

Correlación entre el efecto del Clima-organizacional con el bienestar estudiantil en una Universidad-Intercultural de Sinaloa

Oscar Alejandro Viramontes-Olivas¹, José René Arroyo-Ávila² y María del Rosario de Fátima Alvídrez-Díaz³

Resumen

El Clima organizacional (*Co*) es importante para el desarrollo del bienestar estudiantil, promoviendo, gestionando, creando y manteniendo constante innovación para su desarrollo. Se diagnosticaron condiciones de *Co* en un ambiente de diversidad cultural en alumnos. Se aplicaron encuestas con escala de medición Likert (siete niveles); las muestras se obtuvieron con el Método Aleatorio Estratificado por Afijación Proporcional (Nc 97% y error 2.8%); la población de estudiantes fue N=5,375, obteniéndose una muestra de n=1,176 alumnos. Se midieron variables: *Satisfacción (Se)*, *Autonomía (Au)*, *Cohesión (Cn)*, *Presión (Pn)*, *Equidad (Eq)*, *Innovación (In)*, *Respeto a Diversidad Cultural (Rdc)*, *Gestión (Gn)* y *Área Física (Af)*. Se analizaron con Coeficiente de Correlación (Pearson), con regresión bivariada y multivariada. Se encontró que *Co* en estudiantes fue significativo en *Se* ($r=0.787 P<0.01$); *Rdc* ($r=0.761 P<0.01$); *Cn* ($r=0.832 P<0.01$); *Gn* ($r=0.832 P<0.01$); *Af* ($r=0.796 P<0.01$); *Eq* ($r=0.820 P<0.01$). Como conclusión, las fortalezas que tiene la Universidad es que es incluyente, donde se apoya a grupos vulnerables; sus debilidades, existe un sistema de organización y cuerpo de gobierno "vertical" que, fragmenta a sectores; las amenazas, desunión y falta de comunicación entre sectores y las oportunidades; sus programas están certificados y con calidad educativa.

Palabras clave: convivencia, derechos humanos, desarrollo, diversidad e integración.

Abstract

The Organizational climate (*Co*) is important for the development of student well-being, promoting, managing, creating and maintaining constant innovation for its development. The *Co* conditions were diagnosed in an environment of cultural diversity in students. Surveys with a Likert measurement scale (seven levels) were applied; the samples were obtained with the Stratified Random Method by Proportional Allocation (Nc 97% and error 2.8%); the student population was N=5,375, obtaining a sample of n=1,176 students. Variables were measured: *Satisfaction (Se)*, *Autonomy (Au)*, *Cohesion (Cn)*, *Pressure (Pn)*, *Equity (Eq)*, *Innovation (In)*, *Respect for Cultural Diversity (Rdc)*, *Management (Gn)* and *Physical Area (Af)*. They were analyzed with the Correlation Coefficient (Pearson), with bivariate and multivariate regression. It was found that *Co* in students was significant in *Se* ($r=0.787 P<0.01$); *Rdc* ($r=0.761 P<0.01$); *Cn* ($r=0.832 P<0.01$); *Gn* ($r=0.832 P<0.01$); *Af* ($r=0.796 P<0.01$); *Eq* ($r=0.820 P<0.01$). In conclusion, the strengths of the University are that it is inclusive, where vulnerable groups are supported; its weaknesses, there is a "vertical" organization system and government body that fragments sectors; threats, disunity and lack of communication between sectors and opportunities; its programs are certified and with educational quality.

Keywords: coexistence, human rights, development, diversity and integration.

¹ Universidad Autónoma de Chihuahua; celular, 614-252-1141; violioscar@gmail.com.

² Universidad Autónoma de Chihuahua; celular, 614-427-4488; rarroyo@uach.mx.

³ Universidad Autónoma de Chihuahua; celular, 614-184-4587; malvidre@uach.mx

Introducción

Antecedentes. Para abordar la línea de investigación en Clima organizacional (*Co*) en una institución de nivel superior, es importante comprender el concepto con mayor claridad sobre “interculturalidad” con enfoque que, analice y visualice interacciones que a menudo son desiguales entre miembros de distintos grupos culturales, frente a la multiculturalidad que es el conjunto de culturas que conviven en un espacio. Mientras que el interculturalismo, es la propuesta político-pedagógica que enfatiza y celebra las interacciones entre personas, frente al multiculturalismo que sólo promueve el reconocimiento de diferencias, no de intercambios o hibridaciones culturales; en este sentido, el concepto de cultura no es fácil definirlo debido a que tiene múltiples aristas difíciles de comprender, ya que engloba disciplinas científicas que tratan de construir y establecer puntos de referencia comunes. Por otro lado, hablar del Clima organizacional (*Co*), forma parte de una concepción global dentro de dimensiones de calidad en la vida académica del estudiante, donde toda persona, tiene como estrategia, el desarrollo humano y la productividad dentro de una comunidad, pueblo o ciudad. Finalmente, los estudiantes que integran la Universidad, convergen de distintas etnias, lo que motiva a tener diversas conceptualizaciones de acuerdo con la propia cosmovisión o visión del mundo que los rodea de más de 25 grupos étnicos del país, por lo que se tiene la oportunidad histórica de estudiar lo que el *Co* y la interculturalidad, son para los titulares académicos en esta institución.

Planteamiento del problema. En la actualidad, las organizaciones enfrentan retos importantes debido a la globalización, enfocando la vida productiva de las instituciones en planos más intensos que el tradicional, debido al crecimiento de la oferta y demanda de bienes y servicios, resultado en la aplicación de nuevas tecnologías en beneficio de los estudiantes. En el caso particular de la Universidad en estudio, los cambios experimentados en los últimos años, han influido directamente en la forma como los estudiantes, están desempeñando sus actividades en distintas atmósferas de incertidumbre y oportunidades, representando retos para la Universidad enfrentarlas, en su necesidad de tener un mejor nivel académico.

Justificación. En la actualidad el desarrollo de la sociedad, ha sido influenciada por los procesos globalizantes en distintos sectores económicos, debido a su interdependencia, originando y exigiendo, nuevos e innovadores escenarios, cuyo propósito es, buscar el mejoramiento institucional en la educación superior con la atención de las problemáticas y necesidades primordiales de los estudiantes en una sociedad con múltiples oportunidades y

desafíos. Por ello, la interacción de estudiantes con el Clima organizacional Institucional, fomentará la vinculación entre grupos que funcionan dentro de planes de desarrollo y estatutos.

Objetivo. Determinar la correlación existente entre el efecto del Clima-organizacional y su relación sobre el bienestar estudiantil, en una Universidad del Norte de Sinaloa.

Hipótesis nula. Practicar y fomentar condiciones de Clima organizacional (*Co*) en una Universidad del norte de Sinaloa con sus estudiantes, permitirá conocer el grado de bienestar, sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas dentro de un ambiente de diversidad cultural.

Hipótesis alterna. Practicar y fomentar condiciones de Clima organizacional (*Co*) en una Universidad del norte de Sinaloa con sus estudiantes, no permitirá conocer el grado de bienestar, sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas dentro de un ambiente de diversidad cultural.

Fundamentación teórica

Aguilar (2019) menciona que, el Clima organizacional (*Co*) es importante para el funcionamiento académico, donde el capital humano genera, promueve, gestiona, crea y mantiene innovación constante para su desarrollo. Sin embargo, Aguilar-Torres y Pacheco-García (2020), indican que el *Co*, es un microambiente compuesto por personas y áreas de trabajo, constituido por elementos tanto económicos, sociales y legales; representa fuerzas que, surgen desde dentro de la organización y el operativo que tiene que ver con elementos externos. Además, Bermejo (2020) establece que las percepciones del Recurso humano (*Rh*) sobre el *Co*, hace que manifiesten distintos comportamientos que influyen en el logro de objetivos; representa una marcada influencia cultural en cualquier fuente de trabajo, generando conductas compartidas como creencias y valores que influyen directamente en la motivación y comportamiento académico.

Caicedo-Fandiño (2019) indican que, el Clima organizacional (*Co*) en un ambiente de diversidad cultural, enfoca su significado a un conjunto de atributos, propiedades y cualidades que son evidentes en una persona o grupo que, son practicados en cualquier ambiente organizado e influenciados por los componentes de la comunidad, llegando a influir en la conducta, valores, identidad y en la cultura en general. De la misma manera, Díaz-Camarena (2023) menciona que, en caso de la existencia de un ambiente plural, con diversidad cultural evidente, como se puede definir a la sociedad actual, exige de nuevas y mejores estrategias políticas, económicas, sociales, culturales y educativas para buscar el progreso. En esta último, Duche-Pérez, et al. (2019)

mencionan que, el reconocimiento y el respeto a la organización de los universitarios a partir de la diversidad cultural, es sin duda el compromiso más urgente y complejo de enfrentar en las Instituciones de Nivel Superior (INS) en México y que se puede hacer, proponiendo cambios tendientes al respeto y reconocimiento de la diversidad en un *Co*, donde se mitiguen las conductas discriminatorias por género, posición económica, etnia, origen, religión, discapacidad física y su papel cultural en la sociedad, con el fin de promover mayor desarrollo en los estudiantes universitarios y así el logro de sus éxitos.

Espinoza-Santeli y Jiménez (2019) comentan que, para definir al Clima organizacional (*Co*) de una forma no es correcto, ya que esta incluye la diversidad de conceptos y expresiones que inciden sobre personas o grupos en la promoción de la mejora continua, tendientes a lograr la calidad en todos sus procesos y alcanzar el éxito. Sin embargo, Fernández-Oliva (2019), menciona que el *Co* se encuentra determinado por características, conductas, actitudes, aptitudes, expectativas y realidades sociológicas, económicas y culturales de la organización. Se puede decir que el *Co* representa la diversidad de variables situacionales que buscan promover el orden, la disciplina y naturaleza del ambiente donde se quiere establecer, el cual, se puede ir transformando en el tiempo, afectando o beneficiando directa e indirectamente a los involucrados, más aún, cuando se busca la equidad en todos los sentidos ya que, la marginación y discriminación, influyen en el dinamismo del trabajo organizacional académico en las universidades. En este sentido, se busca la continuidad en los programas y en la aplicación en ambientes con características de diversidad estudiantil, sin importar el origen racial o de grupo (González-Millan et al., 2017).

Gómez Montón y López del Amo (2019) mencionan que el Clima organizacional y laboral (*Col*), son cualidades relativamente permanentes del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e influye en su comportamiento. Puede describirse en función de los valores de un conjunto particular de características y actitudes, es un concepto metafórico derivado de la metodología que adquirió relevancia en el ámbito social, cuando las empresas empezaron a dar importancia a los aspectos relacionados con el ambiente de trabajo positivo y satisfactorio en conseguir en última instancia, mayor productividad en términos cuantitativos y de calidad en productos y servicios (Govea y Zúñiga, 2020). Por su parte Guevara (2020) indican que, el *Co* es un fenómeno que media entre factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en comportamientos con consecuencias para las

empresas, tales como productividad, satisfacción y rotación entre otros. Además, el *Co* puede medirse con una diversidad de indicadores objetivos y subjetivos.

Descripción del método

El presente trabajo se desarrolló en una universidad del norte de Sinaloa, cuya misión es propiciar formación integral, crítica y comprometida con el desarrollo sustentable en las comunidades orientadas a la investigación para la solución de problemas sociales relevantes, así como la difusión y extensión de sus servicios encaminados a la construcción de una sociedad justa, solidaria, libre y humana. Uno de los propósitos del presente trabajo, fue hacer establecer un modelo estadístico de correlación para determinar las condiciones de bienestar que genera la aplicación del Clima organizacional entre los estudiantes y la Universidad. Así mismo, esta investigación se llevó a cabo de agosto de 2022 a julio de 2023, aplicándose para ello, un instrumento de encuesta a distintos grupos de estudiantes con escala de *Likert*; estructurándose en tres partes: preguntas generales y específicas con (60) ítems, con diferentes niveles de medición (del 1 al 7), los cuales se exponen en el (Tabla 1).

Tabla 1. Especificaciones de la escala de medición *Likert* con diferentes niveles (1 al 7) integrados en los instrumentos a estudiantil en una Universidad al norte de Sinaloa.

Escala de medición	Nivel/Valor
Muy insatisfecha/muy en desacuerdo.	1
Insatisfecho/en desacuerdo.	2
Moderadamente insatisfecha/moderadamente en desacuerdo.	3
Ni satisfecha ni de acuerdo.	4
Moderadamente satisfecho/moderadamente de acuerdo.	5
Satisfecho/de acuerdo.	6
Muy satisfecho/muy de acuerdo.	7

Fuente: Elaboración propia.

Para la validez de la encuesta, se llevaron entrevistas, probándose el cuestionario con un grupo de trece personas de cada unidad académica, garantizándose las condiciones para la realización del trabajo real, por lo que de esta forma, se estimó la confiabilidad del instrumento por medio del alfa de Cronbach (Corral, 2009).

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right) \quad a) \text{ Ecuación alfa de Cronbach}$$

Donde

Alfa= alfa de Cronbach.

K= Número de ítems.

Vi= Varianza de cada ítems.

Vt= Varianza del total.

(Anderson *et al.*, 2014)

El valor obtenido se muestra en la Tabla 2:

Tabla 2. Valor de alfa de Cronbach para el instrumento de encuesta aplicado de siete niveles de medición en la escala de Likert a estudiantil en una Universidad al norte de Sinaloa.

Escala Likert	Varianza de ítems	SPSS	Alfa estandarizada
Nivel 7	0.88	0.88	0.86

Fuente: Elaboración propia.

Las variables contempladas en el tema estructural: Clima Organizacional (*Co*), con un enfoque intercultural, fueron: *Servicio a estudiantes*, *Respeto a diversidad cultural*, *Cohesión*, *Gestión: Área de física: Equidad estudiantil*. En el caso de la obtención de la muestra, se aplicó el método de *Muestreo Aleatorio Estratificado por Afijación Proporcional*, debido a que la población fue clasificada en diferentes grupos o estratos:

$$n_h = n \left(\frac{N_h}{N} \right) = n = W_w$$

$$n = \frac{\sum W_h P_h (1 - P_h)}{D + \frac{1}{N} \sum W_h P_h (1 - P_h)}$$

b) Ecuación para obtener Muestreo Aleatorio Estratificado por Afijación Proporcional

(Anderson *et al.*, 2014)

El tamaño de “n” para un margen de error “e” con un nivel de confianza.

La población total de estudiantes fue de N=5,375 a nivel licenciatura y posgrado distribuidos en 10 programas académicos; se aplicó un nivel de confianza de 97 %, con margen de error máximo admitido de 2.8 %, con una muestra final de n=1,176 alumnos.

Resultados y discusión

Los datos obtenidos de la variable general Clima Organizacional (*Co*) y aquellas consideradas para este trabajo: *Servicio a estudiantes (Se)*, *Respeto a la diversidad cultural (Rdc)*, *Cohesión (Cn)*, *Gestión (Gn)*, *Área física (Af)* y *Equidad estudiantil (Ee)*, fueron analizados estadísticamente aplicando un modelo de Correlación Lineal de Pearson, mostrándose en la Tabla 3, indicando que existe correlación de moderada a significativa entre variables contrastadas en lo relacionado con las actividades estudiantiles estudiadas. En relación a la correlación entre *Servicio a estudiantes (Se)* y *Clima Organizacional (Co)*, fue estadísticamente significativa ($r=0.787$ $P<0.01$), resultado del grado de asociación entre estas variables (Figura 1). De forma

particular, la variable *Se* con respecto a otras como *Cohesión* ($r=0.684$ $P<0.01$), *Gestión* ($r=0.653$ $P<0.01$), *Área física* ($r=0.558$ $P<0.01$) y *Equidad estudiantil* ($r=0.625$ $P<0.01$), fueron moderadamente significativas, mostrando que sí la Universidad aumenta las expectativas y satisfactores para los alumnos a través de un servicio de calidad, el *Co* tenderá a ser mejor y a fortalecerse.

Tabla 3. Coeficiente de correlación lineal de Pearson para variables estructurales sobre *Co* y su grado de significancia.

Variables	Servicio Estudiantes	Respeto a Diversidad Cultural	Cohesión	Gestión	Área Física	Equidad Estudiantil
Servicio a Estudiantes	1	0.658**	0.684**	0.653**	0.558**	0.625**
Respeto a Diversidad Cultural	0.658**	1	0.627**	0.564**	0.563**	0.642**
Cohesión	0.684**	0.627**	1	0.754**	0.628**	0.658**
Gestión	0.653**	0.564**	0.754**	1	0.666**	0.674**
Área Física	0.558**	0.563**	0.628**	0.666**	1	0.698**
Equidad Estudiantil	0.625**	0.642**	0.658**	0.674**	0.698**	1

Fuente: Elaboración propia.

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01

a. Las casillas contienen correlaciones de orden cero (Pearson).

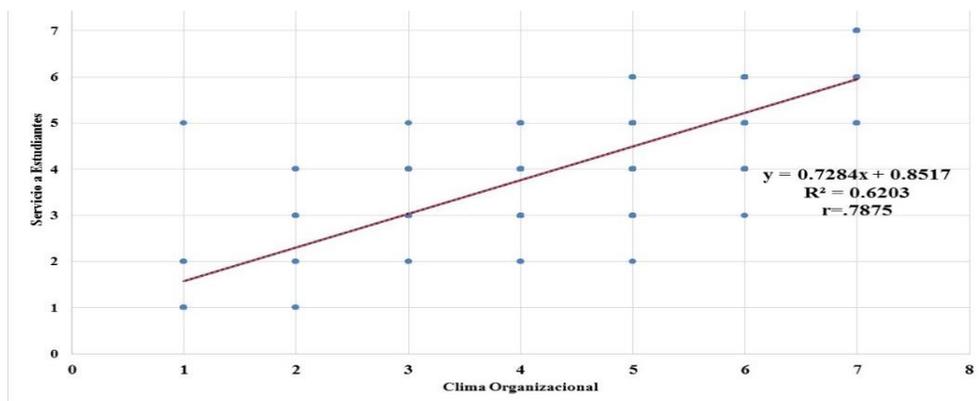


Figura 1. Correlación estadísticamente significativa ($r=0.787$ $P<0.01$) entre las variables *Se* con *Co* en estudiantes de una Universidad del norte de Sinaloa.

Fuente: Elaboración propia.

Respeto a la Diversidad Cultural (Rdc). La Institución desde sus orígenes, ha fomentado el respeto a la diversidad cultural, étnica, lingüística, los valores universales, el respeto a las diferencias y actitudes de aprendizaje, el fomento a la convivencia armónica dentro de la diversidad intelectual, artística, afectiva, física, espiritual, religiosa a partir de la mejora en las

condiciones del *Co* para la convivencia, participación, tolerancia a las diversas prácticas culturales. En relación a la *correlación entre Rdc y Co*, los datos encontrados, muestran una correlación significativa ($r=0.761 P<0.01$) positiva, resultado de la asociación entre estas variables (Figura 2). La variable *Rdc* con respecto a *Servicio a estudiantes* ($r=0.658 P<0.01$), *Cohesión* ($r=0.627 P<0.01$), *Gestión* ($r=0.564 P<0.01$), *Área física* ($r=0.563 P<0.01$) y *Equidad estudiantil* ($r=0.642 P<0.01$), fueron moderadamente significativas, lo que significa que las variables dependientes al mejorar o empeorar, influirá directamente sobre el *Co*.

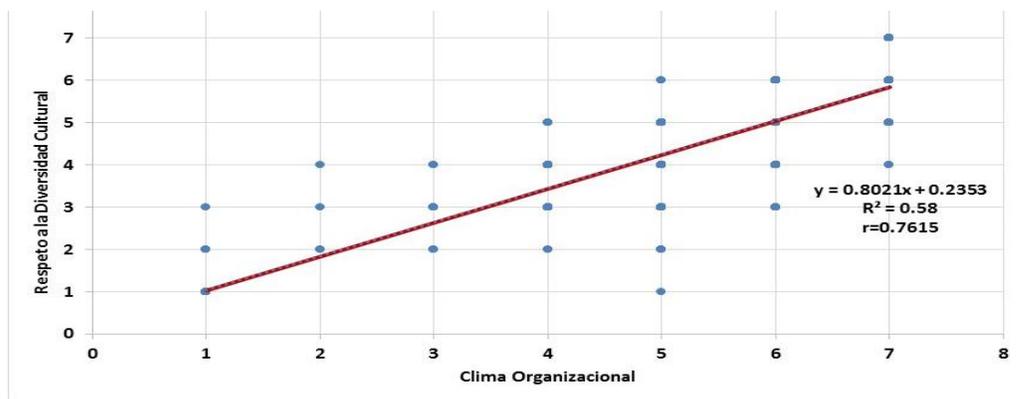


Figura 2. Correlación estadísticamente significativa ($r=0.761 P<0.01$) entre las variables *Rdc* con *Co* en estudiantes de una Universidad del norte de Sinaloa.
Fuente: Elaboración propia.

Mientras exista respeto a la diversidad cultural en la Universidad, se fortalecerán los valores universales dentro del *Co* abierto y equilibrado que ayudará a impulsar el trabajo en la promoción de respeto a los estudiantes entre los distintos grupos y a la calidad educativa. Moctezuma *et al.* (2018) resalta la importancia de los valores, desechando toda actitud de discriminación, segregación, xenofobia, racismo y otras “lastres” que afectan a los jóvenes, por ello, las instituciones de nivel superior encaminadas al fomento del interculturalismo, tienen un compromiso importante en atender estos fenómenos para que no se presenten en la comunidad universitaria (Ángel-Salazar *et al.*, 2020).

Respecto a la variable Cohesión (Cn) en ambientes donde se promueve el Clima Organizacional (*Co*), el término “cohesión” fundamenta el lograr la integración de grupos de trabajo, ya que cuando están “cohesionados”, podrán lograr las metas fijadas (Bermejo-Salmon, *et al.*, 2022). Esta variable incluye el trabajo académico grupal; el espíritu de unidad; la interrogación de los jóvenes con sus pares estudiantiles; la promoción en los temas del espíritu intercultural; la comunicación entre individuos que, conforman una diversidad cultural; la

sensibilidad de la autoridad por atender necesidades básicas y complejas; la comunicación con quien encabeza la máxima autoridad universitaria.

Correlación entre Cohesión (Cn) y Clima Organizacional (Co). La interacción de la variable dependiente (Cn) y la independiente (Co) y su coeficiente de correlación lineal de Pearson, fue estadísticamente significativo ($r=0.832 P<0.01$), entendiéndose que Cn aporta elementos y herramientas al mejoramiento o perjuicio del Co como se aprecia en la (Figura 3). La variable Cn con respecto a *Servicio a estudiantes* ($r=0.684 P<0.01$), *Rdc* ($r=0.627 P<0.01$), *Área física* ($r=0.628 P<0.01$), *Equidad estudiantil* ($r=0.658 P<0.01$), fueron moderadamente significativos, en cambio con *Gestión* ($r=0.754 P<0.01$) fue estadísticamente significativa, habiendo dependencia con el Clima Organizacional.

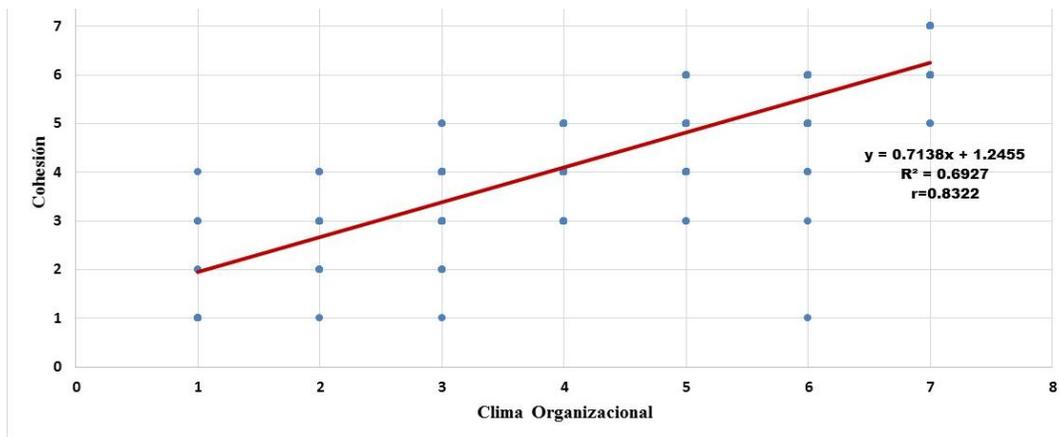


Figura 3. Correlación estadísticamente significativa ($r=0.832 P<0.01$) entre las variables Cn con Co en estudiantes de una Universidad del norte de Sinaloa.

Fuente: Elaboración propia.

Carrasco y Sánchez, (2020) en una investigación desarrollada sobre Cn, se plantea preguntas como: ¿Existirá una relación significativa entre el grado de Cn en equipos de trabajo y el grado de calidad del Clima organizacional?, ¿existirá diferencias significativas en el grado de Cn entre los equipos estudiantiles respecto a la diversidad cultural?, ¿existirán diferencia significativa en el grado de Cn entre los equipos estudiantiles con la equidad de género, edad, condición física? Estos autores, encontró que los resultados fueron estadísticamente significativos lo que corrobora lo encontrado en la presente investigación.

La variable *Gestión (Gn)*, es pieza clave en la promoción de satisfactores dentro del Co, que encamina esfuerzos al desarrollo institucional y al estudio profundo, diagnóstico e investigación de distintos ambientes prevalecientes en el trabajo y espíritu intercultural de la

Universidad. En relación a la *Correlación entre Gestión (Gn) y Clima Organizacional (Co)*, Ramírez et al., (2014) indican que la *Gn* en cualquier organización, promoverá los procesos de transformación como producto de la reflexión y ajuste en las actividades que se desarrollen. En relación a la variable dependiente *Gn* y *Co*, el coeficiente de correlación lineal de Pearson, fue estadísticamente significativo ($r=0.832 P<0.01$), similar con la variable cohesión *Cn*, lo que la *Gn*, aporta elementos que fortalecen al *Co* universitario (Figura 4). La variable *Gn* con respecto a *Servicio a estudiantes* ($r=0.653 P<0.01$), a la *diversidad cultural* ($r=0.564 P<0.01$), *Área física* ($r=0.666 P<0.01$) y *Equidad estudiantil* ($r=0.674 P<0.01$) fueron moderadamente significativos, en cambio con *Cohesión* ($r=0.754 P<0.01$) fue estadísticamente significativa, habiendo una dependencia con el Clima Organizacional.

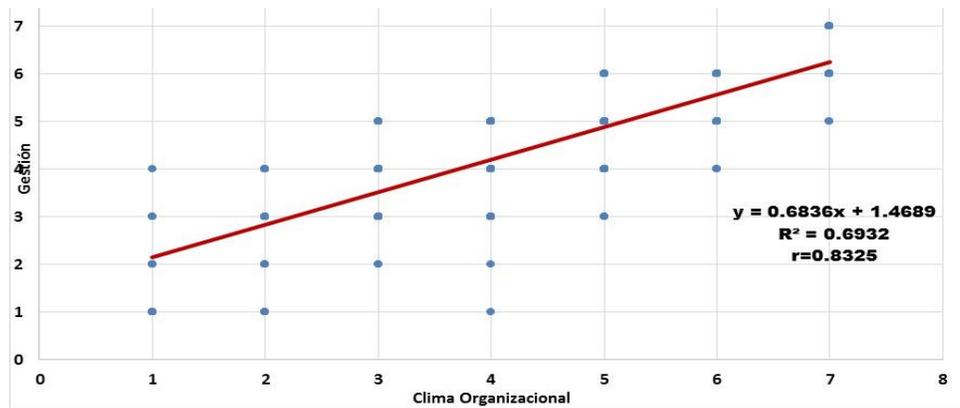


Figura 4. Correlación estadísticamente significativa ($r=0.832 P<0.01$) entre las variables *Gn* con *Co* en estudiantes de una Universidad del norte de Sinaloa.

Fuente: Elaboración propia.

La variable *Área física (Af)*, donde se desarrollan actividades académicas y deportivas con estudiantes, influye en la motivación para encontrar condiciones de limpieza, mantenimiento de baños, aulas lo suficientemente iluminados, ventilados con equipo necesario (cañón, pantallas, internet, computadoras) para las cátedras, agua potable, oficinas, patios, jardines, cafetería, auditorios, áreas externas y perimetrales limpios que ofrezcan un *Co* armonioso y confortable, según lo comenta Márquez-Gómez et al., (2022), así mismo, la correlación entre *Af* y Clima Organizacional (*Co*), fue estadísticamente significativo ($r=0.796 P<0.01$), similares a la variable *Cn*, lo que hace que *Af* aporta elementos en el fortalecimiento del *Co* en la Universidad (Figura 5). La variable *Af* con *Servicio a estudiantes* ($r=0.558 P<0.01$), *Respeto a la diversidad cultural* ($r=0.563 P<0.01$), *Cohesión* ($r=0.628 P<0.01$), *Equidad estudiantil* ($r=0.698 P<0.01$) y

Gestión ($r=0.666 P<0.01$) fueron moderadamente significativos, existiendo correlación con el *Co*.

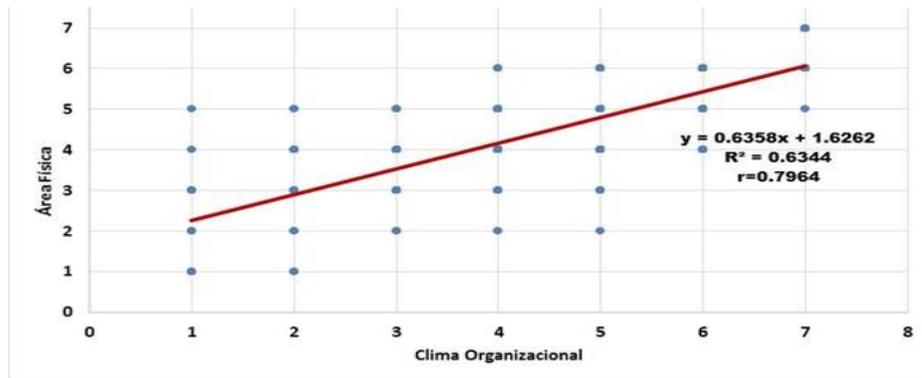


Figura 5. Correlación estadísticamente significativa ($r=0.7964 P<0.01$) entre las variables *Af* con *Co* en estudiantes de una Universidad del norte de Sinaloa.

Fuente: Elaboración propia.

Goetendia (2020) expone que, mantener condiciones funcionales adecuadas en áreas físicas donde se desarrollan actividades productivas, contribuirá a mejorar el *Co* ya que ofrecerán alternativas de confort y salud para los involucrados en cualquier organización. Es así que la Universidad, aún y con las limitaciones materiales y humanas, no debe descuidar el mantenimiento de edificios, proporcionar condiciones físicas adecuadas en aulas y ofrecer espacios limpios y ordenados que, contribuyan al bienestar de la población universitaria. Finalmente representa un importante reto para todos los involucrados, pues estudiantes, maestros, administrativos y autoridades tienen el compromiso de cuidarlas.

La variable *Equidad estudiantil* (*Es*), tiene que ver con políticas en defensa de los derechos humanos en un ambiente universitario, es parte de la esencia y espíritu de la interculturalidad que se practica y promueve dentro de la Universidad. Arboleda-Álvarez et al., (2020), menciona que al fomentar la igualdad de género, para garantizar el acceso, permanencia y trato digno dentro de las aulas; el respeto a la diversidad cultural; la búsqueda del diálogo para resolver conflictos, serán garantía para incrementar las oportunidades de acceso y permanencia de los jóvenes, con el fin de promover la calidad académica donde todos sin importar su origen, diversidad cultural, condiciones de vulnerabilidad, eviten ser marginados o discriminados de las oportunidades al interior de la misma.

La correlación encontrada entre *Equidad estudiantil* (*Ee*) y *Co* fueron estadísticamente significativos ($r=0.820 P<0.01$), lo que la variable *Ee* contribuye de manera positiva al mejoramiento o detrimento del *Co* en la Universidad, esto es, que en la medida que se fomenta la

igualdad y el respeto a la diversidad cultural, se contribuirá al mejoramiento en la interacción entre individuos y la organización en la Universidad, según lo plantea Cuba et al. (2020). En la Figura 6, se muestra que la variable *Ee* con *Servicio a estudiantes* ($r=0.625 P<0.01$), *Respeto a la diversidad cultural* ($r=0.642 P<0.01$), *Cohesión* ($r=0.658 P<0.01$), *Gestión* ($r=0.674 P<0.01$) y *Área física* ($r=0.698 P<0.01$) fueron moderadamente significativos, existiendo correlación directa de estas variables con el *Co*.

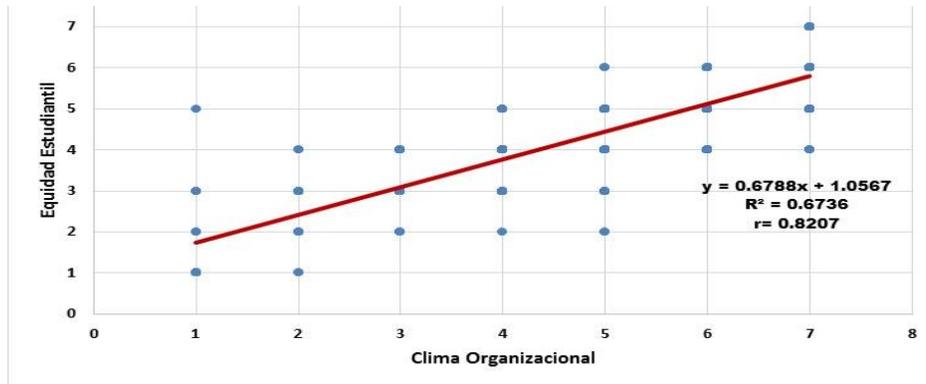


Figura 6. Correlación estadísticamente significativa ($r=0.820 P<0.01$) entre las variables *Ee* con *Co* en estudiantes de una Universidad del norte de Sinaloa.

Fuente: Elaboración propia.

Guerra et al. (2023) menciona que la diversidad cultural comprendida en la inclusión de múltiples culturas con identidades propias, involucra a grupos sociales imaginarios y colectivos, donde se reconoce el carácter pluricultural, multiétnico y hasta multinacional. Villasmil y Chirinos (2016) comentan que el respeto a los *Derechos humanos* dentro de un ambiente intercultural, debe fortalecerse como parte de las necesidades históricas que tiene cualquier institución para vincular a personas, pueblos, comunidades, naciones y civilizaciones en razón del entendimiento y valoración de la multiculturalidad que los caracteriza. En este sentido, vigilar para que se cumplan los derechos fundamentales, es un compromiso de todos los involucrados en la Universidad, lo que propiciará mayor desarrollo académico, de investigación y fortalecerá el *Co* en estudiantes, maestros y autoridades.

Conclusiones

En relación a la aceptación o rechazo de las hipótesis planteadas y de acuerdo a los resultados obtenidos y al grado de correlación que mostraron las variables estructurales con el Clima organizacional (*Co*), el fomentar estas condiciones en la Universidad del Norte de Sinaloa entre estudiantes, contribuirá al mejoramiento de las condiciones de satisfacción, equidad, cohesión, gestión, confort en el desarrollo de las actividades académicas de los jóvenes, por lo

que se descarta la Hipótesis alterna y se rechaza la Hipótesis alternativa, según datos descriptivos y correla existentes entre las variables independientes con las dependientes. En esta parte final en el estudio de *Co* en estudiantes, se expone el resultado de la prueba que se desarrolló aplicando varios modelos estadísticos quedando como criterio el R^2 de las variables estructurales como medida de representatividad global que se contemplaron en la aplicación de los instrumentos de encuesta. Se determinó que el modelo se apegaba a los datos de los estudiantes donde se muestra una precisión final de 91.8% (Figura 7).

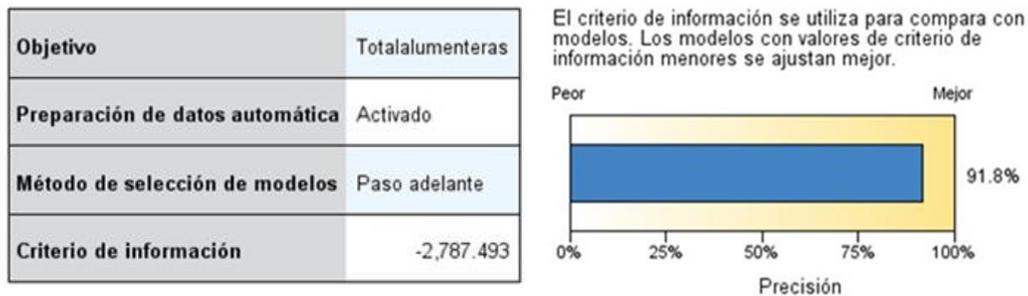


Figura 7. Resumen del modelo planteado como medida global de las variables, el cual se apegaba a los datos de los estudiantes de una Universidad del norte de Sinaloa.
 Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 4, se presenta el resumen del análisis predictivo que está fundamentado en la identificación de las relaciones existentes entre las variables estructurales consideradas en el *Co* en alumnos (*Servicio a estudiantes, Respeto a la diversidad cultural, Cohesión, Gestión, Área física y Equidad estudiantil*) que sirvió para predecir posibles resultados en futuras situaciones, lo cual dependerá del análisis de datos, así como de la calidad de las suposiciones. Al igual, se presenta el resumen de los Coeficientes de Correlación estandarizados y no estandarizados en el (Tabla 4).

La importancia del predictor, de las variables estructurales contempladas en el estudio de Clima organizacional con estudiantes (*Servicio a estudiantes, Respeto a la diversidad cultural, Cohesión, Gestión, Área física y Equidad estudiantil*), y para la toma de decisiones y conocer cuál es la variable más y la menos importante, con el fin de establecer estrategias en la toma de decisiones para posibles mejoras, atacando aquellos factores de mayor relevancia los cuales se observan en la (Figura 9), donde de las seis, la más relevante fue *Área física*, en segundo lugar *Servicio a estudiantes* y así sucesivamente hasta llegar a la menos relevante que fue *Cohesión*. Esto no significa que no tengan importancia, pero aquí se habla de orden de importancia y estratégica para la toma de decisiones.

Tabla 4. Resumen del modelo planteado con el resultado de sus predictores.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	.832 ^a	.693	.693	.58967	
2	.904 ^b	.817	.817	.45513	
3	.931 ^c	.866	.866	.38943	
4	.944 ^d	.891	.891	.35125	
5	.954 ^e	.911	.911	.31800	
6	.961 ^f	.923	.923	.29585	.053

a. Predictores: (constante), Gestión.

b. Predictores: (constante), Gestión, Equidad Estudiantil.

c. Predictores: (constante), Gestión, Equidad Estudiantil, Respeto a la Diversidad Cultural.

d. Predictores: (constante), Gestión, Equidad Estudiantil, Respeto a la Diversidad Cultural, Área Física.

e. Predictores: (constante), Gestión, Equidad Estudiantil, Respeto a la Diversidad Cultural, Área Física, Servicio a Estudiantes

f. Predictores: (constante), Gestión, Equidad Estudiantil, Respeto a la Diversidad Cultural, Área Física, Servicio a Estudiantes, Cohesión

g. Variable dependiente: total alumnos.

Fuente: Elaboración propia.

$$\widehat{Y}_i = B_0 + \beta_1 x_i + \beta_2 x_i + \beta_3 x_i + \beta_4 x_i + \beta_5 + \beta_6 x_i$$



Figura 9. Importancia del predictor donde se muestra la variable estructural más y menos relevante en el estudio en cuanto a las opiniones de los estudiantes y sus necesidades, siendo la mejor evaluada Área física.

Fuente: Elaboración propia.

Referencias bibliográficas

- Aguilar, M. C. (2019) Identificación del marco de competencias laborales en enfermería en el Sistema del Seguro Social costarricense. *Enfermería Actual de Costa Rica*. No. (37): 245-262 pp
- Aguilar-Torres, A. L. y A. Pacheco-García (2020). Organizaciones culturales de la sociedad civil: modelos de gestión cultural y administrativa. *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas*. Vol. (25), No. (50): 49-74 pp.
- Ángel-Salazar, E.D, C. Fernández-Acosta, M. Santes-Bastián, H. Fernández-Sánchez y D. Zepeta-Hernández (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería Universitaria*. Vol. (17), No. (3): 273-283 pp..
- Arboleda-Álvarez, L. F. y B. Ayala, D. J., V. Cevallos y P. Edison (2020). Incidencia de la infraestructura sobre la satisfacción de los clientes y vendedores en la empresa municipal Mercado de Productores Agrícolas San Pedro de Riobamba. *Datos Industriales*. Vol. (19), No. (2): 42-64 pp
- Bermejo, S. M. (2020). Tratamiento del nivel de competencias laborales desde la regresión lineal simple. *Rev Retos*. Vol. (14), No. (1): 264-277 pp.

- Bermejo-Salmon, M., I. L. Suárez-Caimary y M. Salazar-Danger (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holguín*. Vol. (28); No. (3): 70-105 pp.
- Caicedo-Fandiño, H. Y. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: Signos-Investigación en Sistemas de Gestión. Vol. (11), No. (2): 1-22 pp.
- Carrasco, H. A. J. y M. G. Sánchez (2020). El capital humano en la empresa familiar: un análisis exploratorio en empresas españolas. *Revista FIR*. Vol. (3), No. (5): 19-29 pp.
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación*, 19(33): 228-247.
- Cuba, C. N., H. M. Mohamed y P. A. A. Pumaleque (2020). Responsabilidad social y rendimiento laboral en los colaboradores de los programas sociales de Lima, Perú. *Revista Conrado*. Vol. (16), No. (72): 278-285 pp.
- Díaz-Camarena, A. J. (2023). Construir conciencia de género sobre hombres y masculinidades: una intervención. *Revista de Estudios de Género*. Vol. (07), No. (57): 209-238 pp. <https://doi.org/10.32870/lv.v7i57.7508>
- Duche-Pérez, A. B., O. A. Gutiérrez-Aguilar y Q. F. M. Paredes (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Revista Conrado*. Vol. 15, No. (70): 15-24 pp.
- Espinoza-Santeli, M. Genoveva y A. A. V. Jiménez (2019). Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional. *Rev. Univ. Empresa*. Vol. (21), No. (36): 261-284 pp.
- Fernández-Oliva, D. (2019). Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño 2017. *An. Fac. Med.* Vol. (80), No. (2):188-192 pp.
- Goetendia, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 236-254. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=570962992018>. [Links]
- González-Millan, J. J., D. M. T. Rodríguez y M. O. U. González (2017). Cambio organizacional en las medianas y grandes empresas del Valle de Sugamuxi. *Dimens. Empres.* Vol. (15), No. (1): 144-153 pp.
- Guerra Elera, Fernanda Belén, Lama Morales, Ricardo Aldo, Guerra Delgado, Marco Sergio, & Elera Ojeda, Rosario Nelly. (2023). Clima organizacional del personal de salud y satisfacción de usuarios atendidos por Servicio de Atención Móvil de Urgencia (SAMU) en el contexto COVID-19, Piura 2021. *Horizonte Médico (Lima)*, 23(1), e2147. Epub 03 de marzo de 2023.<https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2022.v23n1.04>
- Hernández, A., H. M. Dolores, J. Muñoz y J. R. Fernández-Hermida (2021). Diferencias de opinión sobre el uso de los test: su relación con la edad, el género y el sector laboral. *Papeles del Psicólogo*. Vol. (42), No. (2): 94-104 pp.
- Márquez-Gómez, Josué Ociel, & Cardoso Jiménez, Daniel. (2022). El clima organizacional y su influencia en colaboradores en una universidad mexicana. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(25), e047. Epub 12 de junio de 2023.<https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1324>
- Ramírez, Reynier I., Antequera, Ricardo R., Lay, Nelson D., & Villalobos Antúnez, José V.. (2023). Gestión organizacional en coordinaciones universitarias de postgrados. *Formación universitaria*, 16(3), 73-82.