

Análisis de la cultura ágil de una IES desde la perspectiva de los factores psicosociales y el intraemprendimiento

Céspedes Gallegos Susana¹, Ceja Romay Sandra Natalia¹, Vázquez González Luis Armando¹, Pacheco López Esteban¹, de León Cortés Gilberto²

¹Tecnológico Nacional de México campus Coatzacoalcos. Carretera antigua a Minatitlán, km 16.5 col. Reserva territorial, C.P. 96536, Coatzacoalcos, Veracruz.

²Escuela Nacional de Protección Civil Campus Chiapas. Carretera Emiliano Zapata km 1.9

Resumen

Una cultura innovadora en las organizaciones y en las instituciones brinda la oportunidad de establecer una conexión entre sus colaboradores, donde las personas cultiven verdaderas relaciones y se respete la diversidad, orientación sexual, credo, edad, capacidades, conocimientos e ideología. Una cultura ágil permite la flexibilidad y funcionalidad en las organizaciones. Genera confianza y colaboración entre sus integrantes. Fomenta la innovación abierta entre las organizaciones e instituciones y contribuye hacia una economía de la innovación, ya que actualmente las organizaciones desafían retos derivados de la tecnología y de la globalización. En la presente investigación se realizó un diagnóstico previo con la siguiente metodología: un enfoque cualitativo y cuantitativo de alcance descriptivo y de corte transversal, se elaboró a partir de la revisión de la literatura y se fundamentó con un marco teórico. El trabajo de investigación se realizó en el Instituto Tecnológico Superior de Coatzacoalcos, ITESCO, campus central. Para su realización, se tomó como referencia el período que corresponde al semestre agosto 2019–enero 2020 respectivamente.

Abstract

An innovative culture in organizations and institutions provides the opportunity to establish a connection between their collaborators, where people cultivate true relationships and respect diversity, sexual orientation, creed, age, abilities, knowledge, and ideology. An agile culture allows flexibility and functionality in organizations. Build trust and collaboration among its members. It encourages open innovation among organizations and institutions and contributes towards an innovation economy, as organizations currently challenge challenges arising from technology and globalization. A previous diagnosis was made using the following methodology: a qualitative and quantitative approach with a descriptive scope and a cross-sectional approach, was developed based on the review of the literature and was based on a theoretical framework. The research work was carried out at ITESCO, central campus. For its realization, the period corresponding to the semester August 2019 – January 2020 respectively was taken as a reference.

Palabras claves: Factores psicosociales, Intraemprendimiento, Innovación e IES

Keywords: Psychosocial factors, Intrapreneurship, Innovation and IES

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente las organizaciones del Siglo XXI muestran especial interés por el término de innovación para realizar cambios, modificaciones o reinventar sus procesos, productos y/o servicios, de tal forma que puedan cumplir con las expectativas de los clientes actuales y potenciales, permanecer en el mercado y enfrentar los retos de un mundo empresarial que dirige sus pasos hacia la economía de la innovación y la innovación abierta. Es por ello la importancia de reconocer si la cultura que poseen las organizaciones es ágil y si sus colaboradores están dispuestos para trabajar en ello.

1.2 ANTECEDENTES

Para poder fomentar un cambio y transformación en las organizaciones, la cultura es una prioridad como primer paso, ya que en ella se puede observar la forma en que sus colaboradores trabajan y resuelven problemas mediante el diseño de estrategias para alcanzar los objetivos que dichas organizaciones se propongan. Las Instituciones de Educación Superior, IES, requieren del trabajo colaborativo de su personal docente para generar la innovación en sus sistemas educativos.

De acuerdo con Gómez, Perilla & Hermosa (2019) existen diversas investigaciones en países como España, Estados Unidos, Inglaterra, Australia y Turquía sobre los principales factores psicosociales que afectan a los docentes en las IES como son la inseguridad laboral y las excesivas cargas de trabajo, sobre todo en la supervisión de los estudiantes y el tiempo extra para desarrollar investigaciones, lo que produce que los docentes tengan poco tiempo para su desarrollo personal y profesional.

Según Reynoso, Núñez & Cíofalo-Lagos citado por Armijo (2017) señalan que el agotamiento, la despersonalización y la baja eficacia laboral son los indicios que presentan los docentes de una IES para perder el encanto y el interés por sus actividades diarias, pero sobre todo significa una disminución en su rendimiento. La globalización es un factor que ha impactado considerablemente en las IES, según López & Flores citado por Ríos & otros (2017), en el sentido de que ha provocado la falta de eficiencia en el mercado de la educación, ya que los países latinoamericanos se caracterizan por contar con un mercado laboral complejo que ha invalidado la innovación en dichos sistemas educativos en la actualidad.

Los docentes de las IES son la parte medular de cualquier institución educativa y por ende se requiere fomentar una cultura innovadora que faculte a los colaboradores a desarrollar sus ideas creativas. Para tal efecto se necesita identificar aquellos factores que dentro la misma cultura institucional obstaculice la eficiencia de los colaboradores.

1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El ITESCO es considerada como una institución de reciente creación, actualmente cuenta con 20 años de ofrecer servicios educativos en la región, surge de la necesidad de los jóvenes de las localidades circunvecinas por ocupar un espacio para cursar sus estudios universitarios, actualmente oferta 13 carreras entre las que destacan las siguientes ingenierías: administración, animación digital y efectos visuales, bioquímica, eléctrica, electrónica, informática, industrial, gestión empresarial, mecatrónica, mecánica, petrolera, química y sistemas computacionales. Su filosofía institucional es la siguiente (ITESCO, 2018):

Misión

Formar individuos altamente competitivos en su ámbito laboral, con un alto sentido humanista comprometidos con el desarrollo de su comunidad y el uso sostenible de los recursos naturales.

Visión

Ser una Institución de Educación Superior Tecnológica reconocida a nivel nacional e internacional por su alto nivel académico, la calidad de sus servicios, que promueve valores, éticos, profesionales y culturales e impulsa la investigación, el desarrollo y la transferencia tecnológica contribuyendo con su entorno.

Valores

- Legalidad
- Honradez
- Lealtad
- Imparcialidad
- Eficiencia

El ITESCO se ha caracterizado por ser una institución joven y participativa en los diferentes concursos nacionales e internacionales, de las trece carreras que se ofertan en el ITESCO, sólo 5 destacan en la participación de dichos eventos: sistemas computacionales, informática, animación digital, mecatrónica y gestión empresarial. Aunado a ello, la institución en los últimos tres años del 2017-2019 ha presentado una serie de problemáticas sindicales con la dirección entre los cuales destacan:

- Despidos masivos, en el 2017 despidieron a más de 120 trabajadores,
- La integración de un nuevo sindicato (Sindicato Independiente de trabajadores del ITESCO, SITITESCO),
- Problemas de corrupción en la asignación de plazas sin respetar el escalafón,
- En el período 2017-2019 la institución enfrentó dos demandas de alumnas hacia el personal docente relacionados con el tema de acoso sexual,
- Paros laborales,
- La falta de negociación del contrato colectivo por parte de la dirección de la institución y de los dos sindicatos, Sindicato Único de Trabajadores del ITESCO, SUTITESCO y el Sindicato Independiente del ITESCO, SITITESCO,
- Incremento de faltas y retardos por parte del personal docente y
- Contratación de personal administrativo para las diversas carreras sin experiencia.

Cabe destacar que el ITESCO es una institución política que desde su fundación ha sido dirigida por el Partido Revolucionario Institucional, PRI, Partido Acción Nacional, PAN y actualmente la dirección corresponde al Movimiento de Regeneración Nacional, MORENA por lo que los puestos administrativos a nivel de jefaturas y subdirección son asignados a los militantes de dicho partido, lo que se traduce que las funciones administrativas estén en constante aprendizaje, que abarca un período de 6 meses a 1 año en aprender a realizar las gestiones correspondientes, por lo tanto existe un retraso en dichos procesos.

Derivado de lo anterior surge la siguiente interrogante con la finalidad de diagnosticar el contexto que se está generando con respecto a la cultura ágil en la institución: ¿Cuáles son los factores psicosociales que afectan a la cultura innovadora del ITESCO?

1.4 OBJETIVO GENERAL

Analizar los factores psicosociales que afectan la cultura de la innovación en el ITESCO

1.4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar los factores psicosociales que perciben los colaboradores que afectan la cultura de la innovación en el ITESCO.

- Realizar propuestas de mejora que permitan la reflexión y la concientización de la importancia de fomentar una cultura de la innovación en los directivos, subdirectores, jefes de división y docentes en beneficio de la comunidad estudiantil y del entorno.

1.5 HIPÓTESIS

Derivado del presente estudio se plantea la siguiente hipótesis de investigación Hi: los factores psicosociales influyen más en la conducta intraemprendedora de los profesores del ITESCO.

1.6 JUSTIFICACIÓN

Las IES actualmente deben estar conectadas con el mundo, compartir experiencias y conocimientos que permitan enriquecer sus actividades educativas, mejorar sus procesos de enseñanza-aprendizaje y fortalecer el trabajo colaborativo entre sus integrantes.

La optimización del talento humano es primordial para las organizaciones porque les permite ser más competitivas, eficientes y generar una cultura ágil y dinámica donde la innovación pueda florecer como oportunidad de crecimiento hacia una economía de las ideas y de la innovación.

Las organizaciones que apuestan por la innovación abierta ganan rapidez y son más eficientes en sus procesos, para los especialistas, uno de los pilares fundamentales de este esquema son la Academias existentes en las IES, es por ello que en nuestro país se debe destinar más recursos a las Universidades, donde se impulse y motive a los profesores para crear estas oportunidades. La competitividad de un país depende de la cooperación entre sus elementos. En la tabla 1 se aprecia la innovación en las empresas.

Tabla 1. La innovación en las empresas

61%	Innovación abierta
59%	Colaboración con clientes, socios y proveedores
55%	<i>Desing thinking</i>
34%	Innovación en mercados emergentes, exportación de mercados desarrollados.
34%	Investigación + Desarrollo tradicional
31%	Incubadoras internas
27%	Correr riesgos, fallar rápido e intentarlo de nuevo
21%	Invertir en startups

Fuente: Bigio (2019)

La innovación abierta destaca con un 61% como estrategia de competitividad en las organizaciones, ya que las organizaciones por sí solas no pueden innovar, necesitan compartir sus ideas hacia el exterior para estructurar sus proyectos y para ello requieren de una vinculación con las IES, las cuales pueden aportar conocimiento, talento, investigación y desarrollo para enriquecer y dar forma a las ideas.

De acuerdo con las investigaciones de Álvarez & Álvarez (2018) en América Latina, la innovación abierta ha sido uno de los temas que no se le ha dado la importancia pertinente en las organizaciones ni la interrelación entre

las IES para transferir el conocimiento y evitar la fuga de ideas. Para lo cual Rojas (2019) sostiene que la cultura es la viga en las organizaciones cuando se quiere crecer, cambiar, pensar, establecer estrategias y aumentar el crecimiento y desarrollo de las empresas.

La cultura es el factor de diferenciación que promueve un ecosistema de innovación y de la generación de ideas con valor. Es por ello, que uno de los grandes retos de las IES es contar con profesores que sean motivadores del conocimiento que impartidores del mismo, que enseñen a sus alumnos a encontrar su vocación o sus motivadores para acudir a la escuela, van a enseñar valores, a trabajar en equipo y muchas otras cosas que no van a poder ejecutar los robots (Hoppenheimer, 2018). Son los colaboradores quienes generan las ideas en las organizaciones, según un estudio realizado por el economista indio Amar Bhide citado por Sala I (2019) concluye que el 72% de las ideas vienen de los trabajadores, el 20% de las ideas vienen de gente que no son trabajadores pero tampoco son investigadores, es decir, son estudiantes, profesores de historia, de inglés, poetas o malabaristas y sólo el 8% de las ideas vienen de investigadores formales. Para tal efecto, las IES deben estar preparadas para enfrentar los retos de una economía globalizada en constante cambio.

2. MARCO TEÓRICO

En América Latina las IES tienen el firme compromiso de elevar sus indicadores en la calidad educativa, sus capacidades de expansión y su matrícula según el Banco Mundial, BM, y el Banco Interamericano de Desarrollo, BID. Para ello se requiere del trabajo colaborativo de los profesores y una cultura institucional sólida que fomente el compromiso de cumplir con las expectativas que la sociedad demanda, alumnos innovadores dispuestos a enfrentar los retos y solucionar problemas de forma innovadora que las organizaciones necesitan.

Para la presente investigación, una organización ágil es la que evoluciona de manera rápida para cumplir con las expectativas de su entorno, así como de sus clientes, empleados, accionistas y otras partes interesadas, se caracterizan porque de manera continua innovan a través de la tecnología disruptiva y los colaboradores de todos los niveles de la organización colaboran para permanecer en el mercado para atraer y retener el talento (Novoa, 2019). Con el objetivo de establecer relaciones duraderas hacia el interior y exterior de la organización. La cultura ágil se orienta hacia una economía de la innovación y del conocimiento, lo que la convierte en tendencia para los próximos años. Según las investigaciones de Novoa para que una organización posea una cultura ágil debe poseer cuatro niveles de conexión entre sus colaboradores:

Conexión aspiracional: se fundamenta con tres expectativas principales: balance trabajo-vida personal, esfuerzo-recompensa y rol desempeñado-identidad laboral.

Conexión social: Los colaboradores deben poseer una competencia emocional para interactuar y enfrentar los retos de la organización. Los colaboradores esperan obtener identificación, apoyo/colaboración, comunicación, afecto, visibilidad, valoración personal y reconocimiento por sus acciones.

Conexión laboral: Los colaboradores están dispuestos a desafiar las funciones propias de su puesto de trabajo, así como también esperan de la organización retroalimentación, autonomía, aprendizaje, oportunidades de desarrollo, posibilidad de innovar y dar resultados de valor.

Conexión organizacional: Los colaboradores deben ser partícipes de la misión, visión y los valores de la organización para alcanzar las metas propuestas. Los colaboradores necesitan percibir el sentido de la justicia,

la aceptación de la diversidad, la inclusión, el cuidado del entorno y del medio ambiente y la responsabilidad social en general.

Cuando una organización se conecta con los cuatro niveles, los colaboradores se vuelven más competitivos y brinda la oportunidad de interacción y de trabajo colaborativo entre sus integrantes. Las organizaciones conectadas con sus colaboradores promueven la innovación individual y colectiva.

Es por ende la importancia de identificar la cultura institucional que de acuerdo a la Norma Oficial Mexicana NOM-305-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación análisis y prevención, tiene como objetivo identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo (SEGOB, 2018). En este sentido mediante la presente investigación se analiza dichos factores que permitan identificar la cultura institucional.

De igual forma la Organización Internacional del Trabajo, OIT,(2016) establece que han aumentado los costos de seguridad social, la salud mental en el trabajo se refleja a través del agotamiento, la ansiedad, el desánimo y el estrés y como resultado disminuye la productividad de los colaboradores en las organizaciones. Con respecto a la cultura institucional esta investigación se fundamenta en las siguientes teorías:

- Modelo de demanda-control y apoyo social de Karasek

Por un lado dicho modelo se enfoca principalmente en el rol de las demandas, el grado de autonomía en el trabajo y el apoyo social recibido para explicar el fenómeno del estrés (ISPCH, 2018) y por otro se considera que el trabajo ideal es aquel que genera estrés en menor medida, donde las demandas laborales sean bajas y el control sea alto (Arias, Montes, & Masías, 2014). Incluye las dimensiones: actividades o programas de reintegro al trabajo, actividades o programas para la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar, carga de trabajo, apoyo social a las jefaturas, apoyo social de los compañeros de trabajo, autonomía para la toma de decisiones, información y comunicación y claridad del rol.

- Modelo de desequilibrio-esfuerzo-recompensa de Siegrist

Este modelo establece que en el trabajo se realizan intercambios sociales entre los colaboradores que se basan en la reciprocidad y la equidad, lo cual se ve afectado por las expectativas de los colaboradores que interactúan. En esencia subraya que el estrés ocurre cuando existe un desequilibrio entre los esfuerzos realizados en el trabajo y la recompensa recibida (ISPCH, 2018).

Identificar la cultura organizacional a través de los factores psicosociales permite identificar las fortalezas y debilidades que poseen las organizaciones a través de las siguientes dimensiones: estabilidad en el empleo, políticas o actividades preventivas de salud, bienestar en el trabajo, actividades o programas para la conciliación en el trabajo con la vida personal y familiar, carga de trabajo, reconocimiento en el trabajo y programas de desarrollo promoción en el trabajo.

Derivado de la revisión teórica cabe destacar también los temas relacionados como el acoso laboral y la violencia física ya que han sido considerados como unos de los grandes problemas emergentes y preocupantes en la salud de los colaboradores en las organizaciones.

La innovación abierta es una estrategia novedosa que permite a las organizaciones combinar sus conocimientos con el ambiente externo, para ello Henry Chesbrouhg citado por Schnarch (2017) describe la

innovación abierta como un enfoque en que la empresa comercializa tanto sus propias ideas como innovaciones generadas en otras organizaciones y busca maneras de llevar esas ideas al mercado utilizando canales que pueden estar fuera de su negocio actual.

Para tal efecto es importante contar con una cultura en la cual se fomente el intraemprendimiento entendido como el emprendedor interno o corporativo de los colaboradores de una organización, que de acuerdo con Pinchot III (1985) citado por Moriano, Topa, Valero & Lévy (2009) se define para hacer referencia a aquellos trabajadores que combinan ideas y utilizan los recursos existentes en la organización para promover nuevas líneas de negocio, de esta forma las organizaciones se renuevan y se vuelven más competitivas en el mercado. Para el presente estudio se sustenta en las siguientes teorías fundamentales.

- Teoría de la Identidad Social y de la Categorización del Yo

Dicha teoría basa sus investigaciones en que las organizaciones y su entorno pueden influir en los colaboradores como una especie de identidad organizacional, que produce motivación en los mismos para alcanzar objetivos comunes en la organización lo que se traduce en un mayor rendimiento y beneficio. Las dimensiones que comprende dicha teoría son: de innovación, de asunción de riesgos, apoyo de la dirección, libertad en el estudio, empleo de recompensas, tiempo disponible e incertidumbre en las tareas. Tanto las teorías relacionadas con la cultura organizacional como la de *intraprenuer* forman parte de la base de la presente investigación y sustentan la información mencionada.

2.1 LA ECONOMÍA DE LA INNOVACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

Hoy en día las organizaciones se encuentran en un entorno en constante cambio desde las regulaciones de los gobernantes, la tecnología, los consumidores, la competencia, los nuevos productos y/o servicios, las nuevas formas de pago, canales de distribución entre otros elementos relevantes que dificultan cada vez la forma de enfrentar la globalización.

Para Christensen, Ojomo, & Dillon (2019) la innovación es un cambio en los procesos mediante los cuales una organización transforma el trabajo, el capital, los materiales y la información en productos y servicios de mayor valor, es decir, la innovación debe crear la oportunidad de abrir nuevos mercados en los cuales se pueda ofrecer productos y/o servicios que sean accesibles para un determinado sector de la sociedad, lo que conlleva a una economía de la innovación. Las organizaciones necesitan contar con colaboradores dispuestos a generar ideas creativas e innovadoras para hacer, comercializar y vender dichas innovaciones, que se traduzcan en fuentes de empleo, generadores de riqueza y prosperidad tanto para los mismos colaboradores, la organización y el entorno. La economía de la innovación es el resultado de una cultura donde se fomenta el pensamiento creativo entre sus integrantes, donde se brinda la oportunidad de realizar propuestas de valor.

2.2 LA INNOVACIÓN EN LAS IES

En las IES, los profesores conforman la parte medular de todo sistema educativo, son los docentes quienes impulsan y motivan a la comunidad estudiantil y los que generan propuestas para fomentar el cambio en las instituciones a través de sus propuestas de valor o ideas creativas. La importancia de fomentar en las IES una cultura de la innovación, radica esencialmente en sus colaboradores, para que las instituciones se fortalezcan y brinden una educación de calidad hacia sus estudiantes por medio de la creatividad, el trabajo colaborativo y la asunción de riesgos. Los profesores necesitan el respaldo y la confianza de la dirección para la realización de sus propuestas.

Para tal efecto se requiere de una cultura en donde las instituciones fortalezcan la curiosidad, la creatividad, el espíritu crítico, la observación, el arte, la cooperación, la conexión de las ideas, la experimentación, la tolerancia al fracaso, la empatía humana y las inteligencias múltiples según las investigaciones de Sala I (2019), por lo que existe la necesidad de realizar cambios en las IES en su cultura institucional, que permita comulgar con su filosofía institucional con sus colaboradores, la comunidad estudiantil y el entorno.

Según Campanario (2019) una cultura innovadora expresa el capital innovador y por lo tanto una riqueza del talento de sus colaboradores que poseen las organizaciones para enfrentar los retos de un futuro cercano, representa también una ventaja competitiva sostenible para una economía de la innovación. La efervescencia creativa, innovadora y cultural debe surgir en un entorno propicio para que las organizaciones sean más competitivas en un entorno globalizado.

3. METODOLOGÍA

La investigación que aquí se sintetiza maneja una metodología para estudios cualitativo y cuantitativo, de alcance descriptivo y de corte transversal, se apoyó de un instrumento denominado Instrumento para la gestión preventiva del riesgo psicosocial en el trabajo que permita diagnosticar la cultura institucional y los instrumentos de Escala de conducta intraemprendedora (Stull & Sinng, 2005) y el cuestionario CEAI (*Corporate Entrepreneurship Assessment Instrument*) (Kurato, Montagno & Hornsby, 1990), con el único objetivo de identificar los factores psicosociales que perciben los colaboradores del ITESCO acerca de la cultura institucional así como también la conducta intraemprendedora del personal docente para analizar la percepción innovadora de los profesores de dicha institución.

3.1 POBLACIÓN Y MUESTRA

El ITESCO cuenta con una plantilla de 183 docentes en el semestre agosto-diciembre 2019, distribuidos en las 13 carreras que actualmente oferta la institución en los turnos matutino, vespertino y nocturno. Se determinó una muestra de 8 entrevistados claves para el primer instrumento para la gestión preventiva del riesgo psicosocial en el trabajo, el cual estuvo integrado de la siguiente manera: 1 subdirector de planeación, 1 jefe de división, 2 representantes sindicales, 1 líder del personal docente y 3 docentes. Para el segundo instrumento denominado Escala de conducta intraemprendedora, se determinó una muestra a conveniencia de 58 docentes. Este tipo de muestra no probabilística, es una técnica utilizada cuando los encuestados que forman parte de la población no se encuentran disponibles o accesibles por alguna causa (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) o bien se basa en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador según Ávila (2006). Derivado de la situación política y laboral de la institución se eligió dicha muestra para dicho estudio.

3.2 INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN

Se utilizó un primer instrumento para la Gestión preventiva del riesgo psicosocial en el trabajo, el cual consta de 16 dimensiones y 137 ítems con una escala dicotómica (ISPCH, 2018) para diagnosticar la cultura institucional del ITESCO y un segundo instrumento denominado Escala de conducta intraemprendedora (Moriano, Topa, Valero, & Lévy, 2009) para analizar la percepción de innovación de los docentes en la institución, el cual integra 7 dimensiones y 55 ítems con una escala de Likert.

4. RESULTADOS

Para analizar la cultura institucional del ITESCO se determinó una muestra de 8 entrevistados claves de la institución, que tienen una antigüedad en promedio de 18-20 años. Dicho instrumento tiene un Alfa de Cronbach de 0.933, lo cual demuestra que es confiable para un alcance descriptivo según Hernández, Fernández & Baptista (2014). El instrumento fue contestado en un 50% por el género femenino y en un 50% por el género masculino. El 100% de los entrevistados claves son profesores de tiempo completo en la institución. A continuación, se observan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento.

Tabla 2. Factores psicosociales en el ITESCO

Dimensión	Si	No	No sabe
D1 Estabilidad en el empleo	64%	25%	11%
D2 Ausentismo por enfermedad	52.50%	27.50%	20%
D3 Políticas o actividades preventivas de salud y bienestar en el trabajo	77%	20%	3%
D4 Programas preventivos contra el acoso laboral	79%	21%	
D5 Programas preventivos contra el acoso sexual	43%	41%	16%
D6 Programas preventivos contra la violencia física	37.50%	46.25%	16.25%
D7 Actividades o programas de reintegro al trabajo	50%	34%	16%
D8 Actividades o programas para la conciliación del trabajo, con la vida personal y familiar	67%	30%	3%
D9 Carga de trabajo	76%	22%	2%
D10 Reconocimiento en el trabajo	57%	41%	2%
D11 Apoyo social de las jefaturas	32.50%	62.50%	5%
D12 Apoyo social de los compañeros de trabajo	52%	46%	2%
D13 Autonomía para la toma de decisiones	52.50%	42.50%	5%
D14 Información y comunicación	48%	50%	2%
D15 Programas y actividades de desarrollo y promoción en el trabajo	62.50%	37.50%	
D16 Claridad del rol	27.50%	72.50%	

Fuente: Elaboración propia (2020)

Una cultura ágil está orientada hacia la innovación abierta lo que significa abrir las puertas de la organización hacia el exterior para recibir las nuevas ideas que vienen del entorno y ofrecer nuevas soluciones creativas a los problemas, para ello se debe contar con un entorno que permita que esto suceda.

Las dimensiones que perciben los entrevistados claves del ITESCO son: D1, D2, D3, D4, D5, D7, D8, D9, D10, D12, D13 y D15 y las que no perciben son las dimensiones D6, D11, D14 y D16. A continuación en la figura 1 se observa la gráfica correspondiente a las dimensiones que integran el instrumento de los factores psicosociales.

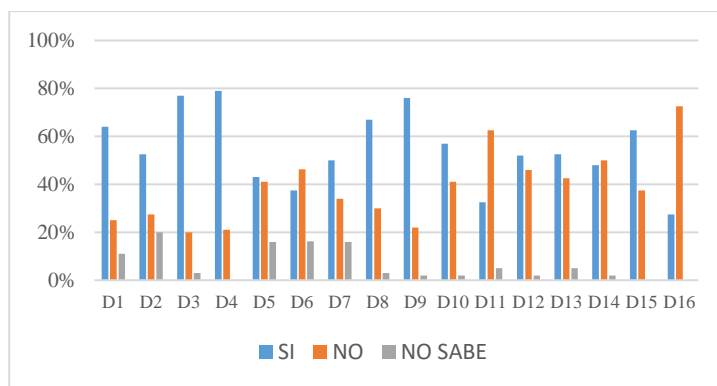


Figura 1. Factores psicosociales en el ITESCO.
Fuente: Elaboración propia (2020)

De acuerdo con Tulgan (2016) cuando un directivo asume el liderazgo de un equipo existente en la organización tendrá que pasar por un proceso de aprendizaje, orientación, integración y actualización, así como también definir las funciones y responsabilidades de sus integrantes de tal forma que realice la mejor diligencia con cada integrante. Derivado de lo anterior, los entrevistados claves del ITESCO perciben que hace falta mayor comunicación y difusión en programas preventivos contra la violencia física, el apoyo de los jefes de división de las 13 divisiones de la institución y tener definidos los objetivos y metas de la dirección, identificar la misión y visión de la institución.

Por un lado, realizado el diagnóstico de la cultura institucional del ITESCO, permite identificar que la alta dirección debe tomar conciencia y reflexionar sobre la importancia de mejorar su comunicación institucional, su relación con los líderes sindicales, los jefes de división de las diferentes academias y con la plantilla docente en específico. Una institución ágil fomenta la innovación abierta orientada a la colaboración, compartir el conocimiento entre las diferentes IES, centros de investigación, sector empresarial, instituciones gubernamentales y la sociedad en general.

Es la alta dirección quien dirige, guía y orienta a sus colaboradores para que en la institución se fomente una cultura innovadora. Los colaboradores necesitan aprender nuevas formas de solucionar los problemas, pero a través del ejemplo de sus líderes. Para González (2018) la alta dirección debe comprender su actual filosofía: dónde se encuentra actualmente la institución y los propios líderes y tener la disponibilidad de realizar cambios congruentes en sus conocimientos, habilidades y actitudes para lograr resultados benéficos para la organización.

Los factores psicosociales ayudan a las organizaciones a identificar aquellas áreas o condiciones de trabajo susceptibles de riesgo para los colaboradores, las cuales pueden resultar de manera positiva o negativa al interior de las empresas. Identificar dichos factores de riesgo ayuda a las organizaciones a contextualizar su visión y su entorno, a fomentar la reflexión y concientización entre los directivos. Mejorar las relaciones interpersonales, el trabajo colaborativo y sobre todo la salud entre sus colaboradores. La tarea entre los directivos consiste entonces en adoptar medidas preventivas y correctivas para disminuir dichos factores de riesgo en la organización.

Por el otro, se determinó una muestra a conveniencia de 58 profesores de las diferentes carreras que se ofertan en la institución para identificar las dimensiones sobre intraemprendimiento que perciben los colaboradores, tiene un Alfa de Cronbach de 0.89, la cual demuestra que es confiable para un alcance descriptivo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2016).

La presente investigación es tipo descriptiva ya que busca identificar los factores de la conducta intraempresarial de los profesores del ITESCO, es de corte transversal ya que el estudio se realizó en el semestre agosto 2019-enero 2020, en un corte único en el tiempo con un enfoque cuantitativo, dadas las escalas utilizadas en el instrumento de medición que son de tipo métrico. Una vez definido el diseño de investigación y el instrumento de medición se procedió a la codificación y captura de la información en el *Statistical Package for the Social Science (SPSS)*, cuyos resultados se presentan a continuación. En la tabla 3 se aprecian los siguientes datos socioeconómicos de los docentes del ITESCO.

Tabla 3. Datos laborales de los profesores del ITESCO

Concepto	%
Edad	30-34 Años 13.8%
	35-39 Años 22.4%
	40-44 Años 22.4%
	45-49 Años 22.4%
	50-54 Años 6.9%
	55-59 Años 8.6%
	60-64 Años 1.7%
	Más de 65 Años 1.7%
Género	53.4% Masculino
	46.6% Femenino
Plaza	Si 41.4%
	No 58.6%
Antigüedad	10.3% 1-5 Años
	36.2% 6-10 Años
	31% 11-15 Años
	22.4% 16-20 Años

Fuente: Elaboración propia (2020)

Como se observa en la tabla 3 los docentes participantes tienen una edad de entre 35 y 50 años, el 53.4% corresponde al género masculino y el 36.2% tiene una antigüedad de entre 6 y 10 años de antigüedad en el ITESCO. El 41.4% de los profesores encuestados poseen una plaza. De acuerdo con la estructura del instrumento en la tabla 4, se analizan la media por dimensión del instrumento y la media general.

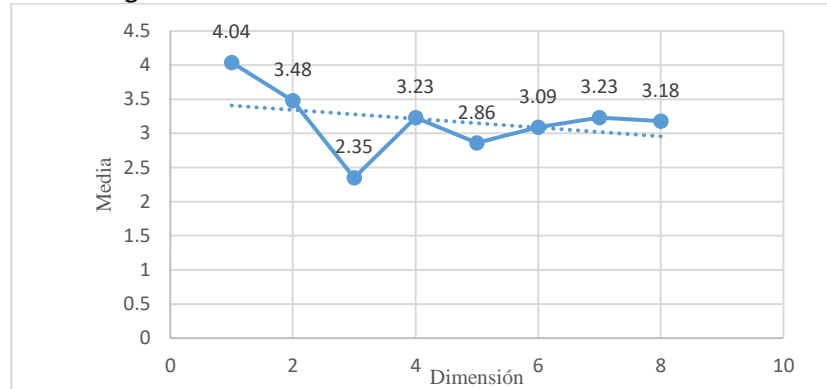
Tabla 4. Media de las dimensiones de la conducta intraempresarial de los profesores del ITESCO

Dimensión	Media
D1 Innovación	4.04
D2 De asunción de riesgos	3.48
D3 Apoyo de la dirección	2.35
D4 Libertad en el trabajo	3.23
D5 Empleo de recompensas	2.86
D6 Tiempo disponible	3.09
D7 Incertidumbre en las tareas	3.24
Media general	3.18

Fuente: Elaboración propia (2020)

De la tabla 4 se deduce que los profesores de la institución perciben una conducta intraempresarial con los siguientes rasgos que se identifican por un lado arriba de la media general: D1, D2, D4 y D7 y por el otro, por debajo de la media general: D3, D5 y D6. En la figura 1 se muestra de manera gráfica la conducta intraempresarial de los profesores de la institución.

Figura 1. Resultado de las medias de las dimensiones de estudio



Fuente: Elaboración propia (2020)

En el ITESCO falta fomentar por parte de la alta dirección, el apoyo hacia los proyectos académicos de los profesores, diseñar un sistema de recompensas que motiven a dichos profesores para ser más participativos en los diferentes eventos del TECNM (Tecnológico Nacional de México) y las diversas convocatorias que existen a nivel nacional e internacional con la comunidad estudiantil, así como también contar con el tiempo disponible para la realización de estos dentro de la carga horaria.

Derivado de lo anterior y de acuerdo con la correlación de Spearman, para identificar la dimensión que más se correlaciona con la conducta intraemprededora de los profesores del ITESCO es la dimensión D7 incertidumbre en las tareas.

Tabla 5. Correlación de Spearman de las dimensiones de la conducta intraemprededora

Dimensión	Correlación de Spearman
D1	.371
D2	0.065
D3	0.116
D4	0.259
D5	0.334
D6	-0.007
D7	1

Fuente: Elaboración propia (2020)

Lo que significa que los profesores del ITESCO perciben que su labor se realiza con base a determinados procedimientos y prácticas estandarizadas, así como también la presencia de determinadas reglas para el cumplimiento de este. Los profesores también perciben que no tienen duda con respecto al desempeño que se espera de él en la institución, sienten poca incertidumbre en sus actividades académicas y conocen perfectamente la calidad en su desempeño laboral, así como su identificación en el calendario de entrega de reporte e informes relacionados con la docencia en la institución.

Derivado de los resultados obtenidos el 94.8% de los profesores se identifican como colaborador de la institución, el 100% de los profesores le gusta su trabajo y el 86.2% disfruta del trabajo colaborativo en la institución. Por lo tanto, la hipótesis de investigación planteada se afirma al considerar que los profesores perciben 12 dimensiones de los factores psicosociales, pero también se considera que existen 4 dimensiones

que afectan la conducta intraemprendedora de los colaboradores en la institución, como se menciona a continuación: D6 programas preventivos contra la violencia física, D11 apoyo social de las jefaturas, D14 información y comunicación y D16 claridad del rol.

5. CONCLUSIONES

Una IES ágil es aquella que fomenta la innovación como parte de su cultura organizacional, por lo tanto, debe manifestarse en la visión de los directivos e integrarla en su planeación estratégica y difundirse entre los colaboradores de la institución.

Los profesores de una IES son la parte elemental y fundamental para lograr los objetivos hacia donde se dirige el ITESCO, pero la parte directiva es esencial para renovar su cultura institucional orientada hacia la innovación abierta, con la firme convicción de compartir su quehacer educativo con otras IES, empresas, gobierno y el entorno que le permita enriquecer, experimentar, actualizar y profesionalizar a sus profesores. Para que el trabajo realizado en las aulas brinde la oportunidad de enriquecer el proceso de enseñanza aprendizaje en los estudiantes.

Del estudio realizado y fundamentado en el marco teórico, se concluye que los factores psicosociales que afectan la conducta intraemprendedora de los profesores de la institución de acuerdo con el modelo de demanda-control de Karasek son las dimensiones:

D11 apoyo social de las jefaturas. Los profesores requieren de acciones y recursos para la resolución de problemas laborales, así como también de en el desarrollo de actividades y proyectos académicos.

D14 información y comunicación. Los profesores necesitan de canales efectivos para mantener una comunicación recíproca entre los colaboradores y las jefaturas, sobre aspectos de importancia y relevancia sobre su quehacer académico.

D16 claridad del rol. Los profesores necesitan de mecanismos formales e institucionales que brinde información clara y transparente con respecto a sus obligaciones y responsabilidades de tal manera que sean respetadas. Con las dimensiones expuestas, de acuerdo con Karasek, los profesores perciben el estrés en menor medida.

Según el Modelo de desequilibrio-esfuerzo-recompensa de Siegrist, el factor psicosocial que afectan la conducta intraemprendedora de los profesores es la dimensión D6 programas preventivos contra la violencia física. Los profesores requieren de dichos programas que garanticen su integridad en el desarrollo de sus actividades dentro de la institución. De acuerdo con Siegrist, el estrés existe cuando hay un desequilibrio entre el trabajo y la recompensa.

Con el análisis de los factores psicosociales en los profesores del ITESCO y la D7, incertidumbre en las tareas, sobre la conducta intraemprendedora, indican que existe un estrés en menor medida que afecta la creatividad e innovación en los profesores. Identificar los factores o elementos que inciden en la cultura de la institución es de gran aportación porque permite descubrir la forma de comunicación, costumbres, deseos y metas de sus colaboradores. Por lo que la dirección a cargo debe construir una nueva cultura que sea congruente con su filosofía organizacional.

Una cultura ágil debe plantear un esquema de jerarquía horizontal que permita que la comunicación fluya entre los colaboradores, en este caso entre la dirección, jefaturas de división y los profesores, a través de canales de comunicación efectivos que enriquezca la labor docente. Se puede concretar que los profesores de la institución necesitan ser encauzados y dirigidos por un líder que tenga visión sobre la labor que actualmente desarrollan y que entienda la forma de comunicar y transmitir la forma de alcanzar las metas propuestas. Los profesores necesitan de una cultura ágil que integre una conexión aspiracional, que estimule un balance o equilibrio en su labor, una conexión social, que enriquezca la comunicación y fomente la valoración de los profesores, una conexión laboral, que incite el desafío y la innovación y, por último, una conexión organizacional, donde los profesores sean partícipes de la filosofía institucional. Se necesita crear un entorno propicio donde los profesores perciban una oportunidad para crear, inventar e innovar.

Los elementos claves en la institución, creatividad e innovación, son competencias necesarias en los profesores para ser más competitivos y productivos en el ITESCO, para ello se requiere el apoyo y colaboración de la dirección, fe, credibilidad, confianza y una disposición de aceptar el error como fuente de aprendizaje, experimentación y conocimiento. La innovación requiere tiempo, constancia y dedicación, por lo tanto, las IES deben dedicar horas suficientes y necesarias para que los docentes tengan la oportunidad de trabajar en ello. Las actuales tendencias en el mundo empresarial se dirigen hacia una economía de la innovación y la innovación abierta por lo que las IES deben estar preparadas para responder a las exigencias de un entorno en constante cambio.

Una institución que fomenta una cultura ágil, orientada hacia la innovación abierta y hacia una economía de la innovación, es aquella que establece entre sus colaboradores una combinación entre una conexión aspiracional, social, laboral y organizacional. Una cultura ágil refleja la forma en que las organizaciones resuelven sus problemas de manera colaborativa, productiva y armónica, utilizando las capacidades y talentos de los colaboradores, directivos, accionistas, clientes, proveedores, entorno y sociedad en general.

El presente estudio posee ciertas limitaciones al no contar con la participación de todos los profesores en la aplicación de dichos instrumentos y contar con una muestra a conveniencia, sin embargo, los resultados obtenidos permiten apreciar la cultura existente en la institución y la necesidad imperante de mejorar los canales de comunicación. La investigación queda abierta para enriquecer su estudio, en la cual puede resultar de interés investigar los factores psicosociales y el intraemprendimiento en otras instituciones, comparaciones futuras, con respecto al género, para determinar quién se estresa más en el campo laboral, los hombres o las mujeres, y la posibilidad de analizar otras variables que afecten los factores psicosociales y la conducta intraemprendedora de los colaboradores en un entorno organizacional.

REFERENCIAS

- [1] Álvarez, A. E., & Álvarez, H. M. (2018). Estrategias y prácticas de la innovación abierta en el rendimiento empresarial. Una revisión y análisis bibliométrico. *Investigación Administrativa IPN*, Vol. 47 Núm. 121.
- [2] Arias, G. W., Montes, I. I., & Masías, S. M. (2014). El modelo demanda control de Karasek y su relación con la creatividad docente en profesores de nivel primario de Arequipa. *Revista de psicología Trujillo*, 5.
- [3] Armijo, M. I. (2017). Diagnostico de la calidad de vida laboral, engagement y Bournot en trabajadores de un IES en Ecuador. *UUES Posgrado*, 4.
- [4] Ávila, B. H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. México: Eumet.Net.
- [5] Bigio, J. (2019). El fin del secreto industrial. *Manufactura*, 49.
- [6] Campanario, S. (2019). *Ideas en la ducha. Todas las técnicas para ser más creativos*. México: Penguin Random House.
- [7] Christensen, C. M., Ojomo, E., & Dillon, K. (2019). *La paradoja de la prosperidad. Cómo la innovación puede sacar a las naciones de la pobreza*. México: Harper Collins.

- [8] Gómez, O., Viviola, P. T., Lyria Esperanza, H. R., & María, A. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivado de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica*, 2-4.
- [9] González, A. L. (2018). *El talento: la nueva guerra corporativa. Estrategias para atraer, formar y retener*. México: Asgar.
- [10] Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- [11] Hoppenheimer, A. (2018). *¡Sálvense quien pueda! El futuro del trabajo en la era de la automatización*. México: Debate.
- [12] ISPCH. (2018). Instrumento para gestión preventiva de riesgo psicosocial en el trabajo. *Instituto de Salud Pública de Chile*, 40.
- [13] ITESCO. (2018). www.itesco.edu.mx. Obtenido de www.itesco.edu.mx:
file:///C:/Users/Gilberto/Downloads/C3%B3digo_de_conducta.pdf
- [14] Moriano, J. A., Topa, G., Valero, E., & Lévy, J. P. (2009). Identificación organizacional y conducta intraemprendedora. *Anales de la Psicología*, 277.
- [15] Novoa, R. F. (2019). *Cultura organizacional ágil. Cómo generar mayor compromiso y productividad a través de la conexión cultural*. México: Multilibros.
- [16] OIT. (2016). www.ilo.org. Obtenido de www.ilo.org: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>
- [17] Ríos, M., Martha, Pérez, R., Lizbeth, S. F., Dolores, M., & Ferrer, G. J. (2017). Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional de los docentes de las IES en México. *Revista Iberoamericana de Estrategia*, 15.
- [18] Rojas, M. O. (Mayo de 2019). www.revistaindustria.com. Obtenido de www.revistaindustria.com:
<https://revistaindustria.com/2019/05/rojas-morillo-el-ingrediente-secreto-de-la-innovacion/>
- [19] Sala I, M. V. (2019). *Economía en colores*. México: Penguin Random House.
- [20] Schnarch, K. A. (2017). *Creatividad e innovación*. Bogotá: Alfaomega.
- [21] SEGOB. (23 de Octubre de 2018). www.dof.gob.mx. Obtenido de www.dof.gob.mx:
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
- [22] Tulgan, B. (2016). *Los 27 retos que enfrentan los directivos. Soluciones graduales a casi todos sus problemas gerenciales*. México: Patria

Correo electrónico autor: scspedesg@itesco.edu.mx