

**Factores de la Cultura y del Clima Organizacional Modificadores del Desempeño del Trabajador Académico Universitario: un Modelo Estructural Ajustado**

**Cultural and Organizational Climate Factors Modifiers of the Performance of the University Academic Worker: an Adjusted Structural Model**

Barrera Ovando, César Enrique\*, Chán Quijano, José Guadalupe\*\*

Hernández Triano, Leonardo\*\*\*

\*Doctorante en Administración. Universidad Autónoma de Guadalajara, Campus Tabasco.  
Email: barreracesar02@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1591-801X>.

\*\*Doctor en Administración. Universidad Autónoma de Guadalajara, Campus Tabasco.  
Email: j.chanquijano@hotmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4943-1202>.

\*\*\*Doctor en Administración. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.  
Email: leonardo.hernandez.triano@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2778-6539>.

**Correo para recibir correspondencia:**

César Enrique Barrera Ovando  
barreracesar02@gmail.com

## RESUMEN

**OBJETIVO:** Identificar y seleccionar factores de las variables clima y cultura organizacional que afectan el desempeño docente universitario, para desarrollar un instrumento de recolección de información y comprobar que el instrumento mide y ajusta a los modelos conceptuales parciales e integral.

**MATERIAL Y MÉTODO:** Investigación cuantitativa no experimental de corte transversal a nivel correlacional confirmatorio. Se diseñó y elaboró un instrumento de recolección de información a partir de la evidencia empírica encontrada en revisión literaria y estado del arte de las variables investigadas. Después de realizar la validación de expertos y un piloto a 67 profesores universitarios, se determinó por medio del software SPSS ver. 24, la fiabilidad del instrumento y el análisis multivariante. Se adecuó la estructura del instrumento, procediendo a la investigación de campo con una muestra de 257 casos, por medio del software AMOS ver. 24, se realizó el modelo estructural del estudio ajustando el modelo, comprobando su validez discriminante.

**RESULTADOS:** Los cálculos obtenidos mediante el análisis de ecuaciones estructurales mostraron que de manera implícita los constructos establecidos en los modelos son reflejo de los ítems del cuestionario.

**CONCLUSIONES:** El instrumento diseñado y construido, refleja las dimensiones que están midiendo, confirmando que el modelo de estudio puede ser utilizado en investigaciones posteriores.

**PALABRAS CLAVES:** Análisis multivariante, Cultura organizacional, Clima organizacional, Desempeño profesional, Ecuaciones estructurales.

## ABSTRACT

**OBJECTIVE:** Identify and select factors of the organizational climate and culture variables that affect university teaching performance to develop an information collection instrument and verify that the instrument measures and adjusts to partial and integral conceptual models.

**MATERIAL AND METHOD:** Non-experimental quantitative cross-sectional research at a confirmatory correlational level. An information collection instrument was designed and elaborated based on the empirical evidence found in a literary review and the state of the art of the investigated variables. After carrying out the validation of experts and a pilot to 67 university professors, it was determined through the SPSS software ver. 24, the reliability of the instrument and the multivariate analysis. The structure of the instrument was adapted, proceeding to the field investigation with a sample of 257 cases using the AMOS ver. software. 24, the structural model of the study was made by adjusting the model and checking its discriminant validity.

**RESULTS:** The calculations obtained through the analysis of structural equations showed that, implicitly, the constructs established in the models reflect the items in the questionnaire.

**CONCLUSIONS:** The instrument designed and built reflects the dimensions that are being measured, confirming that the study model can be used in further research.

**KEYWORDS:** Multivariate analysis, Organizational culture, Organizational climate, Professional performance, Structural equations.

Las exigencias de cambios en los sectores económicos y sociales a nivel mundial son generadas por la globalización, estos requerimientos han planteado grandes problemas, amplios retos, continuas modificaciones y movimientos (González y Subaldo, 2015). Ante estas características y diferencias situacionales, se institucionalizan nuevas reglas de operación, normas, políticas educativas y programas, favoreciendo en el sistema organizacional una complejidad interna que origina modificaciones en los factores organizacionales (Díaz y Padrón, 2003).

En este sentido, en el ambiente del sector educativo se activan y generan movimientos en todo el sistema organizacional que, en ocasiones, afectan las actitudes y el comportamiento de los trabajadores administrativos y académicos, para llevar a efecto su actuación y desempeño en el común logro de los objetivos institucionales (Segredo et al., 2017). González y Subaldo (2015) concuerdan con las ideas de Cuenca y O'Hara (2006), en que la actuación educativa y administrativa del docente universitario es distinta a la realizada en décadas anteriores, se ha transformado haciéndose cada vez más variada y diversa, sometida a nuevas demandas y exigencias complejas en un ambiente laboral que modifica su desempeño, desarrollo personal y profesional.

Por lo tanto, es necesario adoptar nuevos enfoques acompañados de la tecnología para poder convivir con la actual realidad institucionalizada que lo afecta de manera puntual y directa. Estos fenómenos producidos generan imprevistos, inconvenientes y resistencia en establecimientos educacionales con muchas décadas de haber sido fundadas, atribuibles al factor antigüedad laboral o de servicio del personal docente que la integra (Pereira y Solís, 2019).

Las Instituciones de Educación Superior (IES) deben adaptarse a esos movimientos y cambios instituidos, para proporcionar prontas soluciones puntuales y respuestas satisfactorias a los requerimientos sociales, culturales y ambientales, cumpliendo con la responsabilidad social que le corresponde. Es ahí, donde el recurso y talento humano es un soporte elemental en sus funciones sustantivas: docencia, investigación, difusión y extensión (Añez, 2006; Espinoza y Jiménez, 2019).

Ante estas situaciones, es de vital importancia para las instituciones educativas, proporcionar al ejercicio del desempeño profesional docente el peso adecuado de lo que éste representa para la institución, con la creciente necesidad de continuar con el entusiasmo por su labor docente, aún en contra de los factores del contexto en el que se desempeña al generar nuevas disposiciones

académicas y administrativas, para las continuas necesidades que le acontecen diariamente (González y Subaldo, 2015).

Es importante, que los docentes se encuentren alineados con los objetivos institucionales, para explicar sus acciones dentro del contexto laboral y desarrollar más oportunidades de mejorar su calidad de vida laboral, profesional y personal (Segredo et al., 2017; Torres et al., 2018). Además, es relevante y de suma importancia, considerar el ambiente laboral, donde los docentes funcionan en una dinámica de ambientes complejos, que asumen y generan cambios en su comportamiento y actitudes (Pereira y Solis, 2019) e influyen en el engranaje del ejercicio sistémico y se organizan en equipos, grupos o colectividades; de esta interacción, se obtienen resultados positivos en el factor organizacional para generar un desarrollo proactivo en la institución (Bances y Ramírez, 2021).

Por lo tanto, el objetivo del estudio fue identificar y seleccionar factores de las variables, clima organizacional y cultura organizacional, que afectan el desempeño docente universitario para desarrollar un instrumento de recolección de información y comprobar que el instrumento mide y ajusta a los modelos conceptuales parciales e integral, de las variables establecidas en la investigación. Al mismo tiempo, con el apoyo del análisis multivariante aplicado a la información del instrumento, definir que la relación entre las variables y sus respectivos factores es positiva y significativa.

Los factores organizacionales desarrollados en la investigación, tienen su origen en las variables, cultura organizacional y clima organizacional, ambas son multifactoriales y tienen presencia en todo el sistema de la organización, además se encuentran involucradas en los factores laborales que tienen impacto en el estudio del comportamiento de los docentes, así como en el cumplimiento individual de sus ocupaciones (Arriola et al., 2011).

La premisa inicial de la investigación, fue evaluar el desempeño docente, a partir de aquellos factores organizacionales que podrían incidir en el comportamiento y en la realización de su trabajo; como resultado de la investigación bibliográfica, se logró establecer como elementos de interés, el clima organizacional y la cultura organizacional.

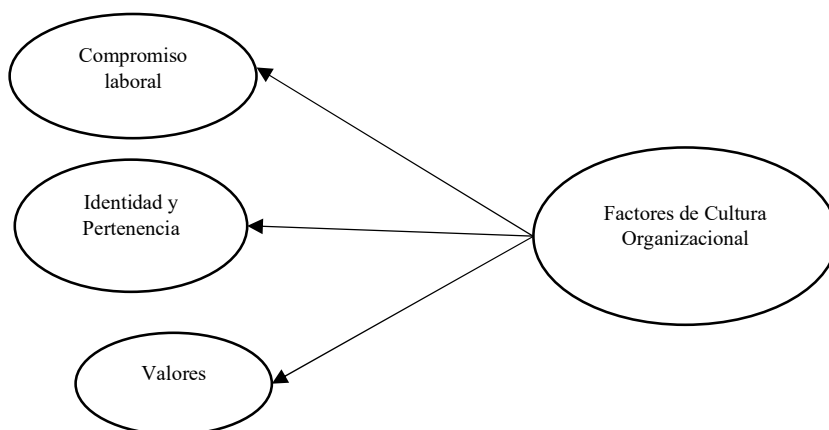
La importancia de la investigación, no es hacer una medición de las variables mencionadas, sino seleccionar factores que han confirmado medirlas y que son base en la construcción de un instrumento, que constituye el mecanismo para obtener los datos representativos de las personas en estudio.

Con base en esto, no es recomendable conservar el nombre original de las variables para no causar confusión, por lo que, al seleccionar sus factores y lo que miden, es conveniente enunciarlos de acuerdo con su variable de procedencia, nombrándose de la siguiente manera: factores de clima organizacional y factores de cultura organizacional.

Sobre la cultura organizacional, se mencionan los símbolos y significados que son aceptados por los integrantes de una organización a través de una constitución social establecidos por normas, creencias y mitos (Reyes y Moros, 2019). Se define como los aspectos cognitivos dominantes en las instituciones educativas, los valores comprendidos en la forma idealizada de cómo se comporta una persona o un grupo de ellas, y los supuestos que se relacionan con las creencias compartidas que proporcionan al docente, la identidad, sentido de pertenencia y compromiso para llevar a buen término los fines educativos (Martínez y Dávila, 1998, citado en Terán y Lorenzo, 2011).

Para esta investigación, la concepción de cultura organizacional parte de los trabajos de Robbins y Judge (2013), Loyo (2015) y de Alcántar et al. (2012) para ser desarrollado en un modelo conceptual (Figura 1). Este modelo hace mención a las dimensiones de compromiso laboral, identidad y pertenencia, así como los valores; de igual manera, determina el efecto ampliado que produce integrar los factores sobre la dimensión factores de cultura organizacional.

**Figura 1**  
*Modelo de la variable factores de cultura organizacional*



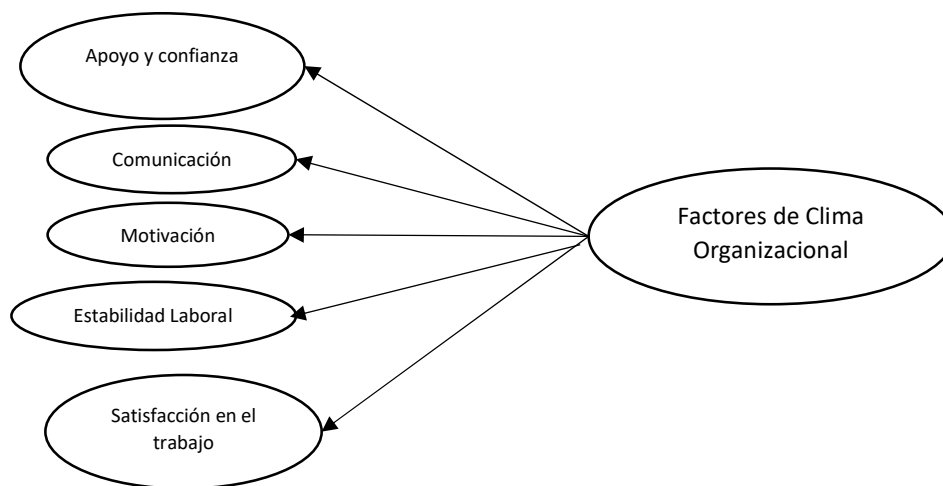
**Nota.** Elaboración propia.

El clima organizacional, es la interpretación que el trabajador tiene de su entorno, de los factores que se encuentran en su contexto laboral, que inciden en su comportamiento en el ejercicio de

su diaria labor y que influye en su desempeño laboral (Torres y Zegarra, 2015). De igual forma, Mejías et al. (2006) la define como un conjunto de percepciones constantes, que de manera directa o indirecta, tienen los profesores sobre los diversos escenarios y actividades desarrollados en el ambiente de trabajo de la institución universitaria, las cuales tienen inherencia en sus actitudes y comportamientos.

La conceptualización del clima organizacional en esta investigación, se basa de los trabajos de Mejías et al. (2006), Chiang et al. (2008), Martínez y Ramírez (2010), Uzcategui (2012), Chiang y Ojeda (2013) y Segredo et al. (2015) para ser desarrollados bajo un modelo conceptual (Figura 2) en el cual, se determine el efecto ampliado que produce la integración de las dimensiones en la variable denominada factores de clima organizacional.

**Figura 2**  
*Modelo de la variable factores de clima organizacional*

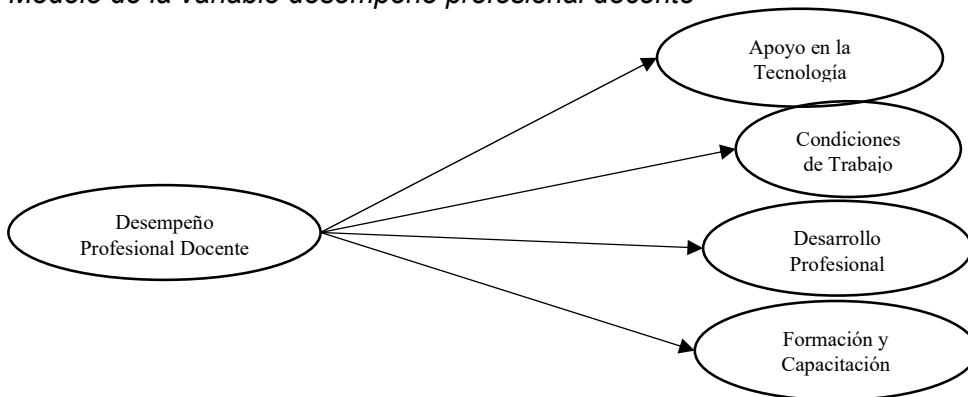


**Nota.** Elaboración propia.

Milkovich y Boudrem (1994, citados por Queipo y Useche, 2002) destacan que el desempeño es un conjunto de particularidades que posee cada individuo y que desarrolla conforme realiza e interactúa en la construcción de su trabajo, como las habilidades, capacidades y cualidades, reformando su actuación para el progreso de los resultados en la organización. En este sentido, el desempeño docente son las destrezas y conocimientos que tiene el trabajador académico para realizar sus funciones de manera competente en un espacio adecuado, potenciando continuamente sus capacidades, y habilidades profesionales apoyadas en la tecnología, para contribuir a la formación profesional de los egresados (Subaldo, 2012; Campos, 2013).

**Figura 3**

*Modelo de la variable desempeño profesional docente*



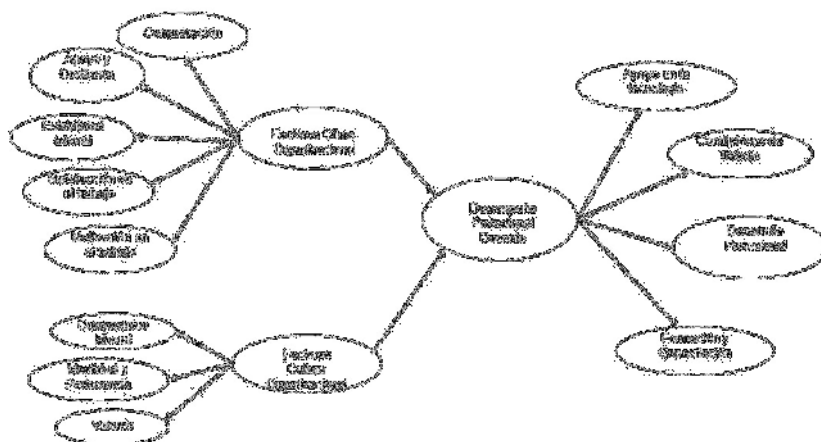
**Nota.** Elaboración propia.

En esta investigación, el concepto de desempeño profesional docente se fundamenta en los trabajos de Subaldo (2012), Alcántar et al. (2012), Campos (2013), Burrola (2015) y Lorenzo et al. (2016) para desarrollar un modelo conceptual (Figura 3). En este sentido, las dimensiones seleccionadas miden el desempeño académico docente al determinar el efecto ampliado de los factores integrados.

Un cambio en las relaciones de causalidad en el clima y la cultura organizacionales, inciden directamente en el desempeño profesional docente (Figura 4). Por tanto, el argumento principal de este documento es generar un modelo confirmatorio, donde demuestre que el desempeño del trabajador académico universitario, sea explicado mediante los factores de la cultura y clima organizacional de la institución educativa en donde labora.

**Figura 4**

*Modelo de investigación propuesto*



**Nota.** Elaboración propia.

## MATERIAL Y MÉTODO

La investigación es cuantitativa de tipo deductiva, no experimental de corte transversal a nivel correlacional confirmatorio, con análisis multivariante mediante el desarrollo de ecuaciones estructurales. Con fundamento en la revisión teórica, se generó un banco de datos de los cuales fueron seleccionadas las escalas que definían a cada constructo que se requería medir (Tabla 1), siendo validado y revisado por tres investigadoras pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) que han desarrollado investigaciones sobre las variables de interés de este estudio durante más de 10 años. Las aportaciones de estos investigadores fueron valiosas para la conformación de los *ítems* del instrumento, permitiendo identificar la importancia o ausencia de los mismos para la medición de las variables de interés, así como de las escalas requeridas para el levantamiento de la información.

**Tabla 1**  
*Referentes para selección de la escala*

Variables / factores	Trabajos referentes para la construcción de la escala
Comunicación.	Alcántar et al. (2012), Mejías et al. (2006), Segredo et al. (2015).
Satisfacción en el trabajo.	Chiang et al. (2008), Martínez y Ramírez (2010), Mejías et al. (2006), González y Subaldo (2015).
Apoyo y confianza.	Chiang et al. (2008), Martínez y Ramírez (2010), González y Subaldo (2015), Cachón et al. (2013).
Motivación en el trabajo.	Mejías et al (2006), Segredo et al. (2015), Campos (2013).
Estabilidad laboral.	Chiang et al. (2008), Martínez y Ramírez (2010), Cuenca y O'hara (2006).
Compromiso laboral.	Mejías et al. (2006), Segredo et al. (2015), González y Subaldo (2015).
Identidad y pertenencia	Alcántar et al (2012), Martínez y Ramírez (2010), Mejías et al. (2006), Cachón et al. (2013).
Valores.	Segredo et al. (2015), Cachón et al. (2013), Campos (2013).
Condiciones de trabajo.	Alcántar et al. (2012), Chiang et al. (2008), Segredo et al. (2015), González y Subaldo (2015), Cachón et al. (2013).
Apoyo de la tecnología.	Subaldo (2012), Burrola (2015), Cachón et al. (2013).
Desarrollo profesional.	Subaldo (2012), González y Subaldo (2015), Campos (2013).
Formación y capacitación.	González y Subaldo (2015), Campos (2013).

**Nota.** Elaboración propia de acuerdo a las variables de la investigación.

Con base en lo anterior, se construyó el instrumento de recolección de información de 66 *ítems* a partir del modelo conceptual del desempeño profesional docente y la relación entre los factores de clima y cultura organizacional. Se definieron las variables fundamentales que representan cada constructo y se identificaron las dimensiones y las categorías que integran las variables de estudio

La unidad de análisis se estableció para la División Académica de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, que cuenta con un total de 353 docentes. Además, la herramienta se aplicó como prueba piloto a personal docente de otras



divisiones (67 cuestionarios) para determinar la comprensión de los *ítems*, todo ello, a manera de corroborar la validez de contenido.

### Diseño de aplicación

El instrumento diseñado para la recolección de la información, se dividió en tres etapas; 1) datos sociodemográficos, 2) variables exógenas o factores organizacionales con una escala tipo Likert de cinco puntos, donde 1 es en completo desacuerdo y 5 en completo acuerdo, 24 *ítems* que corresponden a la variable factores de clima organizacional y 15 corresponden a la variable factores de cultura organizacional; 3) variable endógena de desempeño docente, compuesta con 20 indicadores y la escala tipo Likert del 1 al 5, donde 1 representa nunca y 5 representa siempre.

Antes de la aplicación de la prueba piloto del instrumento, se solicitó la autorización de los sujetos participantes; por otra parte, los datos obtenidos de la prueba piloto fueron analizados en el software SPSS ver.24. Se verificó la validez de fiabilidad del instrumento y su consistencia interna bajo el método de Alfa de Cronbach (Tabla 2), para cada una de las dimensiones de cada variable.

**Tabla 2**  
*Análisis de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach*

Variable	Factor	Alfa de Cronbach	No. ítems
Clima organizacional		0.929	24
	Apoyo y confianza.	0.778	5
	Comunicación.	0.793	4
	Estabilidad laboral.	0.826	5
	Motivación.	0.698	5
Cultura organizacional	Satisfacción en el trabajo.	0.606	5
		0.899	15
	Compromiso laboral.	0.828	5
	Identidad y pertenencia.	0.772	5
Desempeño docente	Valores.	0.700	5
		0.866	20
	Apoyo en la tecnología.	0.662	4
	Condiciones de trabajo.	0.828	4
	Desarrollo profesional.	0.831	8
	Formación y capacitación.	0.530	4
<b>Total del instrumento</b>		<b>0.957</b>	<b>59</b>

Nota. Elaboración propia con base en los resultados de SPSS.

Los modelos elaborados, son una representación mental y gráfica del comportamiento observado en las variables en estudio. En esta investigación, se utilizó el análisis multivariante a través del análisis factorial exploratorio, con la finalidad de reducir el número de variables que expliquen la máxima información contenida en los datos y al mismo tiempo, determinar aquellos *ítems* que no

propician valor al componente factorial y pueden ser candidatos para eliminar en el instrumento de recolección de datos.

**Tabla 3**  
*Aplicación del análisis factorial exploratorio*

Variable	Factor de la variable	*KMO	Varianza explicada	Componente factorial
Clima organizacional		0.838	67.50%	5
	Apoyo y confianza	0.741	54.50%	1
	Comunicación	0.784	61.99%	1
	Estabilidad laboral	0.827	60.90%	1
	Motivación	0.683	49.34%	1
	Satisfacción en el trabajo	0.571	47.63%	1
Cultura organizacional		0.847	59.95%	3
	Compromiso laboral	0.836	59.48%	1
	Identidad y pertenencia	0.782	54.55%	1
	Valores	0.755	46.57%	1
Desempeño docente		0.758	61.50%	4
	Apoyo en la tecnología	0.684	53.35%	1
	Condiciones de trabajo	0.761	57.78%	1
	Desarrollo profesional	0.825	48.57%	1
	Formación y capacitación	0.498	43.31%	1

**Nota.** Elaboración propia con base en los resultados de SPSS.

\* Índices de Kaiser-Mayer-Olkin  $KMO \geq 0.5$ .

Prueba de esfericidad de Bartlett sig. = 0.000.

El índice de Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) mide la adecuación muestral, los valores mostrados en la Tabla 3, indican que se puede realizar un AFE a las variables de estudio, ya que  $KMO \geq 0.5$ , destaca el factor formación y capacitación, y aunque muestra un valor menor a 0.5 realmente es muy cercano, concluyéndose que el tamaño de la muestra es adecuado. La prueba de esfericidad de Bartlett, evalúa la aplicabilidad del análisis factorial mediante una prueba estadística, cuya hipótesis es nula, así la matriz de correlaciones de los *ítems* es igual a la matriz identidad, y los resultados de esta prueba muestran a través de la significancia, que la matriz de correlaciones de los *ítems*, es significativamente diferente de la matriz identidad sig=0.000 (Valdivieso, 2013).

Procediendo a realizar el AFE, por medio del método de máxima verosimilitud sin ajustar valor, con rotación varimax, solución rotada y suprimiendo coeficientes de valor absoluto menores de 0.3, es de observarse, que el porcentaje de la varianza explicada para la mayoría de los factores obtenidos es superior al 43% y la varianza explicada por las variables es de por lo menos 9% (Tabla 3). Toda la información recabada en la prueba piloto, demuestra la validez de constructo, de contenido y la fiabilidad para realizar el estudio.

Con los valores aceptables y las adecuaciones pertinentes a la estructura del instrumento de la prueba piloto, se procedió a realizar el trabajo de campo, con permiso de las autoridades administrativas y la disponibilidad del personal docente, de tal manera que se levantaron 267

encuestas, después de una limpieza de datos se eliminaron 10 casos, por encontrarse incompleta la información en la mayoría de los *ítems* o por encontrarse inclinada hacia una sola selección de la escala, quedando 257 casos efectivos y válidos para su respectivo análisis e interpretación.

### Análisis estadístico

Siendo aceptable el número de casos para el uso de las ecuaciones estructurales y el modelo confirmatorio con un ajuste aceptado estadísticamente, se realizaron las pruebas de supuesto de normalidad, colinealidad, homocedasticidad (Haidar, 2013), y multicolinealidad (Belsey, 1991), de la información que proveen los instrumentos de cada variable, encontrándose valores permisibles para realizar el análisis multivariante.

Para determinar la validez de cada constructo, se realizó un análisis multivariante de modelos de ecuaciones estructurales (SEM por sus siglas en inglés) mediante el cual, se midió y comprobó las relaciones causales que existe entre variables observables y latentes de manera confirmatoria, a través de la herramienta AMOS del software IBM SPSS ver. 24 por el método de máxima verosimilitud.

Con apoyo de los datos estadísticos, se elaboraron los modelos y análisis de la relación de los constructos entre las variables exógenas, factores de clima y cultura organizacionales y la variable endógena, desempeño profesional académico. El desarrollo estadístico confirmatorio, conlleva a realizar los constructos de cada uno de los modelos de las variables latentes, así se construyeron los modelos de factores de cultura organizacional, factores de clima organizacional y desempeño académico, con sus respectivas subdimensiones, variables observadas y variables de error, para llegar al modelo de investigación. Es importante notar que, el modelo se ajuste a los valores de los índices marcados como parámetros de medición.

**Tabla 4**  
*Valores de los índices*

Índices	Valores
CMIN/DF	Entre 1 y 3
GFI	Mayor de .90
CFI	Mayor de .90
TLI	Mayor de .90
RMSEA	Menor de .05 o hasta .08
PCLOSE	Entre .01 y .05 aceptable, mayor de .05 excelente

**Nota.** Elaboración con información de Hair et al. (1999) y Muñoz (2014).

Por otra parte, se aplicó el indicador de validez de constructo (convergente y divergente o discriminante) mediante la fiabilidad compuesta (FC) que expresa la consistencia de los *ítems* o

variables observables para medir el constructo latente y la varianza media extraída (AVE) que evalúa la elevada correlación existente entre los ítems de un mismo constructo, de acuerdo con Haidar (2013), se dice que hay validez convergente, cuando FC es mayor que AVE, y se condiciona que la FC del constructo debe ser de 0.60 o mayor y el AVE 0.50 o mayor.

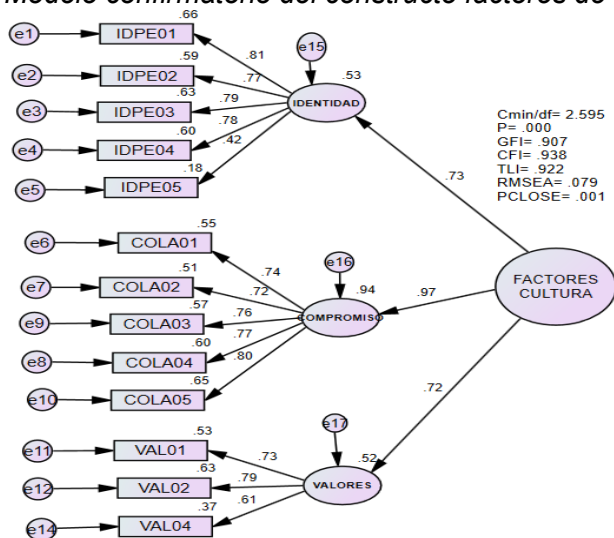
Para la validez discriminante, se evaluó la correlación entre ítems de un mismo constructo, pero se cuidó que sea mayor a la existente en otro constructo distinto. Fornell y Larcker 1981, citados por Pérez et al. (2006) consideran que la correlación al cuadrado entre dos constructos deben ser menor a la varianza extraída (AVE) por cualquiera de los constructos individuales o la raíz cuadrada de AVE debe ser mayor que las correlaciones al cuadrado de los constructos y la mayor varianza compartida (MSV) menor a AVE.

## RESULTADOS

El constructo factores de cultura organizacional, es una variable latente exógena de segundo grado, el modelo ajustado está representado en la Figura 6, con el que se realizó el análisis factorial confirmatorio (AFC), del cual se visualiza que sus indicadores se encuentran dentro de los parámetros aceptados para confirmar que el modelo tiene buen ajuste estadístico (Tabla 4).

**Figura 6**

*Modelo confirmatorio del constructo factores de cultura organizacional variable exógena*



**Nota.** Elaboración propia en AMOS, datos de la investigación, mostrando cargas factoriales de cada ítem.

Después de correr en AMOS el modelo de la Figura 6, los resultados muestran la obtención de la FC y de la AVE, tanto para cada uno de los factores o variable latente, como para la variable factores de cultura organizacional, obteniendo de los ítems que componen cada factor para FC

tiene resultados por arriba de 0.75 que supera el mínimo de 0.6 y para AVE supera el mínimo de 0.5, información que nos llevan a confirmar que existe validez convergente en todos los factores del constructo de los factores de cultura organizacional variable exógena, porque la AVE es mayor que 0.5 y FC es mayor que AVE (Tabla 5). Con esto se confirma, que los ítems de cada factor no se correlacionan con los de otro factor, ni cargan de manera cruzada, es decir, todos los factores tienen validez discriminante, así, podemos afirmar que los datos se ajustan al modelo, confirmando la validez del constructo, por lo que cumple con las condiciones requeridas para ser considerado un modelo representativo de la población en estudio.

**Tabla 5**

*Validez convergente y discriminante del constructo factores de cultura organizacional*

Constructo/Factores	FC	AVE	MSV	Identidad y pertenencia	Compromiso laboral	Valores	Validez	
							yCo	yDi
Factores cultura organizacional	0.852	0.663					Si	
Identidad y pertenencia	0.844	0.531	0.496	0.729			Si	Si
Compromiso laboral	0.872	0.577	0.496	0.704***	0.760		Si	Si
Valores	0.755	0.509	0.49	0.523***	0.700***	0.714	Si	Si

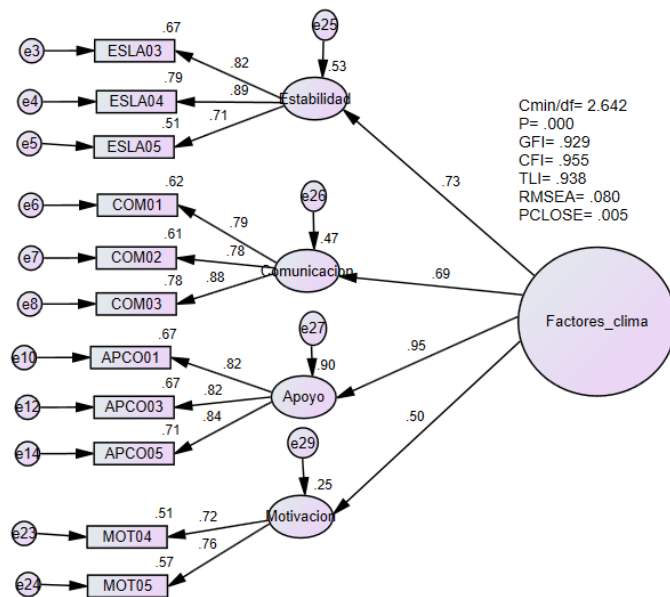
yCo= Convergente yDi= Discriminante

**Nota.** Elaborado con resultados estandarizados de AMOS sobre el modelo \*\*\*  $p < 0.001$ .

El constructo factores de clima organizacional, es una variable latente exógena de segundo orden medida desde sus subdimensiones o factores, el modelo en la Figura 7, muestra los indicadores con que se realizó el AFC, del cual se visualiza que sus indicadores, se encuentran dentro de los parámetros aceptados para confirmar en el modelo un buen ajuste estadístico (Tabla 4).

Figura 7

Modelo confirmatorio del constructo factores de clima organizacional variable exógena



**Nota.** Elaboración propia en AMOS, datos de la investigación, mostrando cargas factoriales de cada ítem

Los resultados de la Tabla 6, comprueban la existencia de la validez discriminante, en primer lugar porque se visualiza que los valores de AVE son mayores que MSV, así mismo los valores de la raíz de AVE obtenidos, son mayores a los datos de la correlación obtenidos entre factores, mostrando además que son significativos ( $p < 0.001$ ), por lo que se puede afirmar que, de acuerdo con los lineamientos planteados, existe validez discriminante entre los factores del constructo factores de clima organizacional. Por tanto, se confirma que el modelo cumple con los requisitos para ser considerado un modelo representativo de la población en estudio.

Tabla 6

Validez convergente y discriminante del constructo factores de clima organizacional

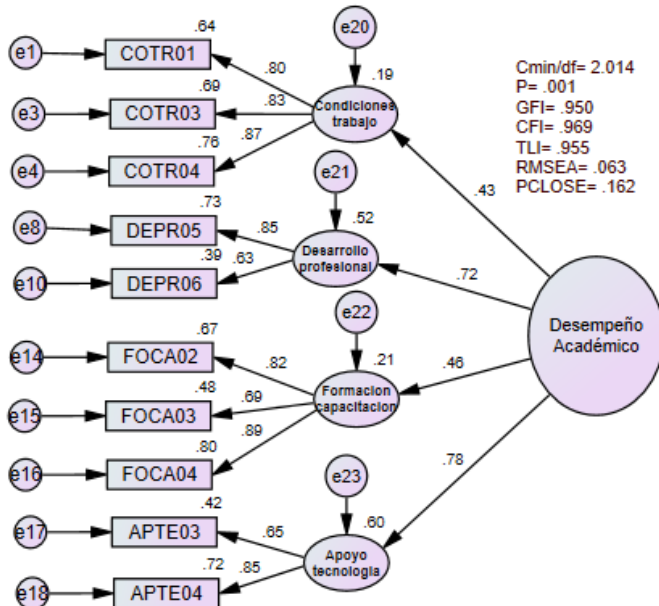
Factores	FC	AVE	MSV	Estabilidad laboral	Comunicación	Apoyo y confianza	Motivación laboral	Validez	
								yCo	yDi
Factores clima organizacional	0.817	0.54						Si	
Estabilidad laboral	0.851	0.658	0.51	<b>0.811</b>				Si	Si
Comunicación	0.859	0.671	0.416	0.451***	<b>0.819</b>			Si	Si
Apoyo y confianza	0.865	0.681	0.51	0.714***	0.645***	<b>0.826</b>		Si	Si
Motivación laboral	0.705	0.544	0.332	0.283***	0.576***	0.442***	<b>0.738</b>	Si	Si

**Nota.** Elaborado con resultados estandarizados de AMOS sobre el modelo \*\*\*  $p < 0.001$ .

El constructo desempeño profesional académico es una variable latente endógena de segundo orden medida por subdimensiones o factores (Figura 8), es un modelo que al realizarse el AFC

en AMOS se llegó al modelo parsimonioso ajustado, del cual se visualizan indicadores con buen ajuste estadístico encontrándose dentro de los parámetros permitidos (Tabla 4).

**Figura 8**  
Modelo confirmatorio del constructo desempeño académico



**Nota.** Elaboración propia en AMOS, datos de la investigación, mostrando cargas factoriales de cada ítem.

Los resultados obtenidos en la Tabla 7, muestran la obtención de FC y de AVE, para cada una de las variables latentes y para la variable desempeño académico, obteniendo de los ítems que componen cada factor en el caso de FC resultados por arriba de 0.70 que supera el mínimo de 0.6 y en el caso de AVE supera el mínimo de 0.5 de acuerdo con los lineamientos planteados, mismos que nos llevan a confirmar que existe validez convergente en todos los factores del constructo del desempeño académico porque la AVE es mayor que 0.5 y FC es mayor que AVE. Ahora bien, con los lineamientos planteados existe validez discriminante entre los factores del constructo desempeño académico, donde se confirma que el modelo cumple con los requisitos para ser considerado un modelo representativo de la población en estudio.

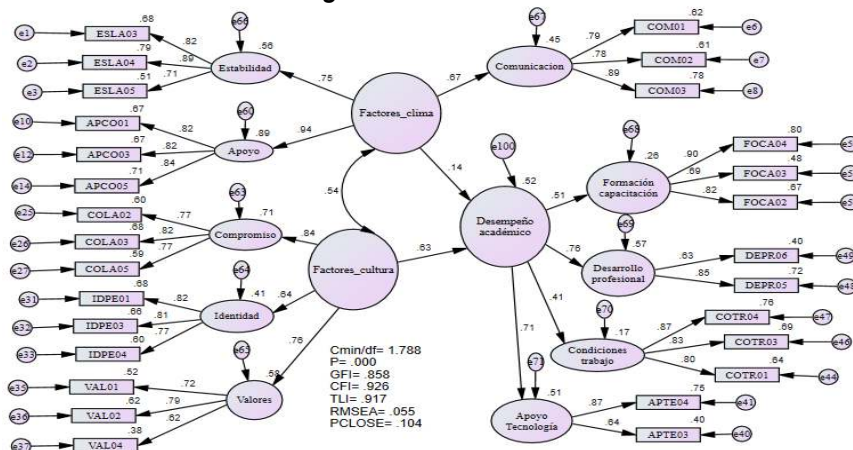
**Tabla 7**  
Validez convergente y discriminante del constructo desempeño académico

Constructo/Factores	FC	AVE	MSV	condiciones de trabajo	Desarrollo profesional	Formación Capacitación	Apoyo en tecnología	Validez	
								yCo	yDi
Desempeño Académico	0.699	0.382						No	
Condiciones de trabajo	0.872	0.694	0.172	<b>0.833</b>				Si	Si
Desarrollo profesional	0.714	0.561	0.373	0.212**	<b>0.749</b>			Si	Si
Formación y capacitación	0.846	0.649	0.172	0.415***	0.325***	<b>0.806</b>		Si	Si
Apoyo en la tecnología	0.723	0.571	0.373	0.314***	0.611***	0.273***	<b>0.756</b>	Si	Si

**Nota.** Elaborado con resultados estandarizados de AMOS sobre el modelo \*\*\* p < 0.001.

El modelo de investigación ajustado de ecuaciones estructurales o modelo confirmatorio integral (Figura 9), es el resultado de correr en el software AMOS ver. 24. Al integrar los modelos de segundo orden confirmatorios, se aprecia los valores de ajuste que se encuentran dentro de los parámetros aceptables para ser considerado como un modelo con ajuste estadístico.

**Figura 9**  
Modelo confirmatorio integral



**Nota.** Elaboración propia en AMOS, datos de la investigación, mostrando cargas factoriales de cada ítem.

Los resultados de las Tablas 8 y 9, comprueban la existencia de la validez discriminante, en primer lugar porque se visualiza que los valores de AVE por renglón, son mayores que MSV, así mismo, los valores de la raíz de AVE obtenidos, son mayores por columna y renglón de cada factor comparado, a los datos de la correlación obtenidos, mostrando además que son estadísticamente significativos ( $p < 0.001$ ). Por lo que se puede afirmar que, de acuerdo con los lineamientos planteados, existe validez discriminante entre las variables latentes del modelo de investigación ajustado y que cumple con las condiciones requeridas para ser considerado el modelo representativo de la población en estudio.

**Tabla 8**  
Validez convergente y discriminante del modelo confirmatorio integral

Construceto/ Factores	FC	AVE	MSV	Factores clima	Factores cultura	Validez	
						Convergente	Discriminante
Desempeño académico	0.7	0.376				No existe	
Factores cultura	0.836	0.634	0.378	0.796		Existe	Existe
Factores clima	0.795	0.567	0.31	0.536***	0.753	Existe	Existe

**Nota.** Elaborado con resultados de AMOS sobre el modelo con datos de la investigación, \*  $p < 0.050$ ; \*\*  $p < 0.010$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .



Tabla 9

Validez convergente y discriminante del modelo confirmatorio integral

Constructo/ Factores	FC	AVE	MSV	Estabi- lidad	Comuni- cación	Apoyo y confianza	Compro- miso laboral	Identidad y pertenencia	Valores	Formación y capacitación	Desarrollo profesional	Condiciones trabajo	Apoyo Tecnología
Estabilidad laboral	0.851	0.658	0.511	<b>0.811</b>									
Comunicación	0.859	0.671	0.415	0.453***	<b>0.819</b>								
Apoyo y confianza	0.865	0.682	0.511	0.715***	0.644***	<b>0.826</b>							
Compromiso laboral	0.831	0.622	0.374	0.364***	0.318***	0.353***	<b>0.788</b>						
Identidad y pertenencia	0.846	0.646	0.348	0.270***	0.376***	0.211**	0.590***	<b>0.804</b>					
Valores	0.755	0.509	0.374	0.369***	0.337***	0.481***	0.611***	0.463***	<b>0.713</b>				
Formación y capacitación	0.846	0.649	0.171	0.329***	0.352***	0.384***	0.297***	0.154*	0.290***	<b>0.805</b>			
Desarrollo profesional	0.713	0.560	0.32	0.233**	0.126	0.226**	0.561***	0.324***	0.338***	0.311***	<b>0.748</b>		
Condiciones de trabajo	0.872	0.694	0.171	0.267***	0.314***	0.345***	0.08	0.112	0.183*	0.414***	0.204	<b>0.833</b>	
Apoyo en tecnología	0.727	0.577	0.32	0.192*	0.190*	0.238**	0.375***	0.285***	0.475***	0.267**	0.565	0.302***	<b>0.760</b>

Nota. Elaborado con resultados de AMOS sobre el modelo con datos de la investigación, \*  $p < 0.050$ ; \*\*  $p < 0.010$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

Por lo anterior, en cada variable de segundo grado mostrada, como en el modelo integral ajustado, se confirma que cada modelo es representativo de la población en estudio, es decir, el instrumento ajustado, cumple con las especificaciones de medición para lo que fue diseñado.

## CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

El desarrollo de las actividades profesionales dentro de una institución de educación superior está sujeto al entendimiento, directa o indirectamente, por parte del trabajador de la realidad que lo rodea, para considerar y analizar las decisiones que pueda tomar durante el desempeño de sus funciones. De esta manera, proceden la conducta y actitud del trabajador, quién estima que la sensación y el significado que le produce su entorno, se encuentra originado por la dinámica laboral que se realiza de manera interna en la organización (Cachón et al., 2013).

Segredo (2017) destaca al clima organizacional, como herramienta para diagnosticar y lograr mayor eficiencia en el desempeño dentro de una institución, mediante el desarrollo de una práctica constante de gestión al cambio, a fin de proporcionar soluciones a los requerimientos exigidos por la sociedad. Ollarves (2006) logra establecer una relación significativa entre la cultura organizacional y las propiedades motivantes del puesto de trabajo que se desarrolla en una IES; partiendo de estos conceptos, es interesante demostrar mediante el desarrollo de un instrumento que integre factores de las dos variables mencionadas, cómo influyen sobre el desempeño

académico, teniendo como enfoque: si existe correlación entre ellas, si existe mediación entre ellas o si alguna variable sociodemográfica sea moderadora entre ellas y el desempeño académico.

Así, a partir de la revisión del estado del arte, se crearon los modelos conceptuales y se construyó el instrumento evaluado en este trabajo con la recolección de información. En este sentido, el análisis de fiabilidad del instrumento, resultó aceptable en cuanto a su consistencia interna, medida mediante el Alfa de Cronbach; además, la aplicación del análisis multivariante, especialmente del análisis factorial exploratorio, expuso las dimensiones contenidas en el instrumento, las cuales se encuentran establecidas en los modelos conceptuales y de manera aceptable explica más del 43%, la varianza de las variables.

El trabajo con ecuaciones estructurales, demuestra que el modelo integral confirmatorio, de acuerdo con los índices de ajustes establecidos, cumple con las condiciones requeridas para considerarse un instrumento fiable y adecuado para su práctica, lo que también se determina mediante la validez discriminante y convergente de sus constructos, ya que sus indicadores y sus variables no tienen correlación con los demás ítems que están midiendo sus respectivas variables. Es así, como el instrumento de recolección de información aplicado a este estudio, se ajusta y mide los modelos conceptuales parciales e integral establecidos en la investigación.

Partiendo de lo anterior, se aporta al conocimiento un instrumento de medición construido, donde se establecen factores de las variables, cultura organizacional y clima organizacional que influyen en el desempeño docente, validado con nivel factorial confirmatorio mediante el uso de ecuaciones estructurales.

El instrumento, es la primera vez que se aplica con el modelo propuesto en una investigación y no se puede comparar con alguno similar de los encontrados, porque hacen mediciones del clima organizacional y la cultura organizacional como variables.

La medición realizada en la relación entre estas variables, manifiestan el efecto directo estandarizado y significativo de los factores de cultura organizacional y factores de clima organizacional sobre el Desempeño Docente, de tal manera que, muestra para las IES ser un instrumento confiable, mediante el cual se pueden tomar acciones de mantenimiento y fortalecimiento de las variables mencionadas, como elementos que incidirán sobre el Desempeño Docente de sus trabajadores Académicos.

Así, el resultado de la investigación, solo es efectiva para la IES en la cual fue realizada y no se puede generalizar para las públicas ni privadas; por lo que, si existe el interés para algún investigador replicar este estudio, se recomienda en IES públicas o privadas, al igual que el enfoque de las variables exógenas sea moderadora o mediadora con intervención de alguna variable sociodemográfica, con la finalidad de obtener la mayor información del trabajador docente.

## REFERENCIAS

- Alcántar, V. M., Maldonado, S. E. y Arcos, J. L. (2012). Medición del clima laboral requerido para asegurar la efectividad del sistema de gestión de calidad. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5(3), 55-68. <https://www.theibfr.com/download/riaf/2012-riaf/riaf-v5n3-2012/RIAF-V5N3-2012-4.pdf>
- Añez, S. (2006). Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios. *CICAG*, 4(1), 1-7. <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/431>
- Arriola, M., Salas, É. y Bernabé, T. (2011). El Clima como manifestación objetiva de la Cultura Organizacional. *Revista Ciencias Estratégicas*, 109-127. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/7570>
- Bances, J. y Ramírez, I. (2021). El clima organizacional y su efecto en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Tumbes 2017. *Revista Ciencia y Tecnología*, 17(2), 73 - 80. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3563>
- Belsey, D. A. (1991). Conditioning Diagnostic: Collinearity and Weak Data in Regression. *EUA: Wiley*, Vol. 262.
- Burrola, M. (2015). *Evaluación de las competencias básicas en TIC en docentes de educación superior en México*. [Tesis doctoral] UNED. [http://espacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-Mburrola/BURROLA\\_VASQUEZ\\_Maribel\\_Tesis.pdf](http://espacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-Mburrola/BURROLA_VASQUEZ_Maribel_Tesis.pdf)
- Cachón, Y., Plaza, G. y Zapata, G. (2013). *Diseño y validación de un instrumento para medir clima escolar en instituciones educativas*. [Tesis de Maestría] Universidad de la Sabana. <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/10104>
- Campos, C. L. (2013). *Modelo de asociación entre factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios*. [Tesis doctoral] Universidad de Montemorelos. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/2146>
- Chiang, M. M. y Ojeda, J. F. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58(2), 39-60. <https://www.redalyc.org/pdf/395/39525785003.pdf>

- Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P. C. y Nuñez, A. (2008). Clima y satisfacción laboral en instituciones públicas: Adaptación y ampliación de un instrumento. *Revista Universum*, 2(23), 66-85. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004>
- Cuenca, R. y O'hara, J. (2006). El estrés en los maestros: percepción y realidad. *Lima: Tarea Asociación gráfica educativa*, 1-58. <http://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/744>
- Díaz, A. y Padrón, J. (2003). *Investigación universitaria, clima y cultura organizacionales*. [Tesis doctoral] Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. <http://padron.entretemas.com.ve/Tesistas/TesisAlejandraPDF.pdf>
- Espinoza, M. G. y Jiménez, A. A. (2019). Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional. *Universidad & Empresa*, 21(36), 261 - 284. doi: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6778>
- González, J. y Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación*, XXIV(47), 90-114. doi: <https://doi.org/10.18800/educacion.201502.005>
- Haidar, E. (2013). *La gestión sistémica en las instituciones particulares de educación superior de Tabasco, México*. [Tesis doctora] Universidad de Autónoma de Guadalajara, Campus Villahermosa.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. y Black, W. C. (1999). *Análisis multivariante*. Madrid, España: Prentice Hall Iberia.
- IBM (2016). *SPSS Statistics (Versión 24)*. software de computador. IBM. <http://ibm.com/mx-es/spss>
- Lorenzo, H. L., Herrera, J. I. y Martín, D. R. (2016). La superación profesional de los docentes universitarios para el perfeccionamiento de la dirección del aprendizaje. *Márgenes*, 38-52. <http://revistas.uniss.edu.cu/index.php/margenes/article/view/360>
- Loyo de Falcón, R. E. (2015). La cultura organizacional desde la perspectiva del docente UNEFA. *Omnia*, 21(2), 53-70. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73743366004.pdf>
- Martínez, R. y Ramírez, M. d. (2010). La motivación y el clima organizacional en la facultad de contaduría pública de la benemérita universidad autónoma de Puebla. *Revista internacional administración y finanzas*, 3(1), 39-48. <https://www.theibfr.com/download/riaf/2010-riaf/riaf-v3n1-2010/RIAF-V3N1-2010-4.pdf>
- Mejías A., A., Reyes S., O. & Arzola H., M. (2006). Medición del clima organizacional en Instituciones de Educación Superior. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 10(38), 55-61. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-48212006000200002&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212006000200002&lng=es&tlng=es).
- Muñoz, A. (2014). Conocimiento, confianza y compromiso. A vueltas con el modelo del déficit. *ResearchGate*, 80-110. [https://www.researchgate.net/publication/325989089\\_Conocimiento\\_confianza\\_y\\_compromiso\\_A\\_vueltas\\_con\\_el\\_modelo\\_del\\_deficit](https://www.researchgate.net/publication/325989089_Conocimiento_confianza_y_compromiso_A_vueltas_con_el_modelo_del_deficit)

- Ollarves, Y. (2006). Cultura organizacional y propiedades motivantes del puesto de trabajo en una institución de educación superior. *Investigación y Postgrado*, 21(1), 125-151. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65821106>
- Pereira, A. E. y Solis, D. J. (2019). Factores del clima organizacional (Caso: Instituciones educativas de San Carlos). *Revista Scientific*, 4, 95-115. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.6.95-115>
- Pérez, I., Maldonado, M. y Bustamante, S. (2006). Clima organizacional y gerencia: Inductores del cambio organizacional. *Investigación y Postgrado*, 21(2), 231-248. <https://www.redalyc.org/pdf/658/65821209.pdf>
- Queipo, B. y Useche, M. C. (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, VIII(3), 486-496. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28080308>
- Reyes, J. y Moros, H. (2019). La cultura organizacional; principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba América Latina*, 7(1), 201-217. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=552364016011>
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Segredo, A. M. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 57-67. <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2017.v43n1/57-67/es>
- Segredo, A. M., García, A. J., León, P. y Perdomo, I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *INFODIR*(13), 86-99. <https://www.medigraphic.com/pdfs/infodir/ifd-2017/ifd1724k.pdf>
- Segredo, A. M., Pérez, J. y López, P. (2015). Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41(4), 603-619. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21443545004>
- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. [Tesis doctoral] Universitat de Valencia. <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24703/Tesis%20Doctorado%20%20Lucia%20Subaldo.pdf?sequence=1>
- Terán, O. E. y Lorenzo, J. (2011). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior. *Omnia*, 17(1), 96-110. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73718406007.pdf>
- Torres, E. y Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014- Perú. *Comunic@cción*, 6(2), 5-14. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v6n2/a01v6n2.pdf>
- Torres, K., Lamenta, P. y Hamidian, B. (2018). Clima organizacional como gestión del conocimiento. *Sapienza Organizacional*, 5(9), 159-172. <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/sapienza/article/view/9978>

Uzcategui, A. C. (2012). *La ética, factor clave en el éxito del liderazgo en las organizaciones educativas (hacia un modelo axiológico basado en el enfoque de la teoría histórico-clínica para el éxito del liderazgo en las organizaciones educativas)*. Venezuela: Servicio de publicaciones de la universidad de Córdova. <https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/12880/2015000001164.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Valdivieso, C. (2013). Comparación de los modelos formativo, reflexivo y de antecedentes de evaluación estudiantil del servicio de docencia. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 16, 95-120. [https://www.researchgate.net/publication/313707128\\_Comparacion\\_de\\_los\\_modelos\\_formativo\\_reflexivo\\_y\\_de\\_antecedentes\\_de\\_evaluacion\\_estudiantil\\_del\\_servicio\\_de\\_docencia](https://www.researchgate.net/publication/313707128_Comparacion_de_los_modelos_formativo_reflexivo_y_de_antecedentes_de_evaluacion_estudiantil_del_servicio_de_docencia)

ANEXOS

**Tabla 10**  
*Ítems de las variables exógenas*

Medida de la escala considerara para el vaciado en el cuestionario, variables exógenas.

En completo desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	En completo acuerdo
1	2	3	4	5

**Ítems**

COLA02	Asistimos puntualmente a las actividades administrativas que nos convocan.
COLA03	Participamos activamente en las actividades asignadas por la administración.
COLA05	Existe un fuerte compromiso para alcanzar las metas propuestas por la administración.
VAL01	El trato es cordial y respetuoso en las relaciones cotidianas.
VAL02	Son considerados trascendentes los valores para realizar las actividades académicas.
VAL04	Considero que los profesores universitarios se conducen con los valores enunciados por la universidad.
IDPE01	Me siento orgulloso de ser profesor universitario.
IDPE03	Estoy muy a gusto de trabajar en esta universidad.
IDPE04	Me siento honrado de pertenecer al cuerpo docente de esta División Académica.
COM01	La comunicación entre la Administración y los Docentes Universitarios es excelente.
COM02	La Administración proporciona la información necesaria y en tiempo para la realización de las actividades administrativas o académicas asignadas al Docente.
COM03	Son adecuados los mecanismos de comunicación existentes en la Institución.
ESLA03	Siento que tengo futuro en esta Institución Universitaria.
ESLA04	La universidad cumple mis expectativas laborales.
ESLA05	Siento estabilidad laboral en esta institución educativa.
APCO01	Es fácil tener acceso a las autoridades de esta división cuando necesito su apoyo.
APCO03	Puedo asegurar que el apoyo de las autoridades para realizar mi trabajo es inmediato.
APCO05	Me siento a gusto con el trato que recibo de las autoridades.

**Nota.** Elaboración propia, escalas del cuestionario, variables exógenas.

Tabla 11

Ítems variable endógena

Medida de la escala considerada para el vaciado en el cuestionario, variable endógena.

Nunca	Rara vez	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
1	2	3	4	5

Ítems	
COTR01	Los espacios físicos son adecuados para realizar mi labor docente.
COTR03	Las instalaciones cuentan con la ventilación e iluminación adecuada para el desarrollo de las actividades académicas.
COTR04	El mobiliario y el estado de confort que se siente en los salones de clase, son los apropiados para ejercer la docencia.
APTE03	Induzco a los estudiantes a utilizar la tecnología para completar las actividades realizadas en clase.
APTE04	Considero a la tecnología como una herramienta importante para la realización de mi función docente.
DEPR05	Reformulo mi actuación docente cada nuevo ciclo escolar.
DEPR06	Actualizo constantemente mis conocimientos sobre los contenidos de la materia.
FOCA02	Obtengo de las capacitaciones recibidas nuevos conocimientos que me ayudan a optimizar mi trabajo profesional docente.
FOCA03	son adecuadas las capacitaciones recibidas por parte de la institución.
FOCA04	Encuentro en las capacitaciones recibidas las herramientas necesarias para potenciar mi labor docente.

**Nota.** Elaboración propia, escalas del cuestionario, variables endógenas.



**Tabla 12**

**Pesos de la regresión de valores estandarizados del modelo confirmatorio integral**

RELACIONES ENTRE VARIABLES		Estimación Estandarizada	S.E.	C.R.	P	Estimación Estandarizada	Cuadrado Correlación
Factores cultura	<--> Factores clima	0.143	0.029	4.983	***	0.536	0.287
Desempeño académico	<--- Factores cultura	0.444	0.102	4.339	***	0.631	0.398
Desempeño académico	<--- Factores clima	0.109	0.076	1.437	0.151	0.143	0.020
Compromiso	<--- Factores cultura	1				0.844	0.712
Identidad	<--- Factores cultura	0.429	0.06	7.184	***	0.638	0.407
Formación capacitación	<--- Desempeño académico	1				0.505	0.255
Desarrollo profesional	<--- Desempeño académico	1.013	0.184	5.507	***	0.756	0.572
Condiciones trabajo	<--- Desempeño académico	0.735	0.176	4.179	***	0.411	0.169
Apoyo Tecnología	<--- Desempeño académico	0.753	0.163	4.618	***	0.714	0.510
Comunicación	<--- Factores clima	1				0.674	0.454
Estabilidad	<--- Factores clima	1.182	0.155	7.646	***	0.75	0.563
Apoyo	<--- Factores clima	1.649	0.21	7.865	***	0.941	0.885
Valores	<--- Factores cultura	0.691	0.095	7.288	***	0.762	0.581
ESLA03	<--- Estabilidad	1				0.822	0.676
ESLA05	<--- Estabilidad	0.854	0.071	12.062	***	0.711	0.506
COM01	<--- Comunicación	1				0.787	0.619
COM02	<--- Comunicación	0.965	0.075	12.849	***	0.781	0.610
COM03	<--- Comunicación	1.139	0.081	14.099	***	0.886	0.785
APCO01	<--- Apoyo	1				0.818	0.669
APCO03	<--- Apoyo	0.925	0.065	14.295	***	0.817	0.667
APCO05	<--- Apoyo	0.946	0.064	14.793	***	0.842	0.709
ESLA04	<--- Estabilidad	1.097	0.073	15.044	***	0.89	0.792
COLA03	<--- Compromiso	1				0.822	0.676
COLA05	<--- Compromiso	0.997	0.08	12.444	***	0.769	0.591
IDPE01	<--- Identidad	1				0.824	0.679
IDPE04	<--- Identidad	1.053	0.084	12.588	***	0.773	0.598
VAL02	<--- Valores	1.232	0.125	9.858	***	0.789	0.623
VAL04	<--- Valores	1.057	0.125	8.449	***	0.617	0.381
IDPE03	<--- Identidad	1.128	0.086	13.119	***	0.814	0.663
VAL01	<--- Valores	1				0.723	0.523
FOCA02	<--- Formación capacitación	1				0.817	0.667
FOCA03	<--- Formación capacitación	0.854	0.075	11.407	***	0.69	0.476
FOCA04	<--- Formación capacitación	1.096	0.081	13.542	***	0.896	0.803
COTR01	<--- Condiciones trabajo	1				0.799	0.638
COTR03	<--- Condiciones trabajo	1.022	0.074	13.825	***	0.828	0.686
COTR04	<--- Condiciones trabajo	1.215	0.085	14.216	***	0.871	0.759
APTE03	<--- Apoyo Tecnología	1				0.636	0.404
APTE04	<--- Apoyo Tecnología	1.25	0.181	6.909	***	0.866	0.750
DEPR06	<--- Desarrollo profesional	0.622	0.088	7.045	***	0.629	0.396
DEPR05	<--- Desarrollo profesional	1				0.851	0.724
COLA02	<--- Compromiso	0.953	0.076	12.49	***	0.772	0.596

**Nota.** Elaborado con resultados de AMOS sobre el modelo con datos de la investigación.

\*\*\* Menor que 0.001