 35, 25-35.
- Trianes, M. y García, A. (2002) Educación socio-afectiva y prevención de conflictos interpersonales en los centros escolares. *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado*, 4.
- Ural, A. (2014). Organizational climate in Gazi University. *Amme Idaresi Dergisi*, 47(2), 145-165.
- Victor, B. y Cullen, J. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33, 101-125.
- Villa, A. y Villa, O. (2007). *El aprendizaje basado en competencias y el desarrollo de la dimensión social en universidades*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- White, C. (2013). Higher education emotions: a scale development exercise. *Higher Education Research & Development*, 32(2), 287-299.
- Xiaofu, P. y Qiwen, Q. (2007). An analysis of the relation between secondary school organizational climate and teacher job satisfaction. *Chinese Education and Society*, 40(5), 65-77.