

## **Clima organizacional en la Facultad de Derecho de la UNP, según los estudiantes**

**Lidia Almada**

Facultad de Humanidades  
Universidad Nacional de Pilar  
[lilialmadaveron@gmail.com](mailto:lilialmadaveron@gmail.com)

### **RESUMEN**

La presente investigación ahonda el tema del clima organizacional en un centro educativo de nivel superior universitario desde la percepción de los estudiantes. El clima organizacional o clima institucional es un elemento extra curricular, pero que puede incidir en el logro de los objetivos institucionales, esto hace que se vuelva un tema de interés para la gestión de eficacia dentro de las universidades. Se analiza el tema desde las dimensiones: organizativa, relaciones-valores, identidad y recompensa con un enfoque cualitativo, abierto y flexible.

**Palabras Clave:** clima organizacional; percepción; estudiantes.

## **Organizational climate at the UNP Law School, according to students.**

### **Abstract**

This research delves into the issue of organizational climate in a higher-level university education center from the students' perception. The organizational climate or institutional climate is an extra-curricular element but that can influence the achievement of institutional objectives, this makes it a topic of interest for the management of effectiveness within universities. The subject is analyzed from the dimensions: organizational, relationships - values, identity and reward with a qualitative, open and flexible approach.

**Keywords:** organizational climate; perception; students.

Artículo recibido: 25 dic. 2020

Aceptado para publicación: 26 ene. 2021

Correspondencia [lilialmadaveron@gmail.com](mailto:lilialmadaveron@gmail.com)

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

## **1. INTRODUCCIÓN**

El clima organizacional es un concepto que puede aportar para favorecer al cambio en la búsqueda de la excelencia dentro de las instituciones educativas de nivel superior universitario. La investigación sobre el Clima organizacional en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Pilar, sede San Ignacio trata de describir el clima organizacional de esta casa de estudio, ya que se la considera exitosa respecto al logro de los objetivos institucionales, se parte del supuesto de que uno de los factores claves para el crecimiento y desarrollo de esta Facultad es su clima organizacional o institucional, se analiza el fenómeno desde la perspectiva de los estudiantes porque son los usuarios del servicio educativo y conocer su parecer al respecto puede dilucidar dimensiones que merecen ser atendidas para mejorar la gestión, aportando información que puede considerarse provechosa a los que están el frente de la misma.

El problema investigado ha sido ¿El clima organizacional en cuanto a su estructura, identidad, relaciones y valores es un factor de eficacia institucional, según la percepción de los alumnos de la Facultad de Derecho de la UNP, sede San Ignacio Misiones, durante el periodo lectivo 2019?

Los objetivos propuestos han sido:

### Objetivo General

Caracterizar el clima organizacional desde la estructura organizativa, identidad, relaciones y valores para la gestión de eficacia institucional dentro de la Facultad de Derecho de la UNP, sede San Ignacio según la percepción de los alumnos durante el periodo lectivo 2019.

### Objetivos Específicos

Describir la estructura organizativa como elemento del clima organizacional, dentro de la Facultad de Derecho de la UNP, sede San Ignacio, según la percepción de los alumnos.

Describir la identidad del centro educativo como componente del clima organizacional, dentro de la Facultad de Derecho de la UNP sede San Ignacio, según la percepción de los alumnos.

Describir las relaciones como componente del clima organizacional dentro de la Facultad de Derecho de la UNP, sede San Ignacio según la percepción de los alumnos.

Describir la dimensión de recompensa como elemento que compone el clima organizacional dentro de la Facultad de Derecho de la UNP sede San Ignacio, según la percepción de los alumnos.

Se realizó la revisión bibliográfica sobre el tema, se toma a los efectos de esta investigación la definición de clima organizacional de Chiavenato (1990) “es el medio interno y la atmósfera de una organización”, citado por (Zambrano Campoverde, Pineda, & Espinoza Freire, 2017, p. 167) .

Existen diversos enfoques para entender mejor a las organizaciones Pérez López (1993), citado por (Sandoval Estupiñán, 2008, p. 23) “describe los enfoques mecanicistas o sistemas técnicos, los enfoques psico-sociológicos u orgánicos y los enfoques antropológicos u institucionales”. El mismo Pérez López afirma que: “todos los enfoques son imágenes simplificadas de la realidad”.

El clima organizacional está influenciado por el liderazgo de los que están al frente de una organización, las motivaciones de sus miembros, y los valores que se dan al interior de las mismas (Robbins & Judge, 2009). Esta idea la refuerzan (Villa Sánchez & Villa Leicea, 2007) al resaltar la importancia del liderazgo al interior de las universidades.

El clima organizacional es un fenómeno complejo, un elemento importante dentro del estudio del mismo es la percepción, según (Mujica de González & Pérez de Maldonado, 2007, p. 300) “el enfoque conceptual de mayor utilidad que se ha dado al clima organizacional como elemento fundamental son las percepciones.”

Se entiende por percepción el proceso por el cual los individuos organizan e interpretan las impresiones de sus sentidos para dar significado a su entorno.

El clima organizacional en un centro educativo “se refiere a una serie de percepciones que pueden incidir en el comportamiento y el rendimiento académico de sus integrantes”. (Bermúdez-Aponte, Pedraza Ortiz, & Rincón Rivera, 2015, p. 2), los mismos autores citando a Xiaofu y Qiwen (2007) agregan que la percepción del clima incide en la calidad de educación, dentro de una institución educativa.

Para Brunet, (2006, p. 20) la importancia del clima organizacional radica en que de: “una forma global, el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros que debido a su naturaleza se transforman en elementos del clima”.

Pereira Pérez, (2010) reflexiona en torno a la importancia del clima en ámbitos de aprendizaje universitarios; aunque se trate de una población estudiantil adulta, no por ello pierden las necesidades de atención, comprensión y desarrollo de emociones referidas al aprendizaje, ya que son propias de toda persona humana.

Aguado Maldonado, (2012) propone como categorías o dimensiones para analizar el clima organizacional en una institución educativa: la estructura, recompensa, relaciones e identidad.

Bermúdez-Aponte, Pedraza Ortiz, & Rincón Rivera, (2015) refieren como dimensiones para analizar del clima organizacional universitario: la académica, la socio-afectiva, la administrativa y la ética que involucra a los valores.

Las dimensiones que se han abordado en este trabajo para la descripción del clima organizacional universitario han sido:

Dimensión organizacional que abarca el aspecto académico que incluye la percepción sobre los docentes y los procesos dados dentro del aula, el aspecto administrativo referido a la gestión dentro de este ámbito y la extensión universitaria.

Dimensión de identidad institucional que se refiere al compromiso de los miembros con su organización.

Dimensión de relaciones y valores que hacen al aspecto socioafectivo, cómo son los vínculos sociales dentro de la organización.

Dimensión de recompensa se refiere a la satisfacción obtenida en cuanto a la formación integral y logro de resultados en el rol de estudiante.

## **2. METODOLOGÍA**

El trabajo realizado para caracterizar el clima organizacional de la Facultad de Derecho de la UNP, sede San Ignacio desde la perspectiva de los estudiantes posee un alcance de tipo descriptivo, con un enfoque cualitativo, abierto y flexible.

Se consideró oportuno la elaboración de Hipótesis de trabajo para orientar la investigación. Las mismas se enumeran a continuación:

Hipótesis de investigación:

El clima organizacional en la Facultad de Derecho de la UNP, sede San Ignacio presenta características que hacen ver a la institución con un grado óptimo en cuanto a su estructura organizativa, identidad, relaciones y recompensa; según la percepción de los estudiantes durante el periodo lectivo 2019.

Hipótesis alternativa 1 (Ha1)

El clima organizacional en la Facultad de Derecho de la UNP, sede San Ignacio presenta características que hacen ver a la institución con distintos grados en cuanto a su estructura

organizativa, identidad, relaciones y recompensa; según la percepción de los estudiantes durante el periodo lectivo 2019.

#### Hipótesis alternativa 2 (Ha 2)

El clima organizacional en la Facultad de Derecho de la UNP, sede San Ignacio presenta características que hacen ver a la institución con un grado deficiente en cuanto a su estructura organizativa, identidad, relaciones y recompensa; según la percepción de los estudiantes durante el periodo lectivo 2019.

La población de esta investigación estuvo conformada por ciento cincuenta (150) alumnos matriculados de la Facultad de Derecho de la UNP, sede San Ignacio durante el periodo lectivo 2019, se realizó un muestreo no probabilístico, es decir no se requirió de la aplicación de fórmula para la selección de los eventuales participantes del relevamiento de datos, participaron setenta y un (71) estudiantes que estuvieron presentes en la institución al momento de la aplicación de los instrumentos.

Se aplicó para la recolección de datos un cuestionario de tipo Likert con ítems que realizaban afirmaciones relacionadas con las dimensiones evaluadas, los consultados debían marcar su respuesta seleccionando una de las cinco opciones de respuesta, las cuales eran: totalmente de acuerdo, de acuerdo, neutro, desacuerdo, totalmente en desacuerdo.

También se recurrió a la realización de entrevistas grupales, de tipo foco grup para conocer la opinión de los participantes sobre el clima organizacional. Esto considerando lo referido por (Rodríguez M, 2005), como instrumentos idóneos para este tipo de investigación.

### **3. RESULTADOS**

En la dimensión de estructura organizativa en cuanto al aspecto académico, los alumnos refieren que sus docentes tienen una sólida formación, tienen el perfil adecuado para desempeñarse en la cátedra a su cargo, los estudiantes ven a sus docentes como modelos a seguir.

En la dimensión de estructura organizativa en cuanto al aspecto administrativo, los alumnos expresan que sus solicitudes son atendidas con prontitud, los trámites relacionados con la inscripción y becas son accesibles, en opinión de los consultados la Facultad está bien administrada.

En la dimensión de estructura organizativa en cuanto al aspecto de extensión universitaria, los estudiantes manifiestan que ella aporta a su formación relacionándolos con el mundo del

trabajo y que las actividades emprendidas en este sentido responden a las necesidades sociales.

En cuanto a la dimensión de identidad los consultados han referido que se sienten identificados con su institución, están comprometidos con la misma, ya que manifiestan un alto sentido de pertenencia.

En cuanto al aspecto socio-afectivo, en la dimensión de relaciones y valores los estudiantes manifiestan que existen buenas relaciones entre todos los miembros de la comunidad educativa. Se destaca la práctica de valores como la responsabilidad, el respeto, la cooperación, la solidaridad y la tolerancia.

En relación con la dimensión de recompensa los estudiantes han expresado que sienten satisfacción al poder participar de actividades académicas, deportivas, culturales y sociales organizadas por la institución, refieren que todo lo que reciben en la institución contribuye a su formación integral, así mismo están satisfechos con lo aprendido durante las clases, y con los resultados obtenidos en el desempeño de su rol de estudiantes.

#### **4. CONCLUSIÓN**

El clima organizacional en la Facultad de Derecho de la UNP, sede San Ignacio según la percepción de los estudiantes es excelente, esto contribuye a la eficacia institucional en relación con el logro de los objetivos organizacionales. Luego de la evaluación de las distintas dimensiones con un resultado satisfactorio, se revela que el clima organizacional en esta casa de estudio tiene un nivel óptimo, lo cual lleva a aceptar la hipótesis principal de investigación, si bien como en toda organización humana existen aspectos a mejorar, al interior de la misma se presentan muchas fortalezas, siendo estas reconocidas y valoradas por sus estudiantes.

#### **5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Aguado Maldonado, J. E. (2012). Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes. (*Tesis de Maestría*). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. From [https://studylib.es/doc/2047380/2010\\_aguado\\_clima-organizacional-de-una-instituci%C3%B3n-educa...](https://studylib.es/doc/2047380/2010_aguado_clima-organizacional-de-una-instituci%C3%B3n-educa...)
- Bermúdez-Aponte, J. J., Pedraza Ortiz, A., & Rincón Rivera, C. I. (2015). El clima organizacional en las universidades de Bogotá desde la perspectiva de los

- estudiantes. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 17(3), 1-12. From <https://www.redalyc.org/pdf/155/15540997001.pdf>
- Brunet, L. (2006). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México: Trillas.
- Mujica de González, M., & Pérez de Maldonado, I. (2007, mayo-agosto). Gestión del clima organizacional: una acción deseable para la universidad. *Laurus*, 13(24), 290-+304. From <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111485014.pdf>
- Pereira Pérez, Z. (2010, Noviembre). Las dinámicas interactivas en el ámbito universitario: el clima del aula. *Revista Electrónica Educare*, XIV(Extraordinario), 7-20. From [https://www.researchgate.net/publication/48169404\\_Las\\_dinamicas\\_interactivas\\_en\\_el\\_ambito\\_universitario\\_el\\_clima\\_de\\_aula](https://www.researchgate.net/publication/48169404_Las_dinamicas_interactivas_en_el_ambito_universitario_el_clima_de_aula)
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (Decimotercera ed.). México: Pearson.
- Rodríguez M, D. (2005). Diagnóstico organizacional. In D. Rodríguez M, *Diagnóstico Organizacional* (Sexta ed., pp. 77-110). México: Alfaomega.
- Sandoval Estupiñán, L. (2008). *Institución Educativa y Empresa Dos Organizaciones Humanas Distintas*. Bogotá: EUNSA.
- Villa Sánchez, A., & Villa Leicea, O. (2007). El aprendizaje basado en competencias y el desarrollo de la dimensión social de las universidades. *Educar*, 40, 15-48. From <https://www.redalyc.org/pdf/3421/342130829002.pdf>
- Zambrano Campoverde, J., Pineda, M. R., & Espinoza Freire, E. (2017, Enero-Abril). Estudio sobre el clima organizacional en Docentes de la Universidad Técnica de Machala. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 9(2), 163-172. From <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n2/rus22217.pdf>