
Los Indicadores de Gestión de la Cultura Organizacional Educativa y su Influencia en el Rendimiento Laboral en Personal del Tecnológico de Aguascalientes

Daniel Castillo Corral

<https://orcid.org/0000-0002-7944-6579>

daniel.cc@aguascalientes.tecnm.mx

Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Aguascalientes
Departamento de Ciencias Económico-Administrativas
Aguascalientes, México

Carmen Estela Carlos Ornelas

<https://orcid.org/0000-0002-8516-2062>

carmen.co@aguascalientes.tecnm.mx

Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Aguascalientes
Departamento de Ciencias Económico-Administrativas
Aguascalientes, México

Salvador Rayniero Barba Macías

<https://orcid.org/0009-0008-6463-6549>

salvador.bm@aguascalientes.tecnm.mx

Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Aguascalientes
Departamento de Ciencias Económico-Administrativas
Aguascalientes, México

Carlos Dominguez Ventura

<https://orcid.org/0009-0009-6900-3924>

carlos.dv@aguascalientes.tecnm.mx

Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Aguascalientes
Departamento de Ciencias Económico-Administrativas
Aguascalientes, México

Alfredo Reyna Carmona

<https://orcid.org/0009-0003-3874-497X>

jalfredo.rc@aguascalientes.tecnm.mx

Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Aguascalientes
Departamento de Ciencias Económico-Administrativas
Aguascalientes, México

RESUMEN

El desempeño laboral ha incidido en diversos factores de análisis referidos en las ciencias sociales, es por esto que el objetivo de esta investigación fue analizar los indicadores de gestión de la Cultura Organizacional Educativa y su influencia en el Rendimiento o productividad Laboral en personal del Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Aguascalientes a través de un enfoque cuantitativo con diseño no experimental; se realizó una recolección de datos transversal y con alcance correlacional. Para responder a la pregunta ¿Cómo influyen los indicadores de gestión de la cultura organizacional educativa en el rendimiento laboral del personal del Instituto Tecnológico de Aguascalientes? Se utilizó muestreo no probabilístico por conveniencia analizando 30 docentes mediante un cuestionario de 85 reactivos con escala tipo likert. Se aplicó el Inventario de Cultura Organizacional Educativa (ICOE) instrumento diseñado por Marcone y Martín del Buey (2003), y para medir la variable de Rendimiento Laboral, se aplicó la escala de Gabini & Salessi (2016); se realizó la confiabilidad del instrumento con una prueba piloto a nueve docentes y posteriormente a una muestra de 30 casos, los cuales fueron sometidos a un análisis no paramétrico encontrando correlación positiva moderada en cuatro dimensiones de la Cultura Organizacional Educativa y en dos dimensiones de la variable de Rendimiento Laboral dando en total siete relaciones significativas a un nivel de 0.01(**).

Palabras clave: *gestión, cultura organizacional educativa, productividad laboral*

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

El Editor y los Revisores declararon no tener conflicto de intereses.

Licencia: 

Indicators of management of the educational organizational culture and its influence on the work performance of personnel at the Technological of Aguascalientes

ABSTRACT

Work performance has influenced various analysis factors referred to in the social sciences, which is why the objective of this research was to analyze the management indicators of the Educational Organizational Culture and its influence on Work Performance or productivity in personnel of the Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Aguascalientes through a quantitative approach with a non-experimental design; A cross-sectional data collection was carried out with a correlational scope. The above, to answer the question: How do the management indicators of the educational organizational culture influence the work performance of the staff of the Technological Institute of Aguascalientes? Using non-probabilistic convenience sampling, 30 teachers from different careers were analyzed using a questionnaire with 85 items with a Likert-type scale. To measure the Educational Organizational Culture Management variable, the Educational Organizational Culture Inventory (ICOE) was applied, an instrument designed by Marcone and Martín del Buey (2003), and to do the same with the Work Performance variable, the Gabini & Salessi scale (2016). The reliability of the instrument was carried out with a pilot test on nine teachers and subsequently with a sample of 30 cases, which were subjected to a non-parametric analysis, finding a moderate positive correlation in four dimensions of the Educational Organizational Culture in two dimensions of the variable of Job Performance giving a total of seven significant relationships at a level of 0.01(**).

Keywords: *management, educational organizational culture, labor productivity*

The authors declare no conflict of interest.

The Editor and the Reviewers declared no conflict of interest.

License: 



INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional ha sido ampliamente estudiada y a lo largo de la historia se ha investigado este constructo bajo diferentes perspectivas generales y específicas incluyendo cada uno de sus elementos; uno de estos es el liderazgo, el cual, es una cualidad importante que deben considerar los dirigentes de las organizaciones para que puedan inspirar e influir en su gente para trabajar bajo una política establecida; el liderazgo es una habilidad de directivos para influir entre las personas para lograr de forma compartida objetivos organizacionales (Huerta y Rodríguez, 2006; Madrigal, 2009); por su parte, Mendoza y Ortiz (2006) hablan sobre el liderazgo transformacional y mencionan que este “tiene impacto tanto en la cultura organizacional como en la eficacia de la organización, derivado este de la dinámica de las interrelaciones que se dan entre el líder y el grupo en un contexto o situación determinada” (p. 118).

Otro factor es el comportamiento laboral, el cual, sobresale al hablar de trabajadores y el campo de las interacciones humanas donde cada persona es distinta. En este sentido, dice Alles (2008) que “los individuos son iguales y diferentes al mismo tiempo. El comportamiento organizacional como línea de estudio se nutre de diferentes disciplinas [...] hay muchos otros aspectos comprendidos en el comportamiento de las personas dentro de las entidades donde se desempeñan” (p.29); entonces, se vislumbra dicho comportamiento organizacional como otro elemento de la cultura en una organización, y una forma de conocerlo es a través de las aportaciones de Edgar Schein quien plantea en su libro de “Organizational culture and Leadership” que “la cultura puede ser analizada por niveles, donde el término nivel hace referencia al grado en que el fenómeno cultural puede ser visible para el espectador (Edgar Schein S/A citado por Allen 2008, p. 54); este enfoque permite comprender cómo los valores y creencias institucionales se manifiestan en las conductas del personal. Referirse a la cultura

de una organización es hablar de los elementos de misión, visión, objetivos y políticas que son expresados a través de las conductas y comportamientos del personal de la organización. Estos elementos se reflejan en las prácticas y comportamientos organizacionales, y, cuando los colaboradores no se apropian o no sienten como suyos estos elementos, es difícil que los directivos logren los objetivos de la organización; esto lo enfatiza Alles (2008) cuando dice que las empresas requieren de colaboradores que estén comprometidos con los referidos elementos para que puedan realizar sus planes estratégicos. Por lo anterior, se concurre con este respecto de que el personal debe de estar comprometido con los valores de la empresa, y estos valores deben ir acordes o coincidir en la mayoría con los valores -e incluso con los objetivos también- de la persona. En este mismo sentido, Francés (2006) refiere que los valores constituyen a la cultura de la organización y que ponen de manifiesto esos límites donde debe de cuadrarse la conducta de sus trabajadores.

En todos los tipos de organizaciones públicas o privadas se genera siempre una cultura organizacional, y esta se subdivide también en diferentes tópicos; Felizzola & Anzola (2017) por ejemplo, hicieron una investigación con la que trabajaron el diseño de una propuesta de una cultura organizacional buscando que tuviera el enfoque de la innovación modelo para lograr una adopción de la innovación en el desarrollo de productos o servicios. Otra variante es la Cultura Organizacional Educativa; en este sentido, Marccone y Martín del Buey (2003), quienes han hecho exhaustivos análisis de la cultura organizacional educativa, señalan la limitada disponibilidad de instrumentos específicos para evaluar la cultura organizacional en contextos educativos. Mencionan que, “existen adaptaciones de instrumentos creados para la empresa que resultan débiles frente a una realidad muy diferente y compleja como es la escuela” (p. 293), motivo por el cual los ha motivado a elaborar instrumentos que midan este

constructo. A raíz de sus vastas investigaciones, Marcone (2001) en Marcone y Martín del Buey (2003) definen a la cultura organizacional educativa como

un sistema de creencias y valores esenciales, que orientan, dan sentido y coherencia a los esfuerzos colectivos, creando las condiciones necesarias para la emergencia del compromiso grupal en pos de objetivos educativos, desarrollándose y consolidándose, a través del tiempo, mediante lenguajes, rituales e historias de la organización escuela. (p. 292)

De esta manera, Marcone (2000) en Marcone y Martín del Buey (2003) propuso la construcción de un Inventario de Cultura Organizacional Educativa (ICOE) que establece cuan difundidos se encuentran ciertos componentes culturales en las escuelas de educación básica en torno a las dimensiones de Reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito, Credibilidad de los directivos y relaciones humanas, Liderazgo en la gestión directiva, y Comunicación y equidad organizacional. Con base en lo anterior, la cultura organizacional impacta en diversos aspectos del ámbito laboral; uno de ellos es el rendimiento de los trabajadores de una organización.

El rendimiento laboral es un elemento importante para analizar como parte del comportamiento organizacional (CO); Según Robbins (2009), define al CO como “un campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones” (p. 10). Un parteaguas en la historia de la administración fue sin duda el Experimento Hawthorne, en el cual, se pasó de investigar solo las condiciones físicas de trabajo a estudiar aspectos clave como la fatiga, los accidentes de trabajo y la rotación de personal. El experimento que se alargó por cinco años como refiere Chiavenato (2006), obtuvo como resultados que el nivel de producción lo establecen las

normas sociales y de expectativas grupales y no las capacidades físicas como se pensaba; que el comportamiento de la persona dependía del grupo ya que no actúa de manera aislada; que la lealtad al grupo siempre es por las recompensas y sanciones individuales, pues los colaboradores prefieren producir y ganar menos a arriesgar sus relaciones con sus compañeros; que los grupos informales constituyen la organización humana de las empresas y a menudo se contraponen a la organización formal, definiendo por ellos mismos sus formas de recompensas y sanciones. **Todos los aspectos anteriormente referidos**, fueron aspectos muy relevantes sobre la dinámica humana en los centros de trabajo, pero que establecieron un punto de partida para analizar justamente la forma en cómo se desempeñan las personas trabajadoras y en su nivel de productividad o rendimiento laboral con base en los diferentes entornos físicos y mentales. El desempeño entonces es un punto medular que se analiza con base en la cultura que se tenga en cualquier organización. Alles (2008) habla del desempeño por competencias y comportamiento organizacional, y menciona que

el desempeño de las personas se mide, habitualmente, desde dos perspectivas: la calidad de su tarea y los objetivos alcanzados, y sus competencias. Por un lado, el “qué” –es decir, las tareas realizadas y los objetivos–, y por otro el “cómo” –es decir, de qué manera logró alcanzar sus objetivos y llevar a cabo sus tareas-. (p. 514)

Existe un instrumento que fue desarrollado y aplicado por Koopmans et. al (2013) con la finalidad de medir el desempeño laboral a nivel individual, el cual se llamó “Cuestionario de desempeño laboral individual (IWPQ)”. Dicho instrumento se basó en un diseño de cuatro dimensiones que fueron el desempeño de tareas, desempeño contextual, desempeño adaptativo y comportamiento laboral contraproducente. Este cuestionario ha sido replicado en varios estudios siendo uno de ellos, la validación de la “Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores argentinos” que hicieron Gabini & Salessi (2016) para adecuarlo al

idioma del español. Por lo anterior, es entonces necesario conocer la cultura organizacional y el rendimiento laboral de las personas y de los entornos de su organización; en este caso, las investigaciones presentes en la revisión de literatura sobre las referidas variables son diversos pero en pocos contextos; uno de los que no se tiene referencia de aplicación de este tipo de investigaciones es en los Institutos y centros que pertenecen al Tecnológico Nacional de México (TecNM); específicamente, se desconocen estos temas en servidores públicos que se desempeñan como docentes del plantel número 15 de este sistema y que es Instituto Tecnológico de Aguascalientes; el conocer la cultura de la organización y su incidencia en su rendimiento en el trabajo podrá redundar en el logro de los objetivos y metas de la organización. Con base en lo anterior, y dado que el presente estudio tiene un alcance correlacional, se considera la posibilidad de que una variable se relaciona con la otra; los supuestos correspondientes de dicha investigación son los siguientes:

H_0 : Los indicadores de gestión de la cultura organizacional educativa no se relacionan significativamente con el rendimiento laboral del personal del Tecnológico de Aguascalientes.

H_i : Los indicadores de gestión de la cultura organizacional educativa se relacionan significativamente con en el rendimiento laboral del personal del Tecnológico de Aguascalientes.

Con base en lo anterior, el tema central de la presente investigación que se circunscribe con el objetivo general del estudio es el de analizar la relación entre los indicadores de gestión de la cultura organizacional educativa y el rendimiento laboral del personal del Instituto Tecnológico de Aguascalientes.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se realizó un estudio de tipo cuantitativo con alcance descriptivo y correlacional; el diseño de la investigación fue no experimental con enfoque metodológico transversal ya que se

levantaron datos en agosto de 2023 al personal docente del Instituto Tecnológico de Aguascalientes del Tecnológico Nacional de México, quien previamente fuera informado de los objetivos y alcances de la presente investigación aceptando voluntariamente su participación; de la misma manera, fue autorizado por parte del subdirector académico del plantel el uso público del nombre de la institución como sujeto de caso de estudio para este artículo. El muestreo utilizado fue el no probabilístico; al tener limitación en el tiempo para recolectar datos entre los 174 profesores de tiempo completo, 17 de tres cuartos de tiempo, 16 de medio tiempo y 63 de asignatura, se optó por seleccionar una muestra por conveniencia de 30 docentes sin ninguna característica demográfica relevante, solo aplicando un criterio de inclusión al tener por lo menos dos de cada uno de las nueve carreras y cinco posgrados que ofrece la referida institución. El instrumento aplicado para la recolección de datos fue un cuestionario conformado por 85 reactivos estructurados. Para la variable de Cultura Organizacional Educativa, se utilizó el Inventario de Cultura Organizacional Educativa (ICOE) de Trigo y Martín del Buey (2003), el cual estuvo conformado por 62 ítems con preguntas de escala tipo Likert de 5 puntos que fueron desde 1 “totalmente en desacuerdo” hasta 5 “Totalmente de acuerdo”, y que contemplaron 14 subdimensiones (factores de primer orden) distribuidas en cuatro dimensiones (factores de segundo orden) del constructo en cuestión: Reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito, Credibilidad de los directivos y relaciones humanas, Liderazgo en la gestión directiva, y la de Comunicación y equidad organizacional, las cuales se pueden apreciar en la tabla 1.

Tabla 1. Dimensiones del ICOE

Factores de segundo orden (Dimensiones)	Cant. ítems	Factores de primer orden (Subdimensiones)	Ítems
Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito	19	Compromiso y entusiasmo en el logro de objetivos (CYELO)	6, 7, 8, 9
		Reconocimiento del esfuerzo (REAC)	10, 11, 12, 13
		Entropía y Neguentropía Organizacional (EYNO)	14, 15
		Reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito (REFE)	16, 17, 18 19,20, 21, 22, 23, 24
Credibilidad de los directivos y relaciones humanas	19	Equidad en la vida escolar (EVE)	25, 26, 27, 28
		Credibilidad y aprendizaje organizacional (CRA)	29, 30, 31, 32
		Énfasis en las relaciones humanas (ERHUM)	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39
Liderazgo en la gestión directiva	17	Aceptación del error como factor de unidad (ACEFU)	40, 41, 42, 43
		Liderazgo en la gestión educativa (LIGED)	44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53
		Superación y compromiso con la tarea educativa (SUCTE)	54, 55, 56
		Ambiente favorable al desempeño (AFAD)	57, 58, 59, 60
Comunicación y equidad organizacional	07	Reconocimiento y equidad en la recompensa (RER)	61, 62, 63
		Comunicación y evolución histórica de la escuela (CEHE)	64, 65
		Comunicación e integración del personal (CIP)	66, 67

Nota: elaboración propia basado en Trigo y Martín del Buey (2003) como validación piloto del instrumento en el contexto mexicano.

Para la variable de rendimiento laboral, se aplicó la escala de rendimiento laboral Individual de Gabini & Salessi (2016) que es un cuestionario conformado por 18 ítems con formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos, que varían entre 1 que corresponde a “nunca” hasta 5 que es para la aseveración de “siempre”. La información que se recabó en este instrumento fue a través de tres dimensiones: Rendimiento en la tarea, Comportamientos contra productores y Rendimiento en el contexto (ver tabla 2).

Tabla 2. Dimensiones de la variable Rendimiento Laboral

Factores (Dimensiones)	Ítems	dirección	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Ítems
Factor 1: Rendimiento en la tarea	8	Positiva	1	2	3	4	5	68-75
Factor 2: Comportamientos contraproducentes	5	Negativa	5	4	3	2	1	76-80
Factor 3: Rendimiento en el contexto	5	Positiva	1	2	3	4	5	81-85

Nota: elaboración propia basada en Sebastián Gabini y Solana Salessi (2017)

El método de análisis de los datos empleado fue un tratamiento estadístico a través el paquete *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versión 21, con el que se realizaron los análisis de exploración y confiabilidad de los datos usando el alfa de Cronbach; análisis de la normalidad a través de la curva normal; análisis estadístico descriptivo usando tablas de distribución de frecuencias y medidas de tendencia central y los análisis no paramétricos para la comprobación de hipótesis con un nivel de significancia estadística de 0.05.

RESULTADOS

Para aplicar los parámetros correspondientes a la comprobación de las hipótesis de esta investigación, se procedió a realizar la confiabilidad del instrumento para determinar la consistencia interna del cuestionario que midió cada una de las variables del estudio; posteriormente, con base en los resultados de la normalidad de los datos a las referidas variables de estudio, se aplicó la estadística no paramétrica para la respectiva comprobación de las hipótesis a través de la correlación de variables con el coeficiente de Spearman.

Confiabilidad con alfa de Cronbach. El alfa de Cronbach es un coeficiente que toma valores entre 0 y 1; cuanto más se aproxime al número 1, mayor será la fiabilidad del instrumento subyacente. Sobre este punto, Chen y Krauss (2003), McKelvie (2003), Lauriola (2003) y Carmines y Zeller (1991) citados por Hernández y Mendoza (2018), refieren que no existe una norma que establezca que desde este punto y más allá de un valor, el instrumento no sea fiable;

en su defecto, quienes realizan una investigación calculan el valor y lo exponen al análisis de los usuarios del estudio o de otros investigadores, especificando el método que aplicaron; finalmente, Tavakol y Dennick (2011), DeVellis (2003), Streiner (2003), Nunnally y Bernstein (1994) y Petterson(1994) en Hernández y Mendoza (2018) “consideran que el coeficiente debe estar entre 0.70 y 0.90” (p. 324). Es así como, para el análisis del cuestionario se tomó en cuenta el valor de .600 como aceptable, y se realizó en primera instancia, la prueba de confiabilidad del instrumento según los parámetros referidos con los 30 casos obtenidos de la muestra por conveniencia, los cuales, se presentan a continuación iniciando con los Alfas de Cronbach obtenidos en las variables de Cultura Organizacional Educativa, y posteriormente se hace lo propio con la de Rendimiento Laboral.

La confiabilidad resultó positiva en la mayoría de los casos. Con respecto a la variable de Cultura Organizacional, de 14 subdimensiones, se eliminaron las de Entropía y Neguentropía Organizacional (EYNO) y Comunicación y evolución histórica de la escuela (CEHE) debido a que los resultados de confiabilidad quedaron por debajo del valor de 0.700, quedando 12 subdimensiones con un alfa por encima de este, y cuatro de ellas por encima de una consistencia interna de .600 que puede ser considerada aceptable para escalas con menos de 10 ítems o bien, es aceptable para fines exploratorios según Garson (2013) citado por Hernández, R., Mendoza, C. P. (2018). Para la variable de Rendimiento Laboral, los resultados salieron favorables para sus tres dimensiones obteniendo en el primer alfa valores por encima de .800 lo que demuestra la adecuada consistencia interna del instrumento (Ver tabla 3).

Tabla 3. Confiabilidad de Cultura Organizacional Educativa y Rendimiento Laboral

Dimensión	Ítems	Primer alfa de Cronbach	Ítem eliminado	Segundo Alfa de Cronbach
Cyelo	6, 7, 8, 9	.507	6	.648
Reac	10, 11, 12, 13	.793		
Eyno	14, 15	-.614	14, 15	
Refe	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	.869		
Eve	25, 26, 27, 28	.718		
Cra	29, 30, 31, 32	.792		
Erhum	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39	.838		
Acefu	40, 41, 42, 43	.525	40	.654
Liged	44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53	.905		
Sucte	54, 55, 56	.677		
Afad	57, 58, 59, 60	.848		
Rer	61, 62, 63	.906		
Cehe	64, 65	.247	64, 65	
Cip	66, 67	.647		
Ren_Tar	68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	.857		
Comp_Contra	76, 77, 78, 79, 80	.870		
Rend_Cont	81, 82, 83, 84, 85	.826		

Nota: las dimensiones de Eyno y Cebe fueron eliminadas por los valores inconsistentes obtenidos con el alfa de Cronbach

Normalidad de los datos. Para la variable de Cultura Organizacional Educativa, todas las dimensiones excepto la última (prom_CIP) tienen valores mayores al nivel de significancia que es de .05, por lo tanto, al tener un dato menor ya se considera la distribución no normal para todas las dimensiones utilizando la referencia de Shapiro ya que la muestra fue menor a 50 casos; para el análisis de la variable de Rendimiento Laboral, según el indicador de Shapiro que es para muestras pequeñas como lo fue en este estudio, todas las dimensiones tuvieron valores menores al nivel de significancia de .05, por lo que se consideró la distribución no normal de los datos (ver tabla 4).

Tabla 4. Normalidad de datos Cultura Organizacional Educativa y Rendimiento Laboral

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Prom_Cyelo	.134	30	.176	.934	30	.064
Prom_Reac	.183	30	.012	.933	30	.059
Prom_Refe	.150	30	.084	.954	30	.212
Prom_Eve	.146	30	.105	.962	30	.358
Prom_Cra	.112	30	.200*	.969	30	.523
Prom_Erhum	.093	30	.200*	.955	30	.223
Prom_Acefu	.153	30	.071	.949	30	.162
Prom_Liged	.184	30	.011	.958	30	.280
Prom_Sucte	.171	30	.026	.933	30	.058
Prom_Afad	.113	30	.200*	.959	30	.290
Prom_Rer	.149	30	.086	.951	30	.177
Prom_Cip	.186	30	.010	.913	30	.017
Prom_Ren_Tar	.166	30	.035	.900	30	.008
Prom_comp_contra	.153	30	.070	.838	30	.000
Prom_rend_cont	.178	30	.016	.929	30	.046

Nota: elaboración propia

Correlación de variables. El coeficiente de correlación se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables; se tomó como referencia la categorización de dirección y magnitud de la correlación con el coeficiente de Spearman (tabla 5) para los análisis posteriores.

Tabla 5. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de Rho Spearman	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez y Campos (2015).

Los hallazgos encontrados en la correlación obtenida con dicho coeficiente de las dos principales variables de estudio fueron 21 correlaciones positivas que se obtuvieron entre las dimensiones de ambas variables y que se presentan en el resumen de correlaciones según tabla 6.

Tabla 6. Resumen de correlaciones positivas moderadas y bajas de las variables de estudio

Cultura Organizacional Educativa (ICOE)			Rendimiento Laboral		
			Ren_Tar	Comp_Contra	Rend_Cont
Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito	Compromiso y entusiasmo en el logro de objetivos	CYELO	.575**		.683**
	Reconocimiento del esfuerzo	REAC	.421*		.446*
	Reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito	REFE	.599**	.361*	.527**
Credibilidad de los directivos y relaciones humanas	Equidad en la vida escolar	EVE	.449*		.470**
	Énfasis en las relaciones humanas	ERHUM	.454*	.363*	.408*
Liderazgo en la gestión directiva	Aceptación del error como factor de unidad	ACEFU			.410*
	Liderazgo en la gestión educativa	LIGED	.367*		.417*
	Superación y compromiso con la tarea educativa	SUCTE	.558**		.620**
	Ambiente favorable al desempeño	AFAD	.430*		.424*
Comunicación y equidad organizacional	Reconocimiento y equidad en la recompensa	RER	.394*		.431*

Nota: elaboración propia

Comprobación de Hipótesis

Con base en la hipótesis nula de investigación:

H_0 : Los indicadores de gestión de la cultura organizacional educativa no influyen en el rendimiento laboral del personal del Tecnológico de Aguascalientes

H_i : Los indicadores de gestión de la cultura organizacional educativa influyen en el rendimiento laboral del personal del Tecnológico de Aguascalientes

se aplicó el estadístico de prueba siguiente para hacer su comprobación:

Si $p\text{-valor} < 0.05$ se rechaza la H_0

Si $p\text{-valor} \geq 0.05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_i

Acorde a los niveles de significancia bilateral obtenidos, todos los datos del p-valor de las dimensiones de ambas variables que tuvieron correlación, -a excepción de la dimensión de “Reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito” con respecto a la dimensión “Comportamientos-Contraproducentes” (Comp_Contra)-, fueron menores a 0.05 (ver tabla 7), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de este estudio con lo que se confirma que todos estos indicadores de gestión de la cultura organizacional educativa influyen en el rendimiento laboral del personal del Tecnológico de Aguascalientes.

Tabla 7. Resultados del p-valor con base en matriz de correlaciones

Cultura Organizacional Educativa (ICOE)			Rendimiento Laboral		
			Ren_Tar	Comp_Contra	Rend_Cont
Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito	Compromiso y entusiasmo en el logro de objetivos	CYELO	.001		.000
	Reconocimiento del esfuerzo	REAC	.021		.013
	Reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito	REFE	.000	.050	.003
Credibilidad de los directivos y relaciones humanas	Equidad en la vida escolar	EVE	.013		.009
	Énfasis en las relaciones humanas	ERHUM	.012	.049	.025

Liderazgo en la gestión directiva	Aceptación del error como factor de unidad	ACEFU		.024
	Liderazgo en la gestión educativa	LIGED	.046	.022
	Superación y compromiso con la tarea educativa	SUCTE	.001	.000
	Ambiente favorable al desempeño	AFAD	.018	.019
Comunicación y equidad organizacional	Reconocimiento y equidad en la recompensa	RER	.031	.017

Nota: elaboración propia

DISCUSIÓN

Los análisis de la correlación según la tabla 6 son los que se discuten a continuación: El compromiso y entusiasmo en el logro de objetivos (CyELO) como indicador de la Cultura Organizacional tuvo un alto grado de asociación con el rendimiento en la tarea (Ren_Tar) y con el rendimiento en el contexto (Rend_Cont) de la variable de Rendimiento Laboral; La teoría nos dice que la cultura permite mantener unidas a las personas como una especie de sentido de pertenencia a la finalidad de su grupo, y que parte de esta labor de los directivos es el cumplimiento de los objetivos de la organización maximizando resultados y minimizando costos y, por otro, convertirse en personas confiables y humanas para los miembros de la organización. Para que se logren estos resultados, es inherente el trabajo de la motivación y esta se relaciona directamente con los comportamientos de las personas; es decir, la motivación cuyos factores internos y externos mueven a personas actuar de una determinada manera, sustenta la base de la forma del comportamiento de esta misma. En el tema de los comportamientos, la teoría manifiesta que cuando una persona es recién reclutada por una organización, esta se sumerge de lleno en la cultura de la organización, y, por tanto, en los

comportamientos de sus compañeros y de sus directivos. Con lo anterior, se reafirman los hallazgos de esta investigación que coinciden con lo encontrado por Alles (2008).

El reconocimiento del esfuerzo (REAC) como indicador de la Cultura Organizacional tuvo un bajo grado de asociación con el rendimiento en la tarea (Ren_Tar) y con el rendimiento en el contexto (Rend_Cont) de la variable de Rendimiento Laboral. La teoría nos dice que cada vez proliferan más los estudios que buscan cambiar la cultura de las organizaciones para precisamente cambiar con las viejas prácticas administrativas y laborales; se maneja como una cultura para la innovación donde las personas empiecen a formarse en un ambiente que busque la mejora en todos los aspectos de su trabajo, y esta es una labor de los integrantes de la alta dirección o de los líderes de la organización quienes deben de tener acciones que hagan que otros actúen o respondan en una dirección compartida. Lo anterior se refuerza también con los valores como le mencionan los teóricos como Alles (2008) que dice que las organizaciones, cualquiera sea su propósito específico, poseen una visión y misión y planes estratégicos que se proponen cumplir. Además, están basadas en una serie de valores; al igual, Francés (2006) refiere que los valores constituyen a la cultura de la organización y que ponen de manifiesto esos límites a los que deben alinearse la conducta de sus trabajadores, ya sea en el área de la empresa como en la personal.

El reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito (REFE) como indicador de la Cultura Organizacional tuvo un grado moderado de asociación con dos dimensiones de la variable de Rendimiento Laboral que son el rendimiento en la tarea (Ren_Tar) y con el rendimiento en el contexto (Rend_Cont), y un grado bajo con comportamientos contraproducentes (Comp_Contra); La teoría nos dice que los grupos informales constituyen la organización humana de las empresas y que a menudo se contraponen a la organización formal, definiendo por ellos mismos sus formas de recompensas y sanciones según lo refiere Chiavenato (2006)

en el tema del experimento Hawthorne que fue un parteaguas en los estudios de las ciencias sociales con respecto al comportamiento de las personas en el trabajo.

La subdimensión de la Equidad en la Vida Escolar (EVE) como indicador de la Cultura Organizacional tuvo un grado débil de asociación con el Rendimiento a la Tarea y un grado moderado de relación con el Rendimiento del contexto. La teoría nos dice que los estudios del desempeño laboral a nivel individual se basan, según Koopmans et. al (2013) en cuatro dimensiones que son el desempeño de tareas, desempeño contextual, desempeño adaptativo y comportamiento laboral contraproducente, y que estos elementos, nos determinan la manera en que las personas responden a su trabajo con base en sus percepciones de su entorno y de sus jefes inmediatos. Como lo establecen los teóricos que analizan el liderazgo y la motivación, los directivos deben de establecer los entornos adecuados para que su personal se motive, pero deben de ser íntegros, es decir, que haya congruencia y correspondencia entre lo que hacen y dicen para que puedan ser ejemplo por seguir, y es este actuar que debe de ir alineado a los valores y a la visión de la institución porque según Collins y Porras (1994) citados por Francés (2006) plantean que las compañías que tienen esa capacidad de tener su visión son las que poseen mayor probabilidad de sobrevivir y mejorar a lo largo del tiempo.

La subdimensión de la Énfasis en las Relaciones Humanas (ERHUM) como indicador de la Cultura Organizacional tuvo un grado débil de asociación con las tres dimensiones de la variable de Rendimiento laboral: el Rendimiento a la Tarea, Comportamientos Contra producentes y con el Rendimiento del contexto. Dado que la correlación fue débil, podemos constatar nuevamente que los respondientes tuvieron una respuesta no tan favorable a que en la institución no hay consenso, o que las actuaciones no son siempre tan positivas, a inclusive a la valoración de las opiniones y sentimientos del personal. La teoría nos dice que los estudios en motivación y comportamiento organizacional, dentro del tema de liderazgo, en el grid

gerencial de Blake y Mouton es primordial el énfasis en las personas al igual que el énfasis en las tareas; si bien es cierto que con dicho grid gerencial se presentan 81 estilos de liderazgo basados en los cruces del grado de atención a las tareas o a las personas, el ideal es que, si se tiene mucho enfoque al trabajo, se tenga también hacia el recurso humano. Esto también lo remite Edgar Schein que habla que la cultura puede ser analizada por niveles en el sentido de que por una parte están los niveles visibles como la misión, la visión, las políticas de la empresa, pero por otra, están los niveles que no son visibles como los miedos, la oportunidad de crecimiento profesional, las expectativas y sueños laborales entre otros, y que estos factores solo se pueden conocer si se tiene el hábito de practicar dichas las relaciones humanas.

Aceptación del error como factor de unidad (ACEFU), Liderazgo en la gestión educativa (LIGED), Superación y compromiso con la tarea educativa (SUCTE) y el Ambiente favorable al desempeño (AFAD), presentan una relación entre baja y moderada con dos dimensiones de la variable de Rendimiento laboral: el Rendimiento a la Tarea y con el Rendimiento del contexto. La teoría nos dice que, según resaltaron los autores Baysinger, Brummel y LeBreton (2012) citados por Gabini & Salessi (2016) el entorno laboral tiene impacto en la autoeficacia, la necesidad de logro el apoyo organizacional, el sistema de recompensas y las percepciones de justicia del personal de una organización; y es en este entorno en el que se van generando esas percepciones que son bien definidas por Allen (2008) quien establece que en el momento en que una persona se incorpora a un trabajo puede tener una determinada percepción de las cosas y luego, por razones de su entorno personal fuera del trabajo, cambia radicalmente su modo de percibir las, y que esto puede producirse por cuestiones que ocurran dentro del ámbito laboral.

Reconocimiento y equidad en la recompensa (RER), tuvieron una relación baja con las dos dimensiones de la variable de Rendimiento laboral: el Rendimiento a la Tarea y con el

Rendimiento del contexto. La teoría nos dice que, el reconocimiento es importante para lograr la motivación en el personal. Frederick Herzberg hizo intensos estudios sobre la motivación estableciendo su teoría de los dos factores: los de higiene o mantenimiento y los de motivación. Mientras que los primeros pueden ser los factores económicos, condiciones laborales, de seguridad entre otros que se requieren para el trabajo (factores extrínsecos), son más importantes aún los segundos que son los factores de motivación como lo son los del trabajo estimulante, el logro, la autorrealización, la responsabilidad y el reconocimiento, siendo este último el que se correlaciona con el rendimiento laboral del estudio.

Finalizando este análisis, afirmamos que las siete dimensiones de la Cultura Organizacional referidas anteriormente han mostrado que, cuando sus coeficientes de asociación aumentan, dichos coeficientes de las tres dimensiones de la variable de Rendimiento Laboral han aumentado también en grado bajo y moderado.

CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados de la investigación, se responde a la pregunta de investigación de este estudio que cuestiona la forma en que influyen los indicadores de gestión de la cultura organizacional educativa en el rendimiento laboral del personal de Instituto Tecnológico de Aguascalientes, a través de cuatro afirmaciones: a) El compromiso y entusiasmo en el logro de objetivos ayuda o influye para que las personas en la organización tengan un mejor rendimiento en sus tareas y actividades cotidianas dentro de su contexto laboral; b) El que los directivos reconozcan el esfuerzo entre sus colaboradores, es un factor de éxito que pueden tener si se realizan con diligencia este trabajo de reconocimiento el cual también ayuda o influye para que las personas en la organización tengan un mejor rendimiento en sus tareas y en su contexto laboral; c) La equidad en la vida escolar que pueda ser implementada o reforzada por parte de los directivos, influirá en la credibilidad que estos tengan ante su gente

lo que coadyuvará a fortalecer sus relaciones humanas para que las personas en la organización tengan un mejor rendimiento en el contexto de su trabajo; d) La superación y compromiso que demuestren tener los directivos de la organización al realizar su tarea ayudará o influirá en que se mejore el rendimiento laboral que las personas tengan en su organización con lo que estarán aceptando un buen liderazgo de gestión educativa.

Se propone al Tecnológico Nacional de México (TecNM) replicar los instrumentos respectivos de las dos variables principales de este estudio, en sus restantes 253 institutos y centros adscritos para confirmar la validez del cuestionario y para abonar en el conocimiento del ICOE dentro de personal docente de dicho TecNM con respecto a su rendimiento laboral.

Se recomienda al Instituto Tecnológico de Aguascalientes capacitar una vez al año a sus directivos en un autoanálisis del compromiso, entusiasmo y equidad para que se pueda difundir una cultura de excelente rendimiento laboral en las personas colaboradoras; además, dar seguimiento a los indicadores que se obtienen con la encuesta de clima laboral y cultura organizacional que ya se tiene establecida por parte de la función pública de gobierno federal y ver la manera en que sean integrados a sus reactivos, las preguntas de este estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. A. (2008). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Ediciones Granica.

<https://elibro.net/es/lc/universidadieipro/titulos/66671>

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración México*. Séptima Edición. McGrawHill Interamericana.

Felizzola, Y. M., & Anzola, O. L. (2017). Proposal of an organizational culture model for innovation. *Cuadernos de Administración*, 33(59), 22-31.

DOI: 110.25100/cdea.v33i59.4477.



- Francés, A. (2006). *Estrategia y planes para la empresa con el cuadro de mando integral*. Ed. Pearson Educación. (p. 44).
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. Recuperado de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>.
- Huerta, J. J. y Rodríguez, G. I. (2006). *Desarrollo De Habilidades Directivas*. Pearson Educación, México, 2006.
- Hernández, R., Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. ED. McGrawHill Education, México.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Allard J. Van Der Beek, & Henrica, C.W. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Madrigal, B. E. (2009). *Habilidades directivas* 2da edición. Ed McGrawHill Educación: México.
- Marcone, R. y Martín del Buey, F. (2003). Construcción y validación de un inventario de cultura organizacional educativa (ICOE). *Psicothema*, 15(2), 292-299. Universidad de Oviedo, Oviedo, España. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72715222>.
- Martínez, A., & Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181-191. <https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>.
- Mendoza, M. R. y Ortiz, C. (2006) El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas, investigación y reflexión. Volumen 14(1)*, Universidad Militar Nueva Granada <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/4588>.

Robbins, S. P. y Timothy A. J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Ed. PEARSON EDUCACIÓN, Decimotercera edición, México.

La Revista utiliza códigos para identificar al Editor y al equipo de
PARES REVISORES, si tiene dudas o consultas contacte a:
contacto@cienciayreflexion.org
Código de Editor: 107
Código de Revisores: 911

