

Confiabilidad y validez de un instrumento que mide la cultura organizacional relativa al institucionalismo educativo

Resumen

Los estudios de cultura organizacional han puesto de relieve la importancia del institucionalismo como un marco de valores y normas que determinan la toma de decisiones gerenciales. Se realizó un estudio no experimental, transversal y exploratorio con una muestra no probabilística de 300 estudiantes, docentes y administrativos para establecer la confiabilidad y la validez de un instrumento que mide la cultura organizacional, así como las relaciones de dependencia entre liderazgo, capacidad y gestión. El objetivo del estudio fue establecer las trayectorias explicativas de escenarios favorables para la acreditación de la calidad educativa. Se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach para determinar las propiedades psicométricas del instrumento. Los parámetros factoriales excedieron el mínimo de peso requerido en la literatura. A partir de estos hallazgos, se discuten los alcances y límites de la medición de la cultura organizacional.

Palabras Clave: institucionalismo, calidad, evaluación, acreditación, certificación

Abstract

Organizational culture studies highlight the importance of institutionalism as a framework of values and norms that determine managerial decision making. An exploratory, non-experimental, cross-sectional study was conducted with a probabilistic sample of 300 students, teachers and administrators. The central focus of this study was to establish the reliability and validity of an instrument that would be used to measure organizational culture, as well as the relationship between leadership, capacity and management. Ultimately, the goal was to identify pathways for accreditation of educational quality settings. Cronbach's Alpha coefficient was used to determine the psychometric properties of the instrument. Factorial parameters exceed the minimum required weight in the literature. Based on these findings, the scope and limits of the measurement of organizational culture are discussed.

Keywords: institutionalism, quality evaluation, accreditation, certification

Cruz García Lirios,¹
Silvia Mejía Rubio,²
Jorge Hernández Valdés,³
Sofía López de Nava Tapia,⁴
Rocío Salinas Torres⁵
*Universidad Autónoma del Estado de México,
Universidad Nacional Autónoma de México*

Recibido: 30 de Diciembre de 2015

Aceptado: 22 de Febrero de 2016

1. Estudios de Doctorado en Psicología, profesor de asignatura, UAEMEX-UAP, Huehuetoca: garcialirios@yahoo.com
2. Estudios de Maestría en Criminología, asistente de investigación, UNAM-ENTS, Coyoacán: silviamejia Rubio@hotmail.com
3. Estudios de Doctorado en Trabajo Social, profesor titular "C", UNAM-ENTS, Coyoacán: jorheval@unam.mx
4. Estudios de Doctorado en Pedagogía, UNAM-FFL, Coyoacán: bundesnanza@gmail.com
5. Maestra en Trabajo Social, profesora de asignatura, UNAM-ENTS, Coyoacán: rociost@hotmail.com

Introducción

El objetivo del presente trabajo es establecer la confiabilidad y validez de un instrumento que mide la cultura organizacional derivada del institucionalismo educativo.

El institucionalismo educativo se entiende como la influencia de políticas públicas relativas a la evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa sobre los recursos y talentos de las Instituciones de Educación Superior (IES). Se trata de lineamientos generales que no sólo condicionan el financiamiento gubernamental a las IES en México, sino que ejercen un desbalance entre las demandas y los recursos de las IES (véase figura 1).



Figura 1. Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SNEACCE), recuperada de Alonso (2008)

El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa surge como un instrumento del sexenio de Carlos Salinas de Gortari con la finalidad de establecer los financiamientos a las IES en cuanto a la calidad de sus procesos y la calidad de sus productos.

La calidad de los procesos fue parte de una política educativa que supuso el mejoramiento continuo de la comunicación entre los líderes y subordinados para así poder llevar a cabo no sólo un incremento en la producción académica, sino una productividad competitiva e innovadora que el mercado demandó (Vargas y Mota, 2013).

En este sentido, las IES se avocaron a la formación continua y permanente de talentos una vez que el Estado

les garantizó el financiamiento, aunque condicionado por el impacto de la producción académica en el mercado educativo (Vargas, 2013).

En este punto, cabe anotar que el estudio se llevó a cabo en IES pertenecientes a la Asociación de Facultades de Economía, Contaduría y Administración (ANFECA).

Por otra parte, se debe señalar que el liderazgo y el institucionalismo, en el marco de la gobernanza de las instituciones de educación superior (IES), resaltan la importancia de la gestión administrativa, orientada a la consecución de la certificación de la calidad académica (Abdiaziz y Yassin, 2014).

En este escenario, los tipos de liderazgos, formación y competitividad son indicadores de calidad de los procesos y productos, ya que es a través de un alto grado de competencias laborales y educativas, en donde el Estado pretende poner de manifiesto su rectoría (Chitarroni, 2013).

Ahora bien, las consecuencias de la política de certificación no sólo se observan en las diferencias entre los estilos de liderazgos, sino también en la gestión interna llevada a cabo por los géneros, en donde la ambivalencia se acentúa (Comeche y Pascual, 2014).

Sin embargo, el proceso de evaluación, acreditación y certificación está regido por evidentes principios de gobernabilidad más que de la gobernanza. Esto, de alguna manera, resulta ser entendible; no sólo se incentiva la participación de las instituciones, sino que además se gesta discusión, consenso y corresponsabilidad, que el Estado y sus diversas instituciones han soslayado al considerar a la agenda pública como una asignatura pendiente (Danes y Juyoung, 2013).

De este modo, la gobernanza de las IES supone la aparición de un sistema de evaluación, acreditación y certificación que no sólo incluya mecanismos e instrumentos de gestión administrativa, sino que además prescindiera de la dirección hegemónica de los líderes (Díaz, 2013). Esto es así porque la toma de decisiones en una asamblea se aleja de la discrecionalidad y se aproxima al debate y a los acuerdos correspondientes (Espinal y Gutiérrez, 2014).

La importancia de estudiar el proceso de certificación en el marco de la gobernanza de las IES estriba, paradójicamente, en la omnipotencia de la gobernabilidad y las políticas públicas educativas derivadas de este sistema

(García, 2013). Las consecuencias de tal proceso de certificación impactan directa e indirectamente el clima organizacional, la gestión administrativa y la satisfacción laboral (García, 2014).

A diferencia de un sistema de gobernanza, que supondría la participación de todos los actores, en el sistema de gobernabilidad, la toma de decisiones está confinada únicamente a los líderes (Guzmán y Cárcamo, 2014).

En virtud de que el proceso de certificación exige mínimos estándares de calidad, una taxonomía de los liderazgos en relación con las políticas de certificación evidenciaría la importancia de estudiar la temática (León, Sotelo y Zepeda, 2013).

En este sentido, la relación entre liderazgo y certificación estaría determinada por una gobernabilidad que aspira a ser una gobernanza, pero la complejidad del proceso más bien determina una gestión administrativa más que motivacional o tecnológica (Lewandosky, 2013).

Por consiguiente, el institucionalismo educativo estaría indicado por las consecuencias de las políticas de calidad en las percepciones de los actores (Pettinicchio, 2013). En este sentido, los estudios psicológicos de la cultura laboral, con énfasis en su rasgo institucionalista, advierten cuando menos tres dimensiones relativas a: (a) el liderazgo como símbolo del poder institucional del Estado, (b) la conformidad de los empleados como síntoma de las políticas institucionales y (c) la obediencia como rasgo distintivo de las relaciones entre líderes y subordinados (Prada, 2013).

En cada una de las dimensiones, el institucionalismo educativo no sólo está diseminado en los empleados, sino que está representado en los liderazgos que toman decisiones unilaterales (Urbancova, 2013).

En el caso de los liderazgos tradicionales, la producción de conocimiento está determinada por temas inherentes a la motivación, el control y la vigilancia. De este modo, los seguidores señalan que objetivos y metas, logros y reconocimientos, son inherentes a los líderes (Long, 2013).

En contraste, cuando en las organizaciones prevalecen iniciativas, consensos e innovaciones, los atributos del líder son reducidos a su mínima expresión, pero enaltecen sus capacidades de diálogo, negociación y corresponsabilidad (Rodríguez y Hechanova, 2013). En estos escenarios, los liderazgos se circunscriben a la confianza, la innovación y la cooperación.

Sin embargo, entre el institucionalismo educativo y sus efectos en los liderazgos y seguidores, la cultura laboral es un catalizador de valores y normas (Marques, 2014). Por consiguiente, el estudio de ambos indicadores es menester en la explicación de la influencia de las políticas educativas de calidad sobre los procesos y los productos de académicos que, según la teoría del capital humano, son talentos claves en la consolidación de una institución.

Más aún, si el institucionalismo educativo es un proceso ideológico en el que se enaltece la propaganda del Estado como rector del desarrollo y gestor de conocimiento —observable en actores conformistas y obedientes—, entonces la flexibilización laboral que emergió en la crisis del intervencionismo estatal, sería indicativa de un anti-institucionalismo observable en sectores académicos emprendedores, innovadores y competitivos.

En consecuencia, el emprendimiento, la innovación y la competitividad de los actores se correlacionarían negativamente con el liderazgo, la conformidad y la obediencia institucionalista.

El objetito de este estudio fue establecer la confiabilidad y la validez de un instrumento que mide la cultura organizacional relacionada con el institucionalismo educativo.

Y las variables de estudio fueron:

- **Clima Institucionalista Educativo.** Se refiere a los valores y normas inherentes a la historia de las IES con respecto a las políticas educativas del Estado, relativas a la calidad de los procesos y los productos como resultado de los lineamientos institucionales (Carreón, 2013).
- **Liderazgo Institucionalista.** Son las expectativas en torno a la confianza, el diálogo, el emprendimiento y la innovación, derivados de las políticas educativas y los programas institucionalistas (García, 2013).
- **Conformidad institucionalista.** Alude a las disposiciones a favor de las políticas educativas y los programas académicos, incluso si afectan las condiciones laborales o el estatus docente (Carreón, 2016).
- **Obediencia institucionalista.** Hace referencia a las disposiciones favorables hacia las demandas externas a la academia, pero contrarias a la disponibilidad de los recursos y la motivación de talentos (Carreón, 2016).

- Flexibilización institucionalista. Se refiere a las expectativas en torno a los efectos laborales y académicos de las políticas educativas y los programas académicos (García, 2014).

Método

Diseño

Se realizó un estudio de desarrollo tecnológico.

Participantes

Se realizó una selección no probabilística de 300 estudiantes, docentes y administrativos de IES del centro de México, considerando la experiencia del proceso de acreditación y su grado de información con en torno a las políticas de evaluación y su conocimiento respecto a otras IES. El 46% de participantes eran mujeres y el 54%, hombres. En cuanto a la Edad el 16% de los participantes declaró tener más de 60 años ($M = 61,85$ y $DE = 1,78$), el 62% señaló que estaba entre el rango de edad comprendido entre 29 y 60 años ($M = 39,53$ y $DE = 1,02$) y el 22% advirtió que era menor de 29 años ($M = 27,59$ y $DE = 1,48$). En cuanto a los ingresos el 15% señaló que sus ingresos familiares mensuales promedio eran superiores a 7'500 pesos ($M = 8'203$ y $DE = 2,58$), el 70% declaró que estos oscilaban entre 5'000 y 7'500 pesos mensuales ($M = 6'481$ y $DE = 1,17$) y el 15% reportó que sus ganancias eran menores de 5'000 pesos mensuales ($M = 4'972$ y $DE = 1,10$).

Instrumento

Se construyó la Escala de Cultura Institucionalista Educativa a partir de la adaptación de reactivos alusivos a la cultura, el clima, el liderazgo, la capacidad y la comunicación, los cuales habían sido propuestos por Carreón (2013). Cada ítem tiene cinco opciones de respuesta; estas van desde 0 = nada probable, hasta 4 = muy probable.

Procedimiento

Se utilizó la técnica Delphi para la homogeneización de los conceptos incluidos en los reactivos del instrumento. Se garantizó la confidencialidad de las respuestas mediante una carta, a la vez que se les indicó a los encuestados que los resultados del estudio no afectarían ni negativa ni positivamente el estatus del encuestado. Los datos fueron procesados en el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS por sus siglas en inglés), versión 20,0 y el software

Análisis de Momentos Estructurales (AMOS, por sus siglas en inglés), versión 8,0.

Se estimó la confiabilidad utilizando el parámetro de alfa de Cronbach. La escala obtuvo una consistencia interna suficiente ($\alpha = 0,754$). Se estimaron las pruebas de esfericidad y adecuación como requerimientos para la estimación de la validez, lo que se realizó mediante un análisis factorial exploratorio de componentes principales con rotación varimax para establecer los indicadores del constructo, asumiendo un valor superior a 0,300. También se llevó a cabo un análisis estructural confirmatorio para el contraste del modelo, considerando los parámetros de ajuste y residual para la aceptación de la hipótesis nula.

Resultados

La confiabilidad del instrumento ($\alpha = 0,795$) es cercana a la reportada ($\alpha = 0,854$) por Carreón (2013), aunque al quitar los ítems, los valores de consistencia interna oscilaban entre 0,704 y 0,794 (tabla 1).

El instrumento incluyó cuatro factores relativos a liderazgo ($\alpha = 0,739$ y 43% de varianza explicada), conformidad ($\alpha = 0,763$ y 31% de la varianza explicada), obediencia ($\alpha = 0,704$ y 17% de la varianza explicada) y flexibilidad ($\alpha = 0,752$ y 9% de la varianza explicada), pero éste último como un rasgo externo a la cultura institucionalista educativa.

Los factores encontrados corroboran la revisión de la literatura en cuanto a los efectos del institucionalismo educativo sobre la cultura laboral; sin embargo, en el caso de la flexibilización, esta es contraria a la rectoría del Estado y su intervencionismo (tabla 2).

La asociación positiva del liderazgo con la conformidad y la obediencia ($r = 0,241$ y $r = 0,283$ ambas con $p < 0,05$, respectivamente) corroboran un supuesto de la teoría del liderazgo tradicional que advierte sobre la dependencia de las organizaciones en las estructuras verticales y las decisiones unilaterales. En la medida en que el liderazgo se exagera, la conformidad y la obediencia disminuyen, lo que permite la aparición de propuestas y corresponsabilidades.

La correlación entre el liderazgo y la flexibilización ($r = -0,621$ con $p < 0,01$) muestra que cuando la incidencia de los líderes en los seguidores es mínima, la flexibilización se intensifica. No obstante, la teoría de la calidad organizacional atribuye la contratación temporal sin prestaciones a los avances científicos y tecnológicos.

Tabla 1

Descriptivos, confiabilidad y validez del instrumento que mide la cultura institucionalista educativa.

Clave	Ítem	M	DE	Alfa	F1	F2	F3	F4
LI1	Los logros académicos reflejan el carácter de sus líderes	3,24	0,92	0,721	0,347			
LI2	Los liderazgos son a imagen y semejanza de las instituciones	3,85	0,95	0,734	0,389			
LI3	Los liderazgos corresponsables generan una identidad productiva	3,56	0,59	0,743	0,396			
LI4	La innovación sólo es necesaria si los líderes están de acuerdo	3,17	0,79	0,705	0,531			
LI5	Cuestionar a los líderes es ir en contra de la institución	3,67	0,36	0,757	0,694			
LI6	El emprendimiento sólo es necesario si los líderes lo requieren	3,57	0,47	0,749	0,697			
CI1	Las decisiones unidireccionales definen los propósitos institucionales	3,02	0,93	0,769		0,431		
CI2	La antigüedad laboral demuestra la identidad hacia una institución	3,45	0,98	0,725		0,538		
CI3	La conformidad es un rasgo de las instituciones formales	3,00	0,80	0,752		0,631		
OI1	Las metas de una institución son inherentes a los estilos de mando	3,94	0,49	0,741			0,442	
OI2	El “ponerse la camiseta” es apoyar a los líderes	3,55	0,89	0,731			0,453	
OI3	La misión de una institución inicia con la obediencia	3,06	0,84	0,748			0,479	
OI4	La calidad de los procesos es reflejo de la política institucional	3,95	0,85	0,794			0,753	
FI1	Los conflictos son una muestra de crecimiento institucional	3,15	0,25	0,746				0,312
FI2	Es impensable un liderazgo alterno al establecido en la institución	3,45	0,82	0,731				0,317
FI3	La informalidad es un síntoma de la ausencia de liderazgos	3,51	0,71	0,704				0,452
FI4	Las propuestas emergen cuando las instituciones son incipientes	3,05	0,85	0,786				0,452
FI5	La flexibilidad laboral es una forma de apoyar a la institución	3,22	0,57	0,782				0,631
FI6	Trabajar horas extras es lo menos que se puede hacer por la institución	3,26	0,68	0,794				0,758
FI7	Las iniciativas reflejan conflictos entre líderes	3,25	0,58	0,783				0,795

Nota. Adecuación y esfericidad (Prueba de Bartlett: $\chi^2 = 124$ (25 gl) $p = 0,000$; KMO = 0,872). Método de extracción: Análisis Factorial de Componentes Principales con Rotación Varimax. F1 = Liderazgo Institucional (explicó el 43% de la varianza, confiabilidad alfa = 0,739), F2 = Conformidad Institucional (explicó el 31% de la varianza, confiabilidad alfa = 0,763), F3 = Obediencia Institucional (explicó el 17% de la varianza, confiabilidad alfa = 0,704), F4 = Flexibilidad Institucional (explicó el 9% de la varianza, confiabilidad alfa = 0,752). Todos los ítems se responden con alguna de cinco opciones: 0 = nada probable hasta 4 = muy probable.

Tabla 2

Correlaciones entre los factores.

Factor	Liderazgo	Conformidad	Obediencia	Flexibilización
Liderazgo	1,000			
Conformidad	0,241*	1,000		
Obediencia	0,283*	0,312***	1,000	
Flexibilización	-0,621**	-0,648*	-0,681**	1,000

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

La relación entre la conformidad y la obediencia ($r = 0,312$ con $p < 0,001$) muestra que ambos factores estarían vinculados positivamente en el momento en que uno u otro se incrementa o disminuye. Sin embargo, en relación con la flexibilización ($r = -0,648$ con $p < 0,05$ y $r = -0,681$ con $p < 0,01$ respectivamente), tanto la conformidad como la obediencia son factores que aparecen cuando aquella se reduce a su mínima expresión.

Por consiguiente, en la muestra de estudio, el institucionalismo educativo, indicado por la cultura laboral –liderazgo, conformidad, obediencia, flexibilización–, parece estar diseminado sobre los actores –estudiantes, docentes y administrativos– de un modo homogéneo.

Incluso, al correlacionar negativamente con el liderazgo, la conformidad y la obediencia, la flexibilización institucional demuestra un proceso homogéneo, en un sentido negativo, entre los actores con respecto a la cultura institucionalista educativa.

Discusión

El aporte del presente trabajo al estado del conocimiento consiste en el establecimiento de la confiabilidad y la validez de un instrumento que mide cuatro factores relativos a la cultura institucionalista educativa, a saber: liderazgo, conformidad, obediencia y flexibilización.

Sin embargo, los estudios de García (2013; 2014) advierten que el institucionalismo educativo está vigente incluso en aquellos indicadores que aparentemente tienen un corte liberal y neoliberal, como es el caso de la calidad de procesos y productos.

En el presente trabajo se considera la cultura institucionalista educativa como un rasgo central de las políticas públicas implementadas por el Estado en su fase intervencionista y liberal –neoliberal–. Esto es así porque las estructuras verticales y la lógica unidireccional coexisten con la aparición de iniciativas, el emprendimiento, la innovación y la competitividad.

De este modo, la medición de la cultura institucionalista educativa tendría cuatro factores que determinarían la legitimidad de las políticas públicas y la calidad de los procesos educativos y académicos. No obstante, otros factores tales como el isomorfismo, el patrimonialismo o el credencialismo, también han sido reportados por Carreón (2013).

Sin embargo, en el presente estudio, se resalta la importancia del liderazgo institucional, factor que explica el mayor porcentaje de varianza como variable preponderante en la explicación de la influencia del institucionalismo en la muestra de estudio.

Por lo tanto, profundizar en el análisis de los indicadores y dimensiones del liderazgo institucional sería una futura línea de investigación que explicaría el isomorfismo –estructura administrativa inherente a la intervención del Estado–, el patrimonialismo –lógica de reproducción del poder mediante la distribución establecida desde la alta dirección– y el credencialismo –sistema de méritos centrados en la obtención de grados académicos–.

Referencias

- Abdiaziz, M. y Yassin, A. (2014). "Corporate innovation and organizational performance: the case of Somalia telecommunication industry". *Proceeding Kuala Lumpur International Business, Economics and Law Conference*, 4 (1), 260-271.
- Carreón, J. (2013). "Clima organizacional en trabajadoras sociales vinculadas con hospitales públicos". *Management Magazine*, 4, 1-16.
- Carreón, J. (2016). "Gobernanza de las Instituciones de Educación Superior" México: UAEMEX-UAP Nezahualcóyotl.
- Chitarroni, A. (2013). "Responsabilidad social empresarial: ¿Una traslación de los principios cooperativos al ámbito de las empresas comerciales?" *Enfoques*, 25, 39-64.
- Comeche, J. y Pascual, J. (2014). "Comunicar conocimientos versus organizar el conocimiento: las gestiones del genpreneur en el aula." *Journal of Technology Management & Innovation*, 9 (3), 146-157.
- Danes, S. y Juyoung, J. (2013). "Copreneurial identity development during new venture creation". *Journal of Family Business Management*, 3, 45-61.
- Díaz, S. (2013). "Lo humano en la Teoría de las Organizaciones". *Visión gerencial*, 12, 45-57.
- Espinal, E. y Gutiérrez, F. (2014). Supervivencia organizativa y legitimidad social. El caso de la biblioteca pública piloto de Medellín (1952-2012). *Estudios Sociológicos*, 32 (96), 619-647.
- García, C. (2013). La red de conocimiento en una universidad con sistema de prácticas profesionales y servicio social tecnológico-administrativo. *Fundamentos de Humanidades*, 14 (1), 135-157.

- García, C. (2014). "La formación profesional del capital humano en la civilización del cambio climático". *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 10 (1), 107-125.
- Guzmán, A. y Cárcamo, M. (2014). "La evaluación de la calidad del servicio". *Acta Universitaria*, 24 (3), 35-49.
- León, L., Sotelo, C. y Zepeda, L. (2013). "Determinación del nivel de calidad profesional de directivos en las organizaciones." *Invurnus*, 7 (2), 23-31.
- Lewandosky, M. (2013). "How to monitor the effects of managerial innovation in public cultural institutions. Knowledge Management & Innovation, 19-21 June 2013, ZaclarCroatia.
- Long, H. (2013). The relationships among learning orientation, market orientation, entrepreneurial orientation, and firm performance. *Management Review*, 20, 37-46.
- Marques, J. (2014). "Closed versus open innovation: evolution or combination?" *International Journal of Business and Management*, 9 (3), 196-203 [DOI: i.org/10.5539/ijbm.v9n3p196]
- Pettinicchio, D. (2013). "Strategic action fields and the context of political entrepreneurship: how disability rights became part of the policy agenda." *Research in Social Movements, Conflicts and Change*, 36, 79-106. Doi: 10.1108/S0163-786X(2013)0000036006.
- Prada, R. (2013). "La adaptación al cambio y el servicio: claves del liderazgo en el mejoramiento de la productividad en las organizaciones". *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 1, 45-50.
- Rodríguez, R. y Hechanova, M. (2013). "A study of culture dimensions, organizational ambidexterity, and perceived innovations in team." *Journal of Technology Management and Innovation*. 9 (3), 21-33.
- Urbancova, H. (2013). "Competitive advantage achievement through innovation and knowledge". *Journal of Competitiveness*, 5 (1), 82-96. Doi: 10.7441/joc.2013.01.06.
- Vargas, J. (2013). "Las organizaciones como cerebros para generar capital social". *International Journal of Good Conscience*, 8, 82-93.
- Vargas, J. y Mota, C. (2013). Gerencia social para la equidad de género en las organizaciones. *International Journal of Good Conciensus*, 8, 130-47.

