



Título del artículo.

Confiabilidad y validez de un instrumento que mide la inteligencia organizacional en una universidad de Chimalhuacán (centro de México).

Título del artículo en idioma Inglés.

Reliability and validity of an instrument that measures organizational intelligence at a university in Chimalhuacán (central Mexico).

Autores.

Javier Carreón Guillén, Jorge Hernández Valdés, María Luisa Quintero Soto, Cruz García Lirios

Referencia bibliográfica:

MLA

Carreón Guillén, Javier, Jorge Hernández Valdés, María Luisa Quintero Soto, Cruz García Lirios. "Confiabilidad y validez de un instrumento que mide la inteligencia organizacional en una universidad de Chimalhuacán (centro de México)". *Tlamati* 7.2 (2016): 41-47. Print.

APA

Carreón Guillén, J., Hernández Valdés, J., Quintero Soto, M. L. y García Lirios, C. (2016). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide la inteligencia organizacional en una universidad de Chimalhuacán (centro de México). *Tlamati*, 7(2), 41-47

ISSN: 2007-2066.

Publicado el 30 de Junio del 2016

© 2016 Universidad Autónoma de Guerrero

Dirección General de Posgrado e Investigación

Dirección de Investigación

TLAMATI, es una publicación trimestral de la Dirección de Investigación de la Universidad Autónoma de Guerrero. El contenido de los artículos es responsabilidad exclusiva de los autores y no refleja de manera alguna el punto de vista de la Dirección de Investigación de la UAGro. Se autoriza la reproducción total o parcial de los artículos previa cita de nuestra publicación.



Confiabilidad y validez de un instrumento que mide la inteligencia organizacional en una universidad de Chimalhuacán (centro de México)

Javier Carreón Guillén¹
 Jorge Hernández Valdés¹
 María Luisa Quintero Soto²
 Cruz García Lirios³

¹Universidad Nacional Autónoma de México, Escuela Nacional de Trabajo Social. Av. Universidad 3000, Cd. Universitaria, C. P. 04350 Ciudad de México, D.F., México, +52 (55) 5622 8771.

²Universidad Autónoma del Estado de México. Campus Nezahualcóyotl.

³Universidad Autónoma del Estado de México. Campus Huehuetoca.

*Autor de correspondencia
 javierg@unam.mx

Resumen

En un entorno de turbulencias económicas, políticas y sociales las organizaciones desarrollan sistemas de gestión, producción y transferencia de información que pueden ser consideradas como inteligencia organizacional. Tales sistemas se diseminan entre líderes y seguidores siendo observables en factores tales como auto-conciencia, auto-regulación, motivación, empatía y habilidad no sólo para optimizar recursos, sino para formar talentos que reproduzcan la inteligencia organizacional en el futuro. Se llevó a cabo un estudio no experimental, transversal y exploratorio con una selección no probabilística de 300 académicos, estudiantes y administrativos a fin de poder establecer la confiabilidad y la validez de un instrumento que midió los cinco factores de la inteligencia organizacional. A partir de un modelo estructural [$\chi^2 = 5,619$ (5gl) $p = 0,345$; GFI = 0,934; IFI = 0,924; RMSEA = 0,006] se encontró que el factor motivacional refleja la estructura del constructo ($\beta = 0,32$). En relación con la resiliencia se advierten líneas de investigación explicativas de los efectos del mercado y las políticas educativas sobre la cultura de resiliencia en las organizaciones.

Palabras clave: Inteligencia, auto-cuidado, auto-regulación, motivación, empatía, habilidad

Abstract

Within an environment of economic, political and social turmoil, organizations develop management systems, production and transfer of information that can be considered as organizational intelligence. Such systems spread between leaders and followers being observable factors such as self-awareness, self-regulation, motivation, empathy and ability not only to optimize resources but to form talents that reproduce organizational intelligence in the future. A non experimental, transversal and exploratory study with a non-probabilistic administrative in order to establish the reliability and validity of an instrument measured the five factors of organizational intelligence selection of 300 academics, students and was conducted. From a structural model [$\chi^2 = 5,619$ (5GL) $p = 0.345$; GFI = 0.934; IFI = 0.924; RMSEA = 0,006] se found that the motivational factor reflects the structure of the construct ($\beta = 0.32$). Regarding the resilience lines of explanatory research on the effects of the market and education policies on culture of resilience in organizations warn .

Keywords: intelligence, self-care, self-regulation, motivation, empathy, ability

Como citar el artículo:

Carreón Guillén, J., Hernández Valdés, J., Quintero Soto, M. L. y García Lirios, C. (2016). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide la inteligencia organizacional en una universidad de Chimalhuacán (centro de México). *Tlamati*, 7(2), 41-47.

Introducción

El objetivo de presente trabajo consiste en el establecimiento de la confiabilidad y a validez de un instrumento que mide la inteligencia organizacional asumida como un proceso de auto-conciencia, auto-regulación, motivación, empatía y habilidad ante contingencias, riesgos y discrepancias del entorno con respecto a los recursos de una organización.

Desde la aproximación de las inteligencias múltiples, la inteligencia emocional ha sido considerada como la pieza clave en el proceso que va de la confianza hacia la satisfacción laboral. En este sentido, la inteligencia emocional consiste en cinco factores relativos a conciencia de sí mismo –emociones, afectos, fortalezas, debilidades, capacidades y valoraciones–; autoregulación –control, fidelidad, sinceridad, integralidad, responsabilidad, flexibilidad e innovación–; motivación –compromiso y optimismo–; empatía –necesidades, preocupaciones, oportunidades y poder –; habilidades –liderazgo, persuasión, negociación, eficacia –. Es decir, la inteligencia emocional consiste en dos dimensiones alusivas al plano individual y social a partir de las cuales se establece un grado de confianza, compromiso, innovación y satisfacción con respecto a una organización, objetivos y metas (Acar y Acar, 2014).

Se trata de un proceso en el que el individuo se configura desde valores y disposiciones aprendidas en torno a un ideal propio y colectivo en relación con la categorización y elección de un grupo (Escobar, 2014).

Desde el enfoque de las inteligencias múltiples en lo general y la teoría de la inteligencia emocional en particular, los individuos, los grupos y las organizaciones poseen rasgos que no sólo permite observar su grado de emotividad e inteligencia, sino además anticipar su potencial de cooperativismo y emprendimiento.

El proceso de la inteligencia emocional inicia con el reconocimiento de los afectos y sentimientos hacia objetos y/o personas. Se trata de una habilidad en donde existe una

certeza de las emociones, su origen y desarrollo. A menudo se observan discursos en los que se asocian los sentimientos con las personas y con los objetos en torno a la relación afectiva. En el ámbito laboral, los talentos que reconocen su emotividad la utilizan como fuente de motivación de sus propuestas e innovaciones. En relación con los valores, objetivos y metas de las organizaciones, el reconocimiento de las emociones se ajusta a la cultura laboral (Sales, Quintero y Velázquez, 2016).

Una vez reconocida la emotividad, las personas adquieren una valoración de sí mismos. En cada proceso, los talentos identifican los alcances y límites de sus capacidades con respecto a las oportunidades derivadas de la cultura laboral y el entorno organizacional. El emprendimiento se lleva a cabo a partir de los fracasos más que de los éxitos, por consiguiente, en el ámbito del trabajo, se desarrolla una cultura de aprendizaje continuo y/o permanente, ya que se asume la experiencia de otros como un conocimiento previo al logro de objetivos y metas (García, Carreón, Hernández y Salinas, 2016).

Sin embargo, la inteligencia emocional de las organizaciones y sus talentos no se reduce sólo al aprendizaje permanente y continuo de los afectos que incentivan la productividad y la competitividad, sino además implica sinergias de conocimiento como el caso de las redes, nodos y arcos. La producción de oportunidades y capacidades, como la teoría de la inteligencia emocional sugiere, estriba en el reconocimiento de necesidades y la valoración de habilidades (Anicijevic, 2013).

De este modo, la relación entre empatía y cooperativismo es estrecha, ya que las emociones reconocidas suponen la valoración de relaciones al interior de la organización y entre las culturas laborales. Por lo tanto, el emprendimiento consiste en la valoración de capacidades más que en la producción de oportunidades. Ello supone un entorno favorable a las emociones positivas que incentivan la productividad, pero en escenarios de incertidumbre y alto riesgo, la emotividad puede ser revertida como instrumentos de ges-

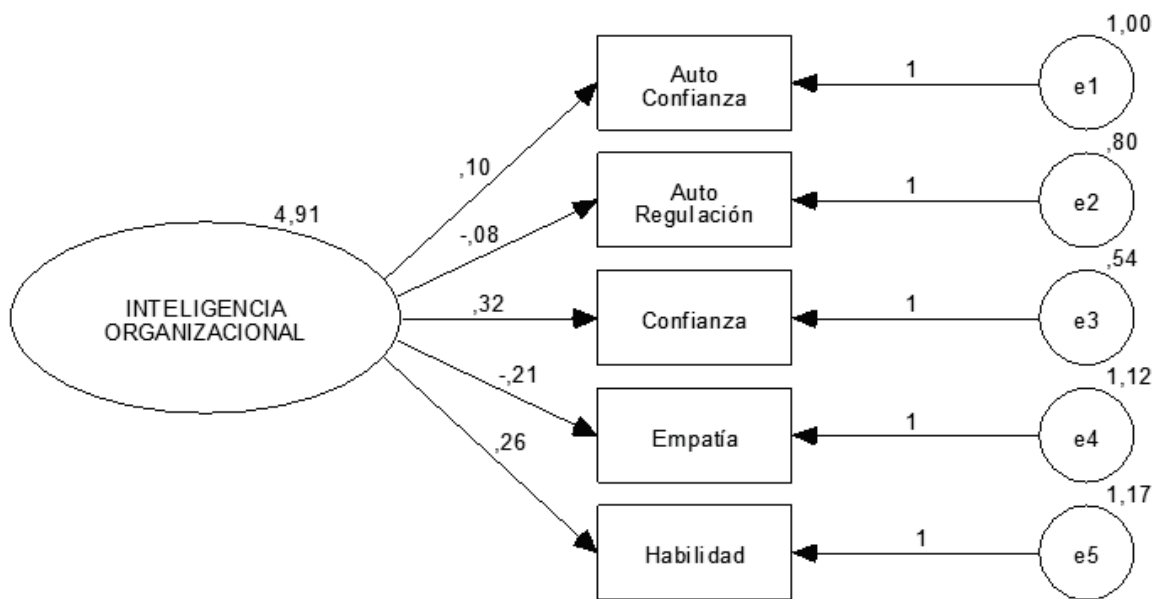


Figura 1. Modelo de relaciones de dependencia reflejantes. Fuente: Elaborada con los datos del estudio

Tabla 1. Inteligencias emocionales de las organizaciones complejas

	Autoconciencia	Autoregulación	Motivación	Empatía	Habilidades
Autoregulación	Las organizaciones que tienen una conciencia de sus alcances y límites auto-regulan sus procesos.	Las organizaciones que reconocen y valoran sus emociones determinan el equilibrio entre las demandas externas y la optimización de sus recursos.	Las organizaciones auto-reguladas establecen prioridades en la generación de conocimiento y el emprendimiento de sus innovaciones.	Las organizaciones auto-reguladas propician relaciones de confianza entre sus talentos y con respecto a otras organizaciones.	Las organizaciones auto-reguladas establecen relaciones de cooperación entre sus integrantes y en relación con otras organizaciones unimodales.
Disipación	Las organizaciones emergentes están conscientes de sus alcances y límites con respecto a una red de organizaciones o nodos de conocimientos.	Las organizaciones emergentes generan capacidades en función de la disponibilidad de sus recursos.	Las organizaciones emergentes determinan los incentivos que permitirán los logros de objetivos y metas.	Las organizaciones emergentes definen relaciones de confianza con la finalidad de anticipar la formación de redes de conocimiento.	Las organizaciones emergentes producen información que les permite asociarse con otras organizaciones.
Adaptación	Las organizaciones adaptativas producen información que las identifica y distingue de otras organizaciones.	Las organizaciones adaptativas generan información concerniente a la emergencia de oportunidades y la generación de capacidades.	Las organizaciones adaptativas enaltecen las disposiciones de los talentos porque estos determinan la productividad y competitividad.	Las organizaciones adaptativas establecen relaciones de confianza con la finalidad de emprender proyectos corresponsables y satisfactorios.	Las organizaciones adaptativas asumen que las otras organizaciones son fines en sí mismos y evitan considerarse como instrumentos para el logro de objetivos y metas.
Dinamismo	Las organizaciones dinámicas enaltecen sus propios recursos con respecto a los de otras organizaciones.	Las organizaciones dinámicas, no obstante, deben regular sus procesos a fin de alcanzar los objetivos y las metas establecidas.	Las organizaciones dinámicas requieren del concurso de factores intrínsecos y extrínsecos para generar conocimientos y oportunidades.	Las organizaciones dinámicas son orientadas por relaciones empáticas en la medida en que sus cooperaciones internas y externas así lo requieran.	Las organizaciones dinámicas establecen negociaciones a fin de poder incentivar la cooperación interna y externa.
Complejidad	Las organizaciones complejas son conscientes de sus alcances y límites considerando sus habilidades de cooperación interna como externa.	Las organizaciones complejas desarrollan una responsabilidad en la medida en que generan oportunidades y capacidades.	Las organizaciones complejas generan optimismo y compromiso a partir de la información disponible de otras organizaciones.	Las organizaciones complejas incrementan sus expectativas a partir de una reducción de sus oportunidades, recursos y capacidades.	Las organizaciones complejas desarrollan liderazgos considerando la producción de conocimiento y las capacidades requeridas para los retos del entorno.

Fuente: Elaboración propia

tión y producción de conocimiento (Omotayo y Adenike, 2013).

En el caso de las organizaciones autocráticas con respecto a las organizaciones complejas, la teoría de las inteligencias múltiples advierte que el autoritarismo es resultado de la ausencia de un cúmulo de inteligencias principalmente emocionales, ya que la coerción prevalece sobre la persuasión que implica relaciones humanas favorables a una cultura de éxito.

Por el contrario, las organizaciones complejas no sólo desarrollan las inteligencias múltiples, sino además producen conocimientos que les permiten incentivar las inteligencias emocionales y las habilidades organizacionales orientadas a la reducción de incertidumbre y riesgos (véase tabla 1).

En suma, las organizaciones complejas asumen que las

inteligencias múltiples incrementan sus oportunidades y capacidades ante las oportunidades y los retos del entorno, pero se diferencian por su estructura de toma de decisiones y reparto de utilidades.

Por consiguiente, las organizaciones mercantiles, respecto a las organizaciones cooperativas, están supeditadas por el volumen de acciones o inversión en los procesos y productos. En contraste, las organizaciones cooperativas más bien están determinadas por las disposiciones de sus integrantes, así como por la calidad de sus relaciones, principalmente las relaciones de confianza (véase tabla 2).

La relación existente entre inteligencia, cooperativismo y emprendimiento supone un proceso interno de las organizaciones complejas. Si la inteligencia emocional de las organizaciones determina su estructura mercantil o cooperativista, entonces el emprendimiento incluirá rasgos de

Tabla 2. Sistemas estructurales de las organizaciones complejas

	Mercantilización	Cooperativismo
Auto-regulación	Las organizaciones auto-reguladas incluyen accionistas y con base en la cantidad de sus bienes y valores financieros establecen sus decisiones de equilibrio entre demandas y recursos.	Las organizaciones auto-reguladas están abiertas a número ilimitado de socios, pero establecen el equilibrio a partir de las interrelaciones entre sus socios.
Disipación	Las organizaciones emergentes se estructuran conforme al poder de la cantidad de acciones, ya que quienes tienen la mayor cantidad orientan las decisiones y estrategias de reducción de riesgos e incertidumbre.	Las organizaciones emergentes son equitativas en cuanto a las decisiones y estrategias. A partir de este convenio deben esperar pérdidas o ganancias.
Adaptación	Las organizaciones adaptativas procuran establecer jurídicamente sus procesos con la intención de observar su grado de ajuste a los requerimientos institucionales y del mercado.	Las organizaciones adaptativas incentivan la participación de sus integrantes en todos los ámbitos porque dependen de sus disposiciones más que de las demandas del entorno.
Dinamismo	Las organizaciones dinámicas centran su atención en las acciones, sus flujos de entrada y salida, así como la participación de vendedores y compradores.	Las organizaciones dinámicas centran su interés en las acciones siempre y cuando éstas reflejen la participación de sus socios, ya que son sus disposiciones las que más importan en el proceso de cooperación.
Complejidad	Las organizaciones complejas reparten sus utilidades a partir de las acciones que cada socio posee.	Las organizaciones complejas asumen que la gestión y producción de relaciones de confianza que reflejan ganancias son criterios suficientes para repartir sus utilidades.

Fuente: Elaboración propia

autoconciencia, autoregulación, motivación, empatía y habilidades sociales.

Sin embargo, la teoría del emprendimiento organizacional advierte que son las oportunidades en relación con las capacidades las que determinan propuestas e iniciativas de gestión y producción de conocimiento. En tal escenario, las organizaciones complejas procesan la información del mercado y la rectoría del Estado como oportunidades de ganancia y utilidad (Cruz, Arroyo y Marmolejo, 2016).

Las organizaciones complejas parten del supuesto según el cual las políticas públicas generan decisiones ambivalentes en los socios, líderes, talentos y consumidores —el mercado y el Estado como productores de oportunidades, pero también como escenarios de corrupción—. De este modo, la inteligencia emocional funge como un catalizador de tales discrepancias. Se trata de una deseabilidad social que consiste en asumir que tanto el mercado como el Estado son proclives a la competencia desleal, pero también compatibles con la responsabilidad social (Hernández y Valencia, 2016).

En consecuencia, la ambivalencia y deseabilidad social es posible observarla en el emprendimiento, ya que este refleja las demandas del mercado y los lineamientos del Estado en la producción de conocimiento. Las necesidades y expectativas de la sociedad civil al estar determinadas por las políticas de fomento empresarial y la iniciativa privada, reflejan la paradoja de conservar los recursos cada vez más escasos, pero consumir las oportunidades genera-

das por este contexto (Vázquez, Barrientos, Quintero y Velázquez, 2016).

De este modo, el emprendimiento social es un conglomerado de disposiciones a favor del cooperativismo cuando tanto la identidad como la inteligencia generan oportunidades de elección relativas a capacidades y elección de redes (Robles, Alviter, Ortega y Martínez, 2016).

Es decir que el desarrollo organizacional no sólo es una oportunidad de la globalización neoliberal al ser esta un instrumento de la rectoría del Estado y las contingencias del mercado, sino además es una instancia de complejidad observable por las relaciones de poder e influencia establecidas en el interior de las organizaciones (Saansongu y Ngutor, 2012).

En el caso de las organizaciones complejas, su vínculo con la globalización está en su gestión del conocimiento. El desarrollo de las organizaciones complejas es indicativo de la complejidad, el poder y la influencia en la que están inmersos. En la medida en que la globalización propicia una mayor complejidad de las organizaciones es posible observar sus estructuras de poder e influencia (Mendoza, Ramírez y Atriano, 2016).

Sin embargo, al interior de las estructuras de las organizaciones, la identidad o elección de relaciones colaborativas supone una instancia de disposiciones en contra y a favor de redes y nodos organizacionales. Tal proceso en el que la identidad determina las estructuras de oportunidades, los sistemas de innovación como de capacidades, inci-

Tabla 3. Descriptivos, confiabilidad y validez del instrumento

Código	Ítem	M	DE	Alfa	F1	F2	F3	F4	F5
Subescala de auto-conciencia (expectativas ante oportunidades)				0,791					
AC1	La evaluación de mis capacidades reducirá mi salario	1,54	1,46	0,743	0,631				
AC2	La profesionalización de mis habilidades disminuirá mis prestaciones	3,47	1,36	0,794	0,632				
AC3	La certificación de mis conocimientos afectará mis vacaciones	1,30	0,89	0,704	0,531				
AC4	La acreditación de mi desempeño empeorará mi sindicalización	3,82	0,37	0,754	0,621				
Subescala de auto-regulación (estrategias ante retos)				0,731					
AR1	La acreditación de mis competencias la conseguiré con premeditación	1,03	1,54	0,794		0,531			
AR2	La profesionalización de mis habilidades la obtendrá con dedicación	4,81	1,68	0,732		0,532			
AR3	La certificación de mis capacidades la lograré con el compromiso	1,53	1,04	0,746		0,583			
AR4	La aprobación de mi curriculum la alcanzaré con creatividad	1,67	1,26	0,790		0,482			
Subescala de motivación (disposiciones ante conflictos)				0,705					
MT1	El menosprecio de mis habilidades es un escalón en mi desarrollo	1,06	1,03	0,746			0,673		
MT2	El desconocimiento de mis logros es una oportunidad para mis metas	1,58	1,83	0,714			0,662		
MT3	La ignorancia de mis méritos es una fase en mi profesionalización	4,24	1,25	0,752			0,691		
MT4	La envidia hacia mis logros es un aliciente en mi desempeño	1,46	1,05	0,705			0,603		
Subescala de empatía (estrategias ante imponderables)				0,788					
EP1	La incertidumbre de las políticas orienta mi comprensión del gremio	2,32	1,02	0,721				0,503	
EP2	Los riesgos de las políticas incentivan mi apego hacia compañeros	1,46	1,12	0,743				0,514	
EP3	Las contingencias de las políticas incrementan mi auto-confianza	1,58	1,45	0,757				0,557	
EP4	La discrecionalidad de las políticas inducen mis capacidades	3,49	1,58	0,782				0,621	
Subescala de habilidades (estrategias ante desacuerdos)				0,774					
HB1	La desconfianza entre mis compañeros incentiva mi auto-aprendizaje	1,84	1,03	0,761					0,503
HB2	La incredulidad entre mis compañeros aumenta mis propuestas	2,68	1,21	0,773					0,425
HB3	La pasividad de mis compañeros intensifica mis iniciativas	1,46	1,37	0,799					0,443
HB4	Los conflictos entre mis compañeros induce mis críticas	4,32	1,09	0,732					0,335

Método de extracción: Componentes principales. Esfericidad y Adecuación [$\chi^2 = 406,321$ (231 gl) $p = 0,000$; $KMO = 0,645$]. F1 = Auto-conciencia (39% de la varianza total explicada), F2 = Auto-regulación (17% de la varianza total explicada), F3 = Motivación (7% de la varianza total explicada), F4 = Empatía (4% de la varianza total explicada) y F5 = Habilidad (2% de la varianza total explicada). Cada ítem se responde con alguna de cinco opciones que van desde 0 = nada de acuerdo hasta 5 = muy de acuerdo. Los valores alfa correspondientes a los ítems son excluyendo su peso en la escala.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. Relaciones de dependencia entre los factores

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Auto-Conciencia	<---	Inteligencia	,100			
Auto-Regulación	<---	Inteligencia	-,077	,129	-,596	,551
Motivación	<---	Inteligencia	,323	,401	,806	,421
Empatía	<---	Inteligencia	-,209	,259	-,807	,420
Habilidad	<---	Inteligencia	,263	,316	,831	,406

Fuente: Elaborada con los datos del estudio

de también en la producción colaborativa de información orientada a nuevos conocimientos (Quintero, Velázquez, Sales y Padilla, 2016).

Por último, la observación de las organizaciones complejas es posible mediante la interpretación de los discursos de actores en cuanto a sus inteligencias emocionales vinculadas al cooperativismo y al emprendimiento. Principalmente, las relaciones empatía, compromiso, innovación y satisfacción son factores sustanciales para la explicación de: 1) los efectos de las políticas de fomento empresarial sobre el micro-emprendimiento; 2) el desarrollo de la micro-organización en el marco del comercio del café y sus derivados en cuanto a procesos, productos y servicios; 3) la complejidad de las relaciones de poder e influencia entre los actores; 4) la identidad en torno al comercio del café, las disposiciones de venta y la colaboración en cuanto a promoción del producto; 5) las inteligencias emocionales desarrolladas con la finalidad de establecer cooperativas.

Formulación: ¿Cuál es el ajuste de la inteligencia organizacional teórica –auto-conciencia, auto-regulación, motivación, empatía y habilidad– con respecto a la inteligencia organizacional empírica?

Hipótesis nula: La estructura teórica de la inteligencia organizacional se ajusta a la estructura de la inteligencia organizacional ponderada.

Hipótesis alterna: La estructura teórica es diferente con respecto a la estructura empírica

Método

Diseño. Se llevó a cabo un estudio no experimental, transversal y exploratorio.

Muestra. Se realizó una selección no probabilística de 300 estudiantes, docentes y administrativos de una universidad pública del Estado de México adscrita a la Asociación Nacional de Facultades de Contaduría y Administración (ANFECA) del área cinco.

Instrumento. Se utilizó la Escala de Inteligencia Organizacional de García et al., (2016) la cual incluye 20 ítems relativos a la auto-conciencia, la auto-regulación, la motivación, la empatía y la habilidad ante riesgos, contingencias del entorno. Cada ítem se responde con alguna de cinco opciones, 0 = “nada de acuerdo” hasta 5 = muy de acuerdo.

Procedimiento. Se utilizó la técnica Delphi para la homogenización de las palabras incluidas en los reactivos. Se garantizó la confidencialidad de los resultados y el anonimato de las respuestas por escrito. Se informó acerca de

que los hallazgos del estudio no afectarían el estatus académico o laboral de los encuestados. La aplicación del instrumento se realizó en el vestíbulo de la universidad. La información se procesó en el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS por sus siglas en inglés) y Análisis de Momentos Estructurales (AMOS por sus siglas en inglés) versión 23,0. Se estimaron la media, desviación estándar, alfa de Conbach, chi cuadrada, pesos factoriales, covarianzas, betas, bondad de ajuste y residual.

Resultados

La confiabilidad de la escala de inteligencia organizacional (alfa de 0,790) y la confiabilidad de las subescalas de auto-conciencia (alfa de 0,791), auto-regulación (alfa de 0,731), motivación (alfa de 0,705), empatía (alfa de 0,788) y habilidad (alfa de 0,744) superaron el valor alfa de 0,70 que es el mínimo indispensable para considerar una consistencia interna en otros contextos y muestras de estudio (véase tabla 3).

Respecto a la esfericidad y adecuación [$\chi^2 = 406,321$ (231gl) $p = 0,000$; KMO = 0,645] alcanzaron valores suficientes para la estimación de la validez del constructo el cual incluyó cinco factores a partir de pesos factoriales superiores a 0,300 y relativos a la auto-conciencia (39% de la varianza total explicada), la auto-regulación (17% de la varianza total explicada), la motivación (7% de la varianza total explicada), la empatía (4% de la varianza total explicada) y la habilidad (2% de la varianza total explicada).

Las relaciones de dependencia entre los factores de auto-conciencia ($\beta = 0,10$), auto-regulación ($\beta = -0,07$), motivación ($\beta = 0,32$), empatía ($\beta = -0,20$) y habilidad ($\beta = 0,26$) con respecto a la inteligencia organizacional evidenciaron la exclusión de otros factores no modelados ni ponderados (véase tabla 4 y figura 1).

Sin embargo, los parámetros de ajuste y residual [$\chi^2 = 5,619$ (5gl) $p = 0,345$; GFI = 0,934; IFI = 0,924; RMSEA = 0,006] evidencian la aceptación de la hipótesis nula alusiva a la correspondencia entre la estructura teórica y la estructura ponderada del constructo de inteligencia emocional.

Discusión y conclusión

La inteligencia organizacional, definida y medida en el presente trabajo como un proceso de respuestas sistemáticas ante contingencias del entorno, riesgos del contexto y conflictos internos está configurado por cinco factores

relativos a la auto-conciencia, la auto-regulación, la motivación, la empatía y la habilidad que la universidad pública desarrolló ante los procesos de evaluación, acreditación y certificación educativa.

Sin embargo, la inteligencia organizacional, a diferencia de otros procesos de cultura organizacional, supone la emergencia de factores inherentes a las organizaciones ante contingencias del entorno, imponderables del contexto o conflictos de relaciones y tareas al interior de las organizaciones.

En este sentido, la medición de la inteligencia organizacional es preferentemente observable en situaciones de amenazas y retos que suponen la emergencia de la auto-conciencia, auto-regulación, motivación, empatía y habilidad ante políticas educativas alusivas a la evaluación, acreditación y certificación de los procesos y productos educativos.

De este modo, la inteligencia organizacional está vinculada con la resiliencia, ya que es parte de este proceso de aprendizaje continuo ante los riesgos de la implementación de políticas educativas en una institución.

No obstante que los resultados del presente estudio sólo pueden ser atribuidos a la muestra y no generalizables a otras instituciones, la confiabilidad y la validez del instrumento permitirá la medición del efecto de políticas educativas sobre la resiliencia organizacional en general y la inteligencia organizacional en lo particular.

Por consiguiente, el desarrollo de marcos teóricos, conceptuales y empíricos entre la resiliencia y la inteligencia sería una línea de investigación que permitiría contrastar la hipótesis en torno a que las turbulencias del mercado y los disturbios de las políticas públicas afectan tanto negativa como positivamente a las organizaciones. En tal proceso, la cultura organizacional es fundamental en la medida en que los liderazgos y seguidores desarrollan sus valores, normas, costumbres, creencias y disposiciones como instrumentos de gestión, producción y reproducción de conocimiento para afrontar las crisis externas e internas.

Referencias

- Acar, Z. y Acar, P. (2014). Organizational culture types and their effects on organizational performance in Turkish hospitals. *Emerging Markets Journal*, 3 (3), 1-15
- Anicijevic, N. (2013). The mutual impact of organizational culture and structure. *Economic Annals*, 58 (198).
- Cruz, O., Arroyo, P. y Marmolejo, J. (2016). Innovaciones tecnológicas en la logística: gestión de inventarios, sistemas de información y terciarización de operaciones. En M. Quintero., Sales, J. y Velázquez, E. (Coord.). *Innovación y tecnología retos para su aplicación práctica en las empresas*.(pp. 165-178). México: Miguel Ángel Porrúa-Uaemex.
- Escobar, R. (2014). Redes neuronales, procesos cognoscitivos y análisis de la conducta. *Revista Internacional de Conductismo*, 2 (1), 23-43.
- García, C., Carreón, J., Hernández, J. y Salinas, R. (2016). Gobernanza de los actores y redes de innovación tecnológica. En M. Quintero., S. Jesús. y Velázquez, E. (Coord.). *Innovación y tecnología retos para su aplicación práctica en las empresas*.(pp. 79-94). México: Miguel Ángel Porrúa-Uaemex.
- Hernández, A. y Valencia, R. (2016). Instrumentos de innovación: las redes sociales en la internalización de las micro, pequeñas y medianas empresas mexicanas. En M. Quintero., Sales, J. y Velázquez, E. (Coord.). *Innovación y tecnología retos para su aplicación práctica en las empresas*.(pp. 47-66). México: Miguel Ángel Porrúa-Uaemex.
- Mendoza, E., Ramírez, L. y Atriano, R. (2016). Uso de los medios y las tecnologías en la creación de un sistema de innovación para el bien común. En M. Quintero., Sales, J. y Velázquez, E. (Coord.). *Innovación y tecnología retos para su aplicación práctica en las empresas*.(pp. 95-114). México: Miguel Ángel Porrúa-Uaemex.
- Omotayo, O. y Adenike, A. (2013). Impact of organizational culture on human resource practices: a study of selected Nigerian private universities. *Journal of Competitiveness*, 5 (4), 115-133.
- Quintero, M., Velázquez, E., Sales, J. y Padilla, S. (2016). Una revisión del estado del arte sobre pymes. ¿y los estudios de innovación? En M. Quintero., Sales, J. y Velázquez, E. (Coord.). *Innovación y tecnología retos para su aplicación práctica en las empresas*.(pp. 31-43). México: Miguel Ángel Porrúa-Uaemex.
- Robles, C., Alviter, L., Ortega, A. y Martínez, E. (2016). Cultura de calidad e innovación en la microempresa. En M. Quintero., Sales, J. y Velázquez, E. (Coord.). *Innovación y tecnología retos para su aplicación práctica en las empresas*. (pp. 11-30). México: Miguel Ángel Porrúa-Uaemex.
- Saansongu, E. y Ngutor, D. (2012). The influence of corporate culture of employee commitment to the organization. *International Journal of Business and Management*, 7 (22), 1-8.
- Sales, J., Quintero, M. y Velázquez, E. (2016). Adaptación versus innovación: la formación de distritos industriales a partir de comunidades campesinas. Santa Cruz Atizapan y Chiconcuac. En M. Quintero., Sales, J. y Velázquez, E. (Coord.). *Innovación y tecnología retos para su aplicación práctica en las empresas*.(pp. 181-199). México: Miguel Ángel Porrúa-Uaemex.
- Vázquez, C., Barrientos, B., Quintero, M. y Velázquez, E. (2016). Apoyos gubernamentales para la innovación, tecnología y capacitación de las pequeñas y medianas empresas en México. En M. Quintero., Sales, J. y Velázquez, E. (Coord.). *Innovación y tecnología retos para su aplicación práctica en las empresas*.(pp. 67-78). México: Miguel Ángel Porrúa-Uaemex.