



Organizational climate in the university environment: An Approach to its Dimensions

Clima organizacional en el ámbito universitario: Una aproximación a sus dimensiones

Ivon N. Alarcón_Palomino¹, Elio Nolasco_Carbajal², Rosario L. Valer_Montesinos³

ORCID¹: <https://orcid.org/0000-0002-7115-3835>, ORCID²: <https://orcid.org/0000-0001-6247-2917>
ORCID³: <https://orcid.org/0000-0001-7709-6627>

Recepción: y fecha de Aceptación del artículo)

¹ Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, ialarcon@unamba.edu.pe

² Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, enolasco@unamba.edu.pe

³ Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, rvaler@unamba.edu.pe

(Recepción: 21/07/2022 - Aceptación 30/10/2022)

Abstract. The organizational climate is a concept associated with the degree of perception that one has of an environment, mainly where one works, therefore, the most suitable person to qualify are the actors themselves, the organizational climate has been defined from the sociological context and psychological; to expand and contextualize this concept we use the affirmation of experts in the field; An exhaustive study of the different authors and theories that study the organizational climate was carried out, in order to deepen the flows of knowledge which were associated with the University context using the method of participant observation, which has allowed us to analyze the dimensions that contains to contribute to the improvement of the work environment among the levels of the university community of the Micaela Bastidas National University of Apurímac 2022. The research is characterized by assuming a qualitative approach based on the review of bibliographic content around the research variable.

Keywords: Dimensions, organizational climate, university community

Resumen. El clima organizacional es un concepto asociado al grado de percepción que se tiene de un ambiente, principalmente donde se labora, por tanto, la persona más idónea para calificar son los mismos actores, el clima organizacional ha sido definido desde el contexto sociológico y psicológico; para ampliar y contextualizar dicho concepto nos valemos de la afirmación de los expertos en la materia; se realizó un estudio exhaustivo de los diferentes autores y teorías que estudian el clima organizacional, con la finalidad de profundizar los caudales de conocimiento los cuales fueron asociados al contexto Universitario utilizando el método de la observación participante, lo cual nos ha permitido analizar las dimensiones que contiene para contribuir en el mejoramiento del clima laboral entre los estamentos de la comunidad universitaria de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2022. La investigación se caracteriza por asumir un enfoque cualitativo basado en la revisión de contenido bibliográfico en torno a la variable de investigación.

Palabras Clave: Clima organizacional, comunidad universitaria, dimensiones

1 Introducción

El concepto de clima organizacional viene siendo un tema de mucho estudio y análisis en las diferentes organizaciones debido al impacto real y directo que se tiene frente al desempeño organizacional, su estudio se basa en la verificación de elementos que contiene, para determinar si un ambiente laboral es positivo o negativo. Esto conlleva a enfocar el análisis en el contexto de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. Las universidades a nivel nacional cumplen un papel fundamental en desarrollo del país, sus aportes en la investigación, han traído conocimientos en ciencia, tecnología y desarrollo en diversas áreas. El clima organizacional es determinante en el desarrollo de las labores académicas, esta situación depende mucho del ambiente positivo o negativo. El desenvolvimiento de los trabajadores dependerá del clima organizacional, es por ello la importancia

de realizar un estudio en el ámbito Universitario, para efecto de nuestro análisis se tomó como el ámbito de análisis la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. Las unidades de análisis están comprendidas por todos los involucrados como los estudiantes, docentes, personal no docente, y graduados. Cada uno de los miembros de dicha comunidad percibe un clima organizacional diferente, desde su perspectiva, desde sus responsabilidades desde el ambiente donde se desempeñan. El objetivo de esta investigación es analizar el contenido bibliográfico en torno a la variable clima organizacional e identificar las dimensiones que se asocian con lo observado en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. Las conclusiones permitirán adoptar acciones por parte de las autoridades y ejercer la gobernabilidad mediante un liderazgo apropiado.

Para Mendez [1] el clima organizacional nace en la sociología, donde la organización toma un papel fundamental en la interacción entre individuos que se organizan para lograr un fin, define como el resultado de dichas interacciones que tienen los integrantes considerando un conjunto de valores, comportamientos, creencias de parte del individuo y el ambiente interno donde se desarrolla. Según Brunet [2] declara que el concepto de clima organizacional viene de tiempo atrás con el inicio de conceptos en psicología organizacional que al mismo tiempo fue añadido por Gellerman en 1960. Entendiendo que dicho tema es asociado a la meteorología se trasladó a las organizaciones para definir las características internas de un ambiente de trabajo en un determinado periodo de tiempo bajo condiciones específicas y relacionadas con las percepciones personales de cada individuo en cada una de las áreas que tenga una organización. Por ello la complejidad de elementos que pueden ser controlables como las que no pueden ser controlables amplía la calificación de clima organizacional dada por cada individuo. Por otro lado, Delgado et al. [3] exponen que el primero que incluyó el concepto sobre clima organizacional es Kurt Lewin para explicar las situaciones que afectan la conducta de una persona con relación a su entorno físico o no.

Dessler [4] propone que la definición de clima organizacional se encuentran entorno a factores organizacionales de naturaleza objetiva tales como, reglas, política y estructura con el desenvolvimiento subjetivo de los individuos que trabajan en una organización. Por ello Dessler apoyado con los planteamientos de Forehand y Gilmer orientado a la naturaleza objetiva lo define como “el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra, e influyen en el comportamiento de las personas que la conforman” [4, p. 46]. Dichos planteamientos objetivos presentados acompañan a la naturaleza subjetiva, siendo planteados por Halpin y Crofts donde considera que el clima organizacional está orientada a la opinión que los trabajadores tienen de la organización, es decir con respecto al aspecto subjetivo, el individuo da su percepción del ambiente donde se desarrolla pudiendo ser la amabilidad, el sustento y/o apoyo que recibe en su centro de labores por parte de sus superiores. Ramos [5] sostiene que el clima organizacional viene determinado por el tipo de estilo de dirección que tienen los directivos en una organización, dicho estilo al ser percibidos por los trabajadores determinará si se encuentran en un ambiente participativo o no, a ello se une la satisfacción y rendimiento laboral, dichos aportes sustentado por Litwin y Stringer.

Para Osorio [6] en el clima organizacional se encuentran los componentes del sistema organizacional y los factores motivacionales, teniendo como consecuencia en la productividad de la empresa. Para Paco & Matas [7] exponen que, en las organizaciones los efectos de un clima organizacional negativo no solo afectan en el desempeño del trabajador frente a sus responsabilidades sino también consecuentemente lleva a problemas de comunicación e interacción entre los mismos trabajadores. Según Segredo [8] añade que para conceptualizar el clima organizacional se debe entender primordialmente el comportamiento de los trabajadores, la estructura organizacional y los procesos que se realizan. Goncalves [9] arguye que el clima organizacional en el interior de las instituciones se traduce en aspectos de estructura organizacional, dimensión, estilos de liderazgo y formas de comunicación. Por ello las investigaciones que se realiza para mejorar en clima organizacional debe partir de la identificación de sus dimensiones de la misma para intervenir de manera organizada y lograr su mejora para el mejor desempeño.

Desde la posición de Chiavenato [10] postula que el clima organizacional implica un grupo de elementos complejos y flexibles que se encuentran en el medio y repercuten en la motivación. Por ello dichos elementos son percibidos por miembros de la organización, influyendo en su comportamiento. Calvache citado por Chagray et al. [11] reflexiona completando que un buen clima en la organización apoya y anima a los colaboradores a lograr ser más competentes, desarrollando una conducta alturada, madura alcanzando un compromiso individual y grupal con relación a sus responsabilidades en la empresa. Después de analizar las afirmaciones de los autores podemos añadir que el clima organizacional es el resultado de elementos estrechamente vinculados en la organización tanto reales como subjetivos que afectan en la percepción de los trabajadores y que resultan el comportamiento de los mismos.

1.1 Teoría de los sistemas (clima organizacional)

Según la teoría planteada por Rensis Likert, siendo esta la teoría de sistemas aplicado al estudio del clima organizacional nos muestra un análisis desde una perspectiva amplia y completa de origen causa y efecto, describiendo la esencia de los ambientes laborales y la función que cumple cada una de las variables que contiene. Brunet [2] nos recuerda no confundir dicha teoría con planteamientos del liderazgo, para Likert el tema de liderazgo es considerado uno de los elementos que explican el clima organizacional, por lo cual la finalidad de la teoría de sistemas es mostrar una representación de la esencia del clima laboral y su relación con la eficacia organizacional. Brunet [2] manifiesta que la teoría de sistemas planteada por Likert da a conocer que el comportamiento de los individuos en una organización esta causado por varios aspectos a considerar entre ellas se menciona las condiciones organizacionales y la conducta administrativa; así también es importante considerar las percepciones de los trabajadores, sus valores, sus esperanzas y capacidades. Por tanto, el resultado de la percepción de individuo lo es todo, es decir la forma como califica o como percibe su ambiente determina en gran manera su comportamiento. De todo lo anterior podemos determinar cuatro aspectos valiosos que influyen en la percepción del trabajador de su ambiente laboral, entre ellas tenemos:

- Los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura del sistema organizacional.
- El puesto que ocupa el individuo en la estructura de la organización incluido la percepción económica que tiene.
- Los factores innatos de la persona tales como la personalidad, las actitudes y el grado de satisfacción.
- La percepción que tienen los trabajadores y los superiores del clima organizacional.

Para determinar la percepción del clima organizacional se logrará mediante tres variables que describen las características propias de una organización Brunet [2]. En la identificación de las variables causales se encuentran aquellas que son dadas por los miembros de las organizaciones responsables de su dirección, entre ellas tenemos la estructura de la organización y su administración. Dichas variables se distinguen en dos aspectos importantes tales como: ser modificadas o cambiadas por los miembros de las organizaciones que a su vez pueden agregar o incrementar más componentes; al ser variables independientes su naturaleza es de causa y efecto, es decir si esta variable se modifica las otras variables también se modifican, de la misma forma si estas no se cambian de igual manera no existirá cambio alguno.

En las variables intermedias tenemos aquellas que constituyen los procesos organizacionales, siendo estas por ejemplo la toma de decisiones, las motivaciones, los objetivos, las actitudes, etc. Siendo estas un reflejo del estado interno de la organización.

Las variables finales son un resultado consecuente de las variables independientes y las variables intermedias; estas miden la eficacia de la organización. Se podrá medir dicha eficacia con aspectos tales como productividad, las ganancias y las pérdidas de la empresa entre otros. Para Liker la “combinación e interrelación de estas variables permiten determinar dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada una de ellas con dos subdivisiones” Brunet. [2, p. 30]. Por ello los climas resultantes son de un sistema muy autoritario a un sistema muy participativo. El planteamiento del autor nos da a conocer que gracias a la intervención e identificación de las variables causales, intermedias y finales en una organización es muy probable que se encuentren estos cuatro climas en mención agrupadas en dos grandes grupos.

Componentes del clima organizacional. De acuerdo a la revisión bibliográfica y para entender la naturaleza de clima organizacional según los estudios previos por los investigadores, se analizará los componentes que tiene el concepto, para predecir comportamiento en los trabajadores que viene a ser el resultado de las percepciones de los elementos que contiene el clima organizacional. La teoría de sistemas nos da a conocer las variables y la interacción de ellas que da como resultados cuatro tipos de climas, para Ramos [5] indica que en dicha teoría se analiza los comportamientos de los individuos ya se ésta individual y grupal sumado a la estructura de la organización y los procesos organizacionales dando como resultados un tipo de clima organizacional materializándose en los rendimientos de manera individual, grupal y a nivel organizacional. Por ello podemos mencionar que según la interacción de dichos componentes la organización lograra un tipo de clima organizacional, que claramente puede ser estudiado y analizado para las mejoras que desea realizar en bien de su organización a su vez cada componente según el autor menciona los subcomponentes que tiene para mayor análisis.

1.2 Dimensiones del clima organizacional en las universidades

Las teorías planteadas por los autores antes mencionados nos orientan a conocer las dimensiones del clima organizacional en todas las organizaciones, por ello encontraremos aspectos más específicos o las dimensiones más específicas para la universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac que, para conocimiento nos harán llevar a la reflexión y entender dichas dimensiones para sus mejoras respectivas.

Los integrantes de la comunidad universitaria perciben de forma diferente el clima organizacional, por ello se requiere de mayor atención de cada miembro teniendo en cuenta sus aspiraciones, intereses y objetivos que tengan. Los estudiantes universitarios siendo un estamento fundamental en la creación de dichas instituciones, grupo valioso que da vida al funcionamiento de los demás integrantes de la comunidad universitaria, se enfrentan con diversas situaciones tales como, el ser vigilantes de la gestión académica y administrativa de sus autoridades al mismo tiempo que recorren un camino a la formación profesional. Para Cañellas et al. [12] consideran que las dimensiones del clima organizacional en las universidades desde un punto teórico son: dimensión organizacional, dimensión actitudinal, dimensión administrativa y dimensión pedagógico- curricular.

Con respecto a la dimensión organizacional según Cañellas et al [12] incluye la estructura organizacional, el perfil del potencial humano, el nivel de capacitación y experiencia del personal que labora en la institución para desempeñar adecuadamente sus funciones. Con relación a la dimensión actitudinal se encuentra la buena disposición de los trabajadores frente a los problemas, conflictos, liderazgo, sentido de pertenencia, creatividad y solidaridad. Siguiendo las dimensiones tenemos la administrativa que corresponde a aspectos tales como: el manejo de los recursos y materiales de la organización para el cumplimiento de los objetivos, así también el cumplimiento de la normatividad. Según Cañellas et al. [12] la dimensión pedagógico-curricular encontramos procesos de enseñanza aprendizaje, actividades académicas relacionadas a los programas de estudio, metodología de los docentes, y el rendimiento de los estudiantes. En la revisión bibliográfica encontramos a Bermudes et al [13] donde determinaron que las dimensiones del clima organizacional en las universidades desde la perspectiva de los estudiantes son: dimensión académica, dimensión socioafectiva, dimensión administrativa y dimensión ética.

Analizando cada una de las dimensiones descritas por el autor Bermudes et al. en la dimensión académica nos menciona que son: “procesos de enseñanza-aprendizaje, logros académicos, actividades escolares, propósitos educativos y currículo. 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” [13, p. 3]. Así también entendiendo que el estudiante se desarrolla en un ambiente donde sus percepciones son importantes y que estas pueden afectar al éxito en el rendimiento académico Maris et al. [14] en sus estudios determinan que dicho éxito puede estar atribuido a motivaciones intrínsecas y extrínsecas, este último “a poyada 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” [14, p. s/n].

En la dimensión socioafectiva encontramos el resultado de las relaciones interpersonales entre los integrantes de la institución, siendo las emociones y sentimientos importantes dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, según Pereira “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,” [15, p. 9], por ello es fundamental estar atentos a dichas relaciones. En la dimensión administrativa vemos elementos que según Pereira [15] son importantes tales como la dirección y gestión administrativa, el flujo de información y la infraestructura como elementos tangibles que apoyan en el proceso de enseñanza aprendizaje. La dimensión ética referida según Bermudes et al. al “clima organizacional e involucra a los valores, virtudes y moral del ejercicio profesional o rol que se cumple en la institución.” [13, p. 5] . Por ello tanto docentes, no docentes y estudiantes deben practicar dichos valores como un proyecto ético de vida tal como lo menciona UNAMBA [16].

2 Método

El método utilizado es de enfoque cualitativo de revisión bibliográfica con un estudio y análisis exhaustivo de los diferentes autores y teorías planteadas por los mismos, que estudian el clima organizacional. Se realizó un análisis de investigaciones recientes en entornos organizacionales, así como en el ámbito Universitario, hasta llegar al objetivo de encontrar las dimensiones que guardan relación con lo observado en el escenario la de la Universidad.

La población y muestra no se trabaja con personas debido a que es un estudio de corte documental con la técnica de análisis de documentos (revisión bibliográfica) tal como lo señala Peralta & Saens [17].

3 Resultado

En la revisión bibliográfica se encontró las conceptualizaciones más usadas de clima organizacional, analizando la teoría de sistemas aplicado al clima organizacional encontrando subdivisiones, climas resultantes de un sistema muy autoritario a un sistema muy participativo. También se logró encontrar positivamente las dimensiones correspondientes de clima organizacional específicamente en las universidades, que según Cañellas et al. [12] desde un punto teórico son: dimensión organizacional, dimensión actitudinal, dimensión administrativa y dimensión pedagógico- curricular.

Así mismo en las investigaciones realizadas por Bermudes, et al. [13] determinaron que las dimensiones del clima organizacional en las universidades desde la perspectiva de los estudiantes son: dimensión académica, dimensión socioafectiva, dimensión administrativa y dimensión ética. A partir de la observación se concluye que el clima organizacional en el ámbito Universitario guarda mucha similitud con el ámbito organizacional, así mismo coincide con las dimensiones que repercuten en la misma, entre las que se destaca la dimensión socio afectiva, la dimensión actitudinal.

4 Discusiones Conclusiones

Los resultados encontrados nos lleva a entender que un buen clima organizacional afecta directamente en el desempeño de los trabajadores tal como lo menciona Paco & Matas [7] en sus investigación donde resalta que no solamente afecta directamente en el desempeño del trabajadores si no también en el nivel de comunicación e interacción entre los trabajadores, dato importante debido a que para un buen desempeño global a nivel organizacional es de suma importancia la comunicación fluida entre colaboradores. En las investigaciones realizadas por Segredo [8] donde afirma que para entender el clima organizacional los elementos de, estructura y los procesos son valiosas, así mismo coinciden con las investigaciones de Liker citado por Brunet [2] en su teoría respecto a la percepción del trabajador en su ambiente laboral que son la tecnología y al estructura del sistema organizacional. Según las investigaciones de Liker citas en Brunet [2] en toda organización existe diferentes tipos de climas o según el autor sistemas, que pueden ir de sistema muy autoritario a un sistema muy participativo. Por ello el líder o las autoridades de una organización debe realizar un análisis a cada uno de los diferentes tipos de clima y determinar qué tipo de clima se percibe en su organización y realizar los cambios necesarios en aspectos específicos para su buen funcionamiento. En el caso de las universidades siendo organismos importantes en el desarrollo de las comunidades que orientan sus esfuerzos a la formación profesional de jóvenes con grandes deseos de superación, de la misma forma puede tomar las afirmaciones y resultados de Chagray et al. [11] donde menciona que un buen clima laboral logra colaboradores más competentes, con una conducta madura, alturada y teniendo un compromiso individual y grupal. Sin embargo la naturaleza de los integrantes de una universidad es muy particular debido a que existe estudiantes, docentes y no docente que forman parte de la comunidad universitaria por ello al encontrar las dimensiones del clima organizacional en las universidades ayudara a las autoridades de dicha casa de estudio a realizar mejoras, cambios positivos de forma específica en cada dimensión; cabe mencionar que dicho estudio podrá servir de base documental para posteriores investigaciones relacionados con el tema.

Por ello se concluye que las dimensiones correspondientes de clima organizacional son similares en los ámbitos Universitarios y por ende en la universidad Nacional Micela Bastidas de Apurímac que según Cañellas et al. [12] desde un punto teórico son: dimensión organizacional, dimensión actitudinal, dimensión administrativa y dimensión pedagógico- curricular.

Así mismo en las investigaciones realizadas por Bermudes, et al. [13] determinaron que las dimensiones del clima organizacional en las universidades desde la perspectiva de los estudiantes son: dimensión académica, dimensión socioafectiva, dimensión administrativa y dimensión ética

5 Referencias

- [1] C. Mendez, *Clima organizacional el Colombia. El IMCOC: Un metodo de analisis para su intervencion. Coleccion de lecciones de administracion*, Bogota: Universidad del Rosario, 2010.
- [2] L. Brunet, *El clima de trabajo en las organizaciones*, Mexico: Mc Graw Hill, 2011.
- [3] L. Delgado Abella y G. M. Vanegas, *Psicologia organizacional*, Bogota: Ecoe Ediciones, 2013.
- [4] G. Dessler, *Organizacion y administracion: enfoque situacional*, Mexico: Prentice- Hall, 2011.
- [5] D. C. Ramos Moreno, «Clima organizacional, definicion, teoria, dimensiones y modelos de abordaje,» UNAD, Bogota, 2012.
- [6] M. J. R. Osorio, «Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la sede de la D.R. Junin,» Huancayo, 2013.
- [7] C. R. Paco y C. J. Matas, «Clima Organizacional y desempeño laboral,» *Apuntes de Ciencia y Sociedad*, pp. 334-338, 2015.
- [8] P. A. M. Segredo , «Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización,» *Scielo - Revista Cubana de Salud Pública*, pp. 385-393, 2013.
- [9] A. Goncalves, «Dimensiones del Clima Organizacional,» 19 Julio 2018. [En línea]. Available: Recuperado <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>.
- [10] I. Chiavenato, *Recursos Humanos capital humanos en las organizaciones*, Mexico: Mc Graw Hill, 2012.
- [11] R. Y. Y. E. N. A. C. M. M. M. & H. V. N. Chagray AmeriN. H., «Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana,» *Revista Nacional De Administración*, pp. 11(2), e3297, 2020. <https://doi.org/10.22458/ma.v11i2.3297>
- [12] J. Cañellas Granda , M. Castellanos González, C. N. Piña Loyola , A. Yera Sanchez, . I. Mir Ocampo y Z. Sánchez García, «Aspectos del clima organizacional en el Policlínico Universitario.,» *Revista Electrónica de las Ciencias Médicas en Cienfuegos - INVESTIGACIONES PEDAGOGICAS*, pp. 79-84, 2007.
- [13] J. J. Bermudes, A. Pedraza Ortiz y C. I. Rincón Rivera, «El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes,» *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, pp. 1-12, 2015.
- [14] V. S. Maris , B. M. Noriega y G. S. Maris, «Relaciones entre rendimiento académico, competencia espacial, estilos de aprendizaje y deserción,» *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, pp. Vol. 15, Núm. 1, 2013, 2013.
- [15] Z. Pereira Perez, «Las dinámicas interactivas en el ámbito universitario:,» *Revista Electrónica Educare*, vol. XIV, nº Extrodinario, pp. 1-20, 2010. <https://doi.org/10.15359/ree.14-Ext.1>
- [16] Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac UNAMBA, «Modelo Educativo,» Primera Edición, Tamburco, 2021.
- [17] J. A. Peral Pisfil y M. M. Saens Egas, «El analfabetismo en Peru y el intento por erradicarlo,» *Micaela*, pp. 46-52, 2018.