

Contraste de un modelo de los determinantes de la personalidad gestora

Contrast of a model for determining the personality management

Cruz García Lirios[1], Javier Carreón Guillén[2], María Luisa Quintero Soto[3]

Para citar este texto:

García Lirios, Cruz; Carreón Guillén, Javier y María Luisa Quintero Soto. "Contraste de un modelo de los determinantes de la personalidad gestora" en *Revista Sinfin*, no. 16, marzo-abril, México, 2016, 70-85pp. ISSN: 2395-9428: <http://www.revistasinfin.com/revista/>

RESUMEN

La personalidad gestora supone una serie de atributos y rasgos ajustados a un ideal directivo que, a través del emprendimiento o la innovación, disemina los lineamientos institucionales y la preservación de la autonomía de la organización. En este sentido, los estudios relativos al liderazgo han centrado su interés en la eficiencia y eficacia de la toma de decisiones, pero han soslayado la influencia de las políticas públicas y organizacionales para con la alta dirección. En virtud de que quienes perciben a los líderes son también portadores del institucionalismo y la autonomía, se llevó a cabo un estudio no experimental con una sección no probabilística de 300 estudiantes, docentes y administrativos de tres universidades públicas. A partir de un modelo estructural [$\chi^2 = 15,28$ (14gl) $p = 0,000$; GFI = 0,990; CFI = 0,970; RMSEA = 0,000] se encontró una relación espuria entre el institucionalismo y la autonomía sobre la personalidad (0,03 y 0,01 respectivamente), pero se demostró una influencia significativa del institucionalismo sobre la autonomía (0,81). En virtud de que la literatura revisada alude a la experiencia del líder como factor determinante de la gestión, se advierten líneas de investigación que versen sobre la relación entre institucionalismo y autonomía.

Palabras claves; institucionalismo, cultura, autonomía, gestión, liderazgo

ABSTRACT

The management involves a number of personality attributes and features tailored to a management ideal that, through discourse, charisma or achievements, spreads institutional guidelines and preserving the autonomy of the organization. In this sense, studies on leadership have focused their interest in the efficiency and effectiveness of decision making, but have ignored the influence of public and organizational policies with senior management. Under that those who perceive leaders are also carriers of institutionalism and autonomy, he held a non-experimental study with a probabilistic section 300 students from a public university. from a structural model [$\chi^2 = 15.28$ (14gl) $p = 0.000$; GFI = 0.990; CFI = 0.970; RMSEA = 0.000] a spurious relationship between institutionalism and autonomy of personality (0.03 and 0.01 respectively) was found, but significant influence of institutionalism on autonomy (0.81) was demonstrated. Under the revised literature refers to the experience as a determining factor leading management, research lines that relate to the relationship between autonomy and warn institutionalism.

Keywords; institutionalism, culture, autonomy, management, leadership

Los estudios relativos a la cultura organizacional plantean relaciones unidireccionales, de manera particular entre la toma de decisiones gerenciales o de la alta dirección y los resultados, objetivos, metas, recursos, talentos, equipos e innovaciones; todo ello sin considerar procesos organizacionales tales como: el clima, la capacidad organizacional, el liderazgo y la comunicación organizacional (véase figura 1).

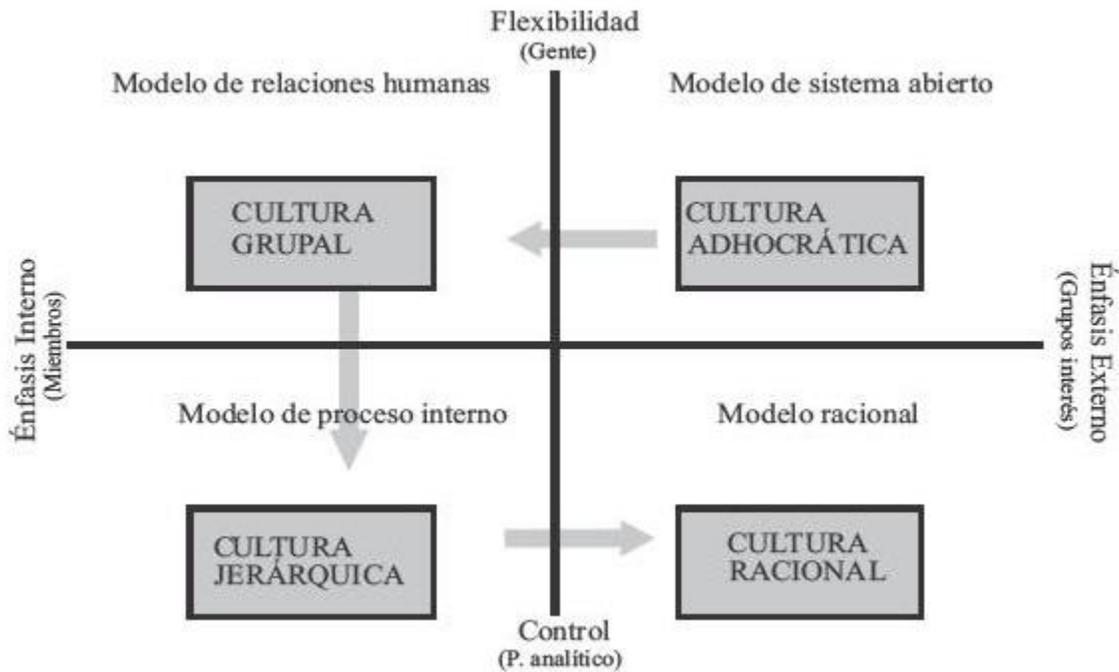
En tales investigaciones se mide el grado en que los ejecutivos se centran en la obtención de resultados, el impacto de sus decisiones en el desempeño de los talentos y su organización interna; así como la influencia del carisma del líder en el compromiso de los subordinados o la motivación para llevar a cabo las tareas (Guzmán y Cárcamo, 2014).

Asimismo, es posible advertir que la cultura organizacional se reduce a su mínima expresión en tanto contenedora de procesos organizacionales, tecnológicos, financieros, grupales y personales.

Empero, la relación que guarda la cultura organizacional con los demás procesos organizativos resalta como un sistema de gestión, en la cual el líder no

sólo orientaría las tareas sino además determinaría el clima, la capacidad organizacional y, desde luego, el emprendimiento a través de la comunicación.

Figura 1. Cultura organizacional



*Fuente: Carreón (2013)

La calidad de procesos productivos e innovadores, no sólo estarían determinados por las relaciones de dependencia entre: cultura, clima, capacidad, liderazgo y comunicación organizacional; sino que, además, evidenciaría un sistema de gestión del conocimiento que iniciaría con la evaluación, la acreditación y la certificación (Díaz, 2013).

Ahora bien, en el ámbito educativo, las organizaciones con fines académicos buscan no únicamente maximizar la producción, sino también el generar la innovación del conocimiento, ya no con miras a ser competitivos, sino con la intención de brindar más valor a la organización y a quienes en ella laboran (León, Sotelo y Zepeda, 2013).

Por tanto, el estudio de las relaciones de dependencia entre los procesos organizacionales, supone el análisis integral de la gestión del conocimiento que bien puede observarse en el proceso de: evaluación, acreditación y certificación.

Los trabajos realizados en última década en México, Brasil, Chile y Costa Rica; coinciden al analizar algunos ejes temáticos de la gestión escolar. En estos estudios, los ejes temáticos han sido: la gestión escolar en las instituciones educativas, el papel de la gestión escolar en la calidad educativa de las escuelas superiores, variables asociadas a la gestión escolar, la construcción de nuevos modelos de gestión, estilos de gestión en instituciones de diferente dependencia administrativa y otros trabajos se han centrado en estudiar las relaciones de calidad de la enseñanza y los resultados del aprendizaje.

Sin embargo, en términos organizacionales, la gestión supone dimensiones culturales en las que el clima, el liderazgo, la capacidad y la comunicación son indicativas de un sistema orientado por motivos, estrategias, normas y valores traducidas en la distribución del poder, o bien, como respuesta a políticas educativas de la calidad de procesos y productos académicos.

Pérez (2014) llevó a cabo una sistematización del concepto de gestión para resaltar dos relativos a la política y el adoctrinamiento de un pensamiento burocrático. Sus hallazgos versan sobre la experiencia del líder. A medida en que los procesos de gestión son amplia y detalladamente conocidos o cuando menos experimentados, las oportunidades de los estudiantes se incrementan, ya que la estrategia del gestor y la comunicación de sus objetivos, metas y logros permite la construcción de una identidad.

Chitarroni (2013) realizó un estudio donde desarrolló en el ámbito nacional, cuyo objetivo fue presentar al lector un panorama general de la administración en el sector educativo, buscando identificar las formas de administración utilizadas en el sector educativo en todos sus niveles.

Los resultados evidenciaron una serie de cambios radicales sociales, económicos y políticos a través del tiempo y cómo éstos han impactado al sistema educativo actual. Específicamente, la gestión escolar ha tenido un papel especial en la renovación educativa, de ahí la importancia que ha tomado en la actualidad la mejora y preparación del proceso de gestión escolar, la cual debe poseer una

comprensión de la cultura social, de la organización académica y del entorno globalizador en el que se encuentra inmersa dicha organización, teniendo una apertura al cambio que favorezca las innovaciones requeridas para la mejora continua en la calidad educativa, en la que los miembros que participen en la gestión educativa, deben tener habilidades de comunicación, liderazgo y facilidad de renovación y aplicación continua para la estimulación de los equipos de trabajo y una motivación que favorezca una comunicación efectiva, con lo cual se logrará un mejor ambiente colaborativo que conlleve a realizar y mejorar la calidad educativa.

Díaz (2013), realizó una investigación a partir de un diagnóstico de los problemas de la educación superior en el país a fin de establecer plazas suficientes para que todos los niños en edad escolar (6-11 años) pudieran acceder a la educación superior; elevar su eficiencia terminal y promover la reforma de la educación superior e incrementar el presupuesto a la educación. En esta propuesta parte de tres elementos: institucionales, técnicos y políticos; institucionales porque considera la participación de la comunidad como elemento central para el fortalecimiento de la escuela, así como su responsabilidad en la calidad de los servicios educativos con la colaboración de sus actores; técnicos en la medida en que se considera a los directores de las escuelas en función de conocimientos, competencia profesional y capacidad de liderazgo, con la idea de mejorar la calidad de la escuela, y políticos porque busca revertir la práctica tradicional de nombramiento de directores a partir de factores políticos.

Lewandosky (2013) realizó una investigación cuyos objetivos fueron desarrollar y fortalecer el liderazgo de directivos, docentes y educadores para generar mejoramientos en las organizaciones educativas en los ámbitos del Proyecto Educativo Institucional (PEI), así mismo desarrollar la competencia del liderazgo de directivos, docentes y educadores a través de la visión compartida, procesos participativos, apoderamiento, manejo de conflicto y la solución efectiva de un problema en uno o dos componentes del PEI. La metodología que se empleó en la investigación se llevó a cabo en varias etapas, durante cinco semestres de formación académica e investigativa.

García (2013) realizó un trabajo en el contexto del ámbito nacional, cuyo objetivo fue conocer el papel de la gestión escolar en la calidad educativa de las escuelas superiores. Los resultados obtenidos evidenciaron que el modelo de

gestión de cada director está relacionado con su personalidad, pero esto no quiere decir que no se puedan brindar orientaciones generales. El modelo de gestión escolar que se recomienda para mejorar la calidad de las instituciones de educación superior mexicana debe contemplar las actividades mencionadas anteriormente fundamentadas en la promoción de los valores universales y en velar por el bienestar y aprendizaje de los alumnos.

En dicha investigación se trabajó con cinco supuestos teóricos, los cuales fueron los siguientes:

- La gestión escolar determina la calidad educativa de una escuela superior.
- La gestión escolar debe combinar la administración gerencial con lo humanista, para obtener resultados más favorables.
- Los directivos de escuelas superiores se enfocan en actividades administrativas, dejando de lado las académicas.
- Los directivos de escuelas superiores cuando no son capacitados para su labor, se ven obligados a aprender por ensayo y error.
- La calidad educativa se logra a través de un modelo de gestión dialógico, que reconozca y resuelva las necesidades, tanto administrativas como pedagógicas de la institución.

García (2014) realizó una investigación que corresponde cuyo objetivo principal fue analizar cómo el Programa Escuelas de Calidad (PEC) influye en fortalecer la coordinación de la gestión institucional, entendida ésta como las interacciones entre los organismos gubernamentales, a través de nuevas formas de gestión pública y mecanismos de sistematización para la transparencia y rendición de cuentas entre las instancias federales, estatales y municipales todo ello para la construcción de un nuevo modelo de gestión escolar.

El trabajo analiza los mecanismos que el PEC instituye y fomenta para la llamada gestión institucional, entre las instancias educativas del orden federal, estatal y municipal; todo encaminado para la construcción de un nuevo modelo de gestión escolar. La hipótesis planteadas en dicho trabajo fueron las siguientes: 1) Es posible que el PEC haya logrado fortalecer la gestión institucional a través de nuevas formas de gestión y participación social; transparencia y rendición de cuentas, las cuales promueven la articulación, colaboración y coordinación entre las autoridades educativas centrales, locales y las propias escuelas. 2) las relaciones

institucionales del PEC no son obstaculizadas por la cual estructura administrativa de la SEP. Esto significa que las funciones y objetivos del PEC no son contrapuestos a los de la SEP. 3) El sistema de Información del PEC ha logrado disminuir la tarea administrativa del registro y control de los recursos financieros para las Coordinaciones del Distrito Federal responsables del PEC, de la Dirección General de Servicios Educativos Iztapalapa (DGSEI) y de la Dirección General de Operación de Servicios Educativos (DGOSE) y las escuelas incorporadas.

El método de investigación utilizado en este trabajo combina el análisis documental y las entrevistas semi-estructuradas realizadas a funcionarios. El PEC busca fortalecer dos procesos, por un lado la gestión institucional entre las instancias que administran el programa y, por otro, la gestión escolar con la finalidad de colocar a la escuela como el eje principal de cambio y así mejorar su desempeño organizacional y pedagógico. El reto del PEC radica en buena medida en la eficacia con la cual puede lograr que interactúen esos dos procesos. Dicho trabajo sirve como antecedente o referencia al presente trabajo debido a que aborda aspectos de utilidad acerca de la gestión escolar.

Long (2013) realizó una novedosa investigación cuyo objetivo fue comparar estilos de gestión en instituciones de diferentes dependencias administrativas y establecer relaciones con la calidad de la enseñanza y los resultados de aprendizaje. Con base en los resultados obtenidos de dicha investigación, se encontró una clara relación entre la dependencia administrativa de la escuela, los procesos de gestión escolar y algunos aspectos de la gestión pedagógica. La escasa autonomía de los directores de las escuelas oficiales se revela como una manifiesta desventaja para una mejor gestión, no obstante, y aunque resulte paradójico, estos profesores son más eficientes en la aplicación de la política de atención a los más pobres.

Marques (2014) realizó una investigación cuyo objetivo fue proponer un modelo causal que identifica algunas variables que inciden en la gestión de las organizaciones escolares y las relaciones entre dichas variables, así como el efecto que la gestión tiene en la calidad de la educación de estas organizaciones. Los resultados obtenidos demostraron que los efectos indirectos que se presentan en el modelo final, son las dimensiones de liderazgo, recursos y procesos las que poseen efectos estadísticos significativos sobre la calidad educativa. En relación a las demás variables sus efectos indirectos sobre la calidad educativa no son estadísticamente significativos.

Abdiaziz y Yassin (2014) realizaron un estudio de caso cuyo objetivo fue identificar algunos factores implicados en la participación y estilos de gestión escolar en los directores de generales. Es un estudio, de caso con una aproximación histórico-social. En dicha investigación participaron cuatro directores, el análisis de dicha participaron permitió identificar tres estilos de gestión directiva, así como una serie de elementos microinstitucionales y personales, que se conjugaron para conformar y dar sentido a estos estilos durante la historia de un centro escolar.

Pettinicchio, (2013) realizó un estudio en el que asumió el paradigma interpretativo de investigación y focaliza la comprensión de la gestión escolar y las prácticas pedagógicas desde la perspectiva situacional centrando la mirada en los grupos de directivos y docentes para penetrar en la cultura de significados que constituyen en escenarios reales. Este enfoque ofrece la posibilidad de una perspectiva amplia y contextual de las representaciones expresadas en los discursos de los sujetos, de modo de registrar la narrativa de la cotidianidad de sus prácticas.

La investigación asumió aspectos análogos a la investigación cualitativa, examinó la naturaleza profunda de las realidades escolares, la forma como asumen su estructura a fin de comprender la razón de los comportamientos y manifestaciones en situación de conversación. Por tanto, este estudio situó la organización escolar en el contexto de los cambios del sistema educativo basándose en el estudio de fenómenos de tipo social, que tienen que ver con las creencias y comportamientos de determinados grupos sociales que forman parte de las organizaciones.

El método de investigación empleado fue el de las representaciones de los directivos y docentes de establecimientos educacionales. Este estudio asumió los métodos situacionales, dado que se consideraron más sensibles y adecuados para la investigación de la realidad escolar. El enfoque interpretativo favoreció la comprensión del sistema escolar en contexto, haciendo posible generación de conocimiento validando en la experiencia propia y la contrastación de ésta con las políticas educacionales establecidas en los discursos oficiales en el contexto de proceso de reforma.

Prada (2013) en un artículo describe los resultados de un estudio desarrollado en Costa Rica, cuyo propósito fue analizar el papel de liderazgo educativo en las

organizaciones escolares. Este artículo sugiere una explicación breve sobre que significa liderazgo y explica dos teorías que se ha venido desarrollando: la teoría transaccional y la teoría transformacional y cómo repercuten en la gestión escolar, se explica también en que consiste la visión en una organización escolar y cómo se vincula con el liderazgo dentro de las organizaciones educativas.

La gestión escolar a menudo es ponderada desde el desempeño y rendimiento escolar a través de las pruebas estandarizadas internacionales tales como EXCALE (Examen para la Calidad y el Logro Educativo). Los instrumentos miden preferentemente competencias educativas y académicas relativas al pensamiento matemático o razonamiento lógico y verbal soslayando el entorno organizacional en el que la gestión escolar se lleva a cabo y el proceso de enseñanza-aprendizaje se establece.

En síntesis, la gestión escolar supone una cultura organizacional orientada al cambio, ya que a menudo es considerada como un instrumento de valores y normas ajustados a políticas de calidad en los procesos a fin de conseguir la acreditación.

La gestión escolar, en relación con la cultura organizacional, es un instrumento de autonomía e identidad frente a una intencionalidad educativa como la acreditación.

Planteamiento

Considérese las siguientes premisas:

Premisa 1 (Institucionalismo Rector). Si la gestión escolar es una extensión de las políticas institucionales educativas y los programas rectores de la calidad educativa, entonces la cultura organizacional, en su dimensión cohesiva indica un grado de influencia política conocida como institucionalismo burocrático.

Premisa 2 (Autonomía Relativa). Si la gestión escolar es un instrumento que una Institución de Educación Superior (IES) utiliza para establecer su autonomía frente al Estado y demás instancias reguladoras y financiadoras de la educación, entonces el estudio de la cultura organizacional permitirá observar y ponderar los grados de autonomía que en una IES se establecen considerando la comunicación, el liderazgo, la cohesión, el clima y el éxito.

Premisa 3 (Personalidad del Líder). Si la gestión escolar es determinada por la personalidad del líder, entonces la experiencia juega un papel preponderante en la toma de decisiones, el emprendimiento de acciones y la sistematización de las estrategias.

Justificación

La exploración de la cultura de gestión para la acreditación de los procesos y los productos académicos beneficia a estudiantes, docentes y administrativos al ponderar su grado de comunicación, liderazgo, cohesión, clima y éxito.

Considérese las siguientes ventajas competitivas:

De la agenda política educativa. El diagnóstico exploratorio catapulta como tema central en los programas de calidad y evaluación a la cultura de gestión.

De la cultura de la acreditación. La exploración la cultura de gestión permite delinear las estrategias para la obtención de la acreditación de una IES en lo relativo a sus procesos y productos académicos.

De la personalidad exitosa. El estudio de la cultura de gestión perfila a aquellos líderes que cuenten con una personalidad motivada y orientada al logro de objetivos y la consecución de metas.

Formulación

¿Cuáles son los determinantes organizacionales de la personalidad gestora?

Hipótesis

Nula. Las relaciones teóricas de dependencia entre los determinantes organizacionales de la cultura de gestión sobre la personalidad gestora se ajustan a los datos observados.

Alternativa. Las relaciones entre determinantes y determinados teóricos son diferentes a los datos observados

MÉTODO

Diseño

Se realizó un estudio no experimental, transversal y exploratorio.

Objetivo

General. Explorar la cultura organizacional en torno a la gestión escolar en el proceso de acreditación de una IES.

Específico. Explorar las dimensiones de la cultura de gestión en lo relativo a comunicación, liderazgo, cohesión, clima y éxito relacionado con la acreditación de los procesos y productos académicos.

Variables

Personalidad gestora. Alude a una serie de atributos y rasgos concernientes al emprendimiento y al liderazgo que se observan después de las áreas de oportunidad.

Cultura. Refiere a los niveles de comunicación, liderazgo, cohesión, clima y éxito relacionado con la acreditación de procesos y productos académicos.

Comunicación. Índica los procesos de toma de decisiones con base en el poder de líderes hacia seguidores al momento de establecer criterios de acreditación.

Liderazgo. Índica los logros a partir de atributos y capacidades de un rol directivo o gerencial.

Cohesión. Índica un grado de lealtad de seguidores hacia un líder.

Clima. Índica un nivel de facilidad o dificultad de llevar a cabo procesos y productos con base en valores y normas.

Éxito. Índica metas y objetivos a seguir, así como el reconocimiento de logros.

Muestra

Se realizó una selección no probabilística de 300 estudiantes, docentes y administrativos de tres IES afiliadas a ANFECA y acreditadas por la COPAES:

Sexo. El 46% es del sexo femenino y el 54% del masculino.

| | | | | | | | | | | |
|-----------------------|-------|--------|------|-------|-------|---------|-------|-------|--|--|
| Afectividad | 4,000 | 7,000 | ,629 | 4,445 | -,169 | - ,597 | 0,832 | 0,683 | | |
| Competencia | 4,000 | 8,000 | ,531 | 3,756 | -,505 | - 1,785 | 0,824 | 0,692 | | |
| Racionalidad | 4,000 | 8,000 | ,669 | 4,727 | -,382 | - 1,349 | 0,801 | 0,693 | | |
| Innovación | 4,000 | 10,000 | ,713 | 5,041 | -,570 | - 2,015 | 0,893 | 0,712 | | |
| Emprendimiento | 4,000 | 16,000 | ,107 | ,759 | -,777 | - 2,747 | 0,894 | 0,725 | | |
| Conocimiento | 4,000 | 16,000 | ,100 | ,711 | -,404 | - 1,428 | 0,845 | 0,825 | | |
| Utilidad | 4,000 | 16,000 | ,720 | 5,092 | ,006 | ,022 | 0,805 | 0,893 | | |
| Motivación | 4,000 | 15,000 | ,576 | 4,074 | -,500 | - 1,766 | 0,846 | 0,891 | | |
| Multivariable | | | | | 5,221 | 3,5 | | | | |

| | | | | | | | | | |
|------|--|--|--|--|--|----|--|--|--|
| ción | | | | | | 74 | | | |
|------|--|--|--|--|--|----|--|--|--|

Análisis Factorial Exploratorio de componentes principales con rotación varimax y máxima verosimilitud: Bostrapp = 0,000; KMO = 0,672; prueba de Bartlett [$\chi^2 = 10,24$ (10 gl) $p = 0,000$]; C1 = Institucionalismo (56% de la varianza total explicada), C2 = Autonomía (24% de la varianza total explicada), C3 = Personalidad (20% de la varianza total explicada).

*Fuente: Elaborada con los datos del estudio

No obstante el valor de curtosis general, las correlaciones muestran asociaciones entre las variables que indican tres constructos a saber, institucionalismo, autonomía y personalidad, ya que todos los valores son cercanos a cero y evidencian relaciones espurias que no afectarían la conformación de un constructo o una estructura de relaciones de dependencia (véase tabla 2).

Tabla 2. Covarianzas entre los factores

| | F1 | F2 | F3 | F4 | F5 | F6 | F7 | F8 |
|-----------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----|
| Afectividad | ,640 | | | | | | | |
| Competencia | ,132 | 1,159 | | | | | | |
| Racionalidad | ,085 | -,093 | ,962 | | | | | |
| Innovación | ,113 | ,398 | ,118 | 2,583 | | | | |
| Emprendimiento | ,412 | ,369 | ,427 | ,746 | 8,469 | | | |
| Conocimiento | ,124 | ,342 | -,208 | ,112 | 1,968 | 6,190 | | |
| Utilidad | ,543 | ,165 | ,031 | ,413 | 2,870 | 1,534 | 8,558 | |

| | | | | | | | | |
|-------------------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|
| Motivación | ,481 | ,042 | ,127 | ,813 | 4,228 | 2,097 | 3,789 | 7,549 |
|-------------------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|

Condition number = 30,665; Eigenvalues = 16,626 5,821 5,147 3,465 2,540 1,090 ,879 ,542;
 Determinant of sample covariance matrix = 2278,532

*Fuente: Elaborada con los datos del estudio

Por su parte, las covarianzas también muestran niveles espurios, aunque significativos entre las variables lo cual supone relaciones de dependencia con otros factores (véase tabla 3).

Tabla 3. Covarianzas entre los factores

| | F1 | F2 | F3 | F4 | F5 | F6 | F7 | F8 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Afectividad | 1,000 | | | | | | | |
| Competencia | ,153 | 1,000 | | | | | | |
| Racionalidad | ,108 | -,088 | 1,000 | | | | | |
| Innovación | ,088 | ,230 | ,075 | 1,000 | | | | |
| Emprendimiento | ,177 | ,118 | ,150 | ,159 | 1,000 | | | |
| Conocimiento | ,062 | ,128 | -,085 | ,028 | ,272 | 1,000 | | |
| Utilidad | ,232 | ,052 | ,011 | ,088 | ,337 | ,211 | 1,000 | |
| Motivación | ,219 | ,014 | ,047 | ,184 | ,529 | ,307 | ,471 | 1,000 |

Condition number = 5,634; Eigenvalues = 2,300 1,174 1,142 ,913 ,807 ,655 ,601 ,408

*Fuente: Elaborada con los datos del estudio

Precisamente, en el caso de las relaciones de dependencia entre indicadores (afectividad, competencia, racionalidad, innovación, emprendimiento, conocimiento, utilidad, motivación) y constructos (institucionalismo, autonomía, personalidad) es posible observar valores cercanos a la unidad que evidencian una estructura de cultura organizacional (véase tabla 4).

Tabla 4. Relaciones de dependencia entre factores y constructos

| | | | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|-----------------------|----|-------------------|-----------------|-------------|-------------|----------|--------------|
| Autonomía | <— | Institucionalismo | ,776 | ,102 | 7,935 | *** | par_8 |
| Personalidad | <— | Institucionalismo | ,326 | ,030 | 1,160 | ,246 | par_5 |
| Personalidad | <— | Autonomía | ,097 | ,032 | ,305 | ,760 | par_6 |
| Afectividad | <— | Institucionalismo | ,827 | | | | |
| Competencia | <— | Institucionalismo | ,566 | ,096 | 7,622 | *** | par_1 |
| Racionalidad | <— | Institucionalismo | ,377 | ,076 | 5,405 | *** | par_2 |
| Innovación | <— | Autonomía | ,818 | | | | |
| Emprendimiento | <— | Autonomía | ,220 | ,067 | 2,224 | ,026 | par_3 |
| Conocimiento | <— | Autonomía | ,150 | ,028 | 2,239 | ,025 | par_4 |
| Utilidad | <— | Personalidad | ,223 | | | | |

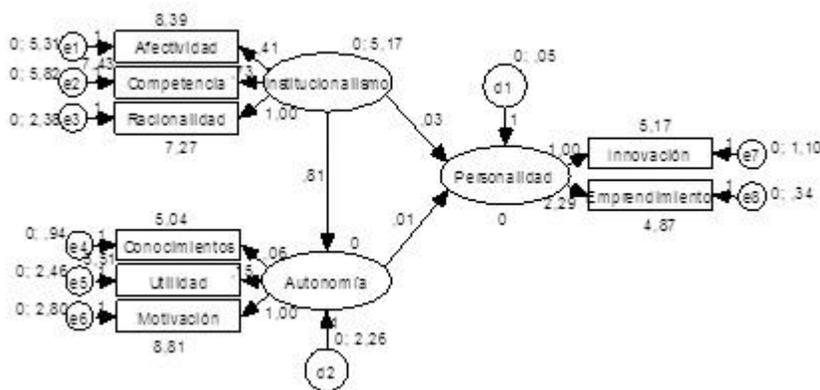
| | | | | | | | |
|-------------------|-----|--------------|------|-------|-------|------|-------|
| Motivación | <-- | Personalidad | ,687 | 1,847 | 1,241 | ,215 | par_7 |
|-------------------|-----|--------------|------|-------|-------|------|-------|

*Fuente: Elaborada con los datos del estudio

Una vez inferida la existencia de una estructura de relaciones de dependencias entre indicadores y constructos, se procedió a estimar el modelo híbrido (véase figura 2). El determinante de la personalidad fue el institucionalismo, pero su valor espurio (0,03) parece mostrar que existen otros factores más predictivos de la personalidad gestora. Es el mismo caso para la relación entre autonomía y la personalidad (0,01).

Sin embargo, la relación entre institucionalismo y autonomía (0,81) es más que significativa, ya que corrobora el supuesto de la teoría neo-institucionalista acerca de que las organizaciones están sujetas a las políticas públicas, pero son éstas quienes permiten un margen de autonomía suficiente para incluir la participación de las organizaciones e instituciones en los lineamientos en este caso educativos.

Figura 2. Modelo de los determinantes de la personalidad gestora



*Fuente: Elaborada con los datos del estudio

Por último, los parámetros de ajuste y residuales [$\chi^2 = 15,28$ (14gl) $p = 0,000$; GFI = 0,990; CFI = 0,970; RMSEA = 0,000] señalan que es posible aceptar la hipótesis nula relativa a las relaciones teóricas en correspondencia con los datos observados.

DISCUSIÓN

El presente trabajo ha establecido un modelo estructural en el que es posible incluir indicadores y constructos relativos al institucionalismo, la autonomía y la personalidad como temas centrales en la literatura publicada en los últimos tres años.

La personalidad gestora, tal como el estado del conocimiento la ha estudiado, supone atributos y rasgos de emprendimiento e innovación que subyacen luego de un proceso de oportunidades y capacidades generado desde las políticas institucionales y el desarrollo interno de las mismas.

En el proceso de institucionalización, las universidades públicas parecen centran sus capacidades en la personalidad de sus directivos y rectores. En este sentido, buscan preservar una autonomía, pero sin cuestionar los lineamientos de las políticas educativas, dependen de la alta dirección.

Carreón (2013) observó que en el proceso de liderazgo, el compromiso y la empatía son determinantes de un carisma que enaltece las capacidades de un gerente. En el presente estudio se ha observado que la institución al influir sobre la autonomía de una universidad no incide sobre las estrategias emprendedoras e innovadoras del líder.

García (2014) también encontró que en el ajedrez que el líder juega con respecto a los lineamientos políticos e institucionales, la toma de decisiones está orientada al logro de objetivos y consecución de metas a través de alianzas con el sector privado y con fines de lucro. En este proceso, la gestión está encaminada a formar cuadros técnicos que satisfagan la demanda del mercado local.

Sin embargo, en el presente estudio se ha visto que más bien el líder parece determinar una estrategia independiente a las políticas públicas y los lineamientos institucionales. En este sentido, los nuevos cuadros directivos parecen estar más preocupados por el clima de relaciones y de tareas más que por las contingencias institucionales o los disturbios políticos.

Se trata de una personalidad gestora que más bien parece buscar un consenso inmediato de producción y calidad en sus procesos que ajustar sus planificaciones al fomento industrial o empresarial de los gobiernos locales o federales.

Sin embargo, es necesario profundizar en el análisis del institucionalismo, ya no como una ideología empresarial, sino como parte de una cultura organizacional que ahora motiva el emprendimiento y la innovación.

CONCLUSIÓN

La personalidad emprendedora parece estar orientada por iniciativas, consensos y corresponsabilidades inherentes al líder más que a las capacidades organizacionales, los lineamientos institucionales o los requerimientos del mercado.

Cuando menos, en la percepción que estudiantes, docentes y administrativos tienen acerca de la personalidad del líder como emprendedor e innovador, fue posible discutir la emergencia de una nueva alta gerencia que no precisamente se alinea a las políticas públicas, ni solamente busca preservar la autonomía de su institución, sino que además busca cumplir las expectativas de sus seguidores como una figura con atributos y capacidades extraordinarias que determinaría alguna intencionalidad educativa.

[1] Estudios de doctorado en Psicología , profesor de asignatura, UAEMEX-UAP, Huehuetoca: garcialirios@yahoo.com

[2] Doctor en Administración, profesor titular "A", UNAM-ENTS, Coyoacán: javierg@unam.mx

[3] Doctora en Ciencia Política, profesora de tiempo completo, UAEMEX-UAP, Nezahuacóyotl: quinluisa@yahoo.com.mx

REFERENCIAS

- Abdiaziz, M. y Yassin, A. (2014). Corporate innovation and organizational performance: the case of Somalia telecommunication industry. *Proceeding Kuala Lumpur International Business, Economics and Law Conference*, 4 (1), 260-271
- Carreón, J. (2013). Clima organizacional en trabajadoras sociales vinculadas con hospitales públicos. *Management Magazine*, 4, 1-16
- Chitarroni, A. (2013). Responsabilidad social empresarial: ¿Una traslación de los principios cooperativos al ámbito de las empresas comerciales? *Enfoques*, 25, 39-64
- Comeche, J. y Pascual, J. (2014). Comunicar conocimientos versus organizar el conocimiento: la gestión del gen-preneur en el aula. *Journal of Technology Management & Innovation*, 9 (3), 146-157
- Danes, S. y Juyoung, J. (2013). Copreneural identity development during new venture creation. *Journal of Family Business Management*, 3, 45-61
- Díaz, S. (2013). Lo humano en la Teoría de las Organizaciones. *Visión gerencial*, 12, 45-57
- Espinal, E. y Gutiérrez, F. (2014). Supervivencia organizativa y legitimidad social. El caso de la biblioteca pública piloto de Medellín (1952-2012). *Estudios Sociológicos*, 32 (96), 619-647
- García, C. (2013). La red de conocimiento en una universidad con sistema de prácticas profesionales y servicio social tecnológico-administrativo. *Fundamentos de Humanidades*, 14 (1), 135-157
- García, C. (2014). La formación profesional del capital humano en la civilización del cambio climático. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 10 (1), 107-125
- Guzmán, A. y Cárcamo, M. (2014). La evaluación de la calidad del servicio. *Acta Universitaria*, 24 (3), 35-49
- León, L., Sotelo, C. y Zepeda, L. (2013). Determinación del nivel de calidad profesional de directivos en las organizaciones. *Invurnus*, 7 (2), 23-31
- Lewandosky, M. (2013). How to monitor the effects of managerial innovation in public cultural institutions. *Knowledge Management & Innovation*, 19-21 June 2013, ZaclarCroatia
- Long, H. (2013). The relationships among learning orientation, market orientation, entrepreneurial orientation, and firm performance. *Management Review*, 20, 37-46

Marques, J. (2014). Closed versus open innovation: evolution or combination? *International Journal of Business and Management*, 9 (3), 196-203 [DOI: i.org/10.5539/ijbm.v9n3p196]

Pérez, A. (2014). Enfoques de la gestión: una aproximación desde el contexto latinoamericano. *Educación y Educadores*, 17 (2), 357-359

Pettinicchio, D. (2013). Strategic action fields and the context of olitical entrepreneurship: how disability rights became part of the policy agenda. *Research in Social Movements, Conflicts and Change*, 36, 79-106 [DOI: 10.1108/S0163-786X(2013)0000036006]

Prada, R. (2013). La adaptación al cambio y el servicio: claves del liderazgo en el mejoramiento de la productividad en las organizaciones. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 1, 45-50

Rodríguez, R. y Hechanova, M. (2013). A study of culture dimensions, organizational ambidexterity, and perceived innovations in team. *Journal of Technology Management and Innovation*. 9 (3), 21-33

Urbancova, H. (2013). Competitive advantage achievement through innovation and knowledge. *Journal of Competitiveness*, 5 (1), 82-96 [DOI: 10.7441/joc.2013.01.06]

Vargas, J. (2013). Las organizaciones como cerebros para generar capital social. *International Journal of Good Conscience*, 8, 82-93

Vargas, J. y Mota, C. (2013). Gerencia social para la equidad de género en las organizaciones. *International Journal of Good Conciensus*, 8, 130-47