



ANÁLISIS DE LOS COMPORTAMIENTOS DE CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO EN PROYECTOS SOCIALES: ESTUDIO DE ALUMNOS UNIVERSITARIOS

Área de investigación: Educación en contaduría, administración e informática

María Mayela Terán Cázares

Facultad de Contaduría Pública y Administración
Universidad Autónoma de Nuevo León
México
mayela.teran@gmail.com

Abel Partida Puente

Facultad de Contaduría Pública y Administración
Universidad Autónoma de Nuevo León
México
abel.partidap@uanl.mx

Blanca Nelly Rodríguez Garza

Facultad de Contaduría Pública y Administración
Universidad Autónoma de Nuevo León
México
bngarza6@gmail.com

XXII
CONGRESO INTERNACIONAL DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN
E INFORMÁTICA

ANÁLISIS DE LOS COMPORTAMIENTOS DE CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO EN PROYECTOS SOCIALES: ESTUDIO DE ALUMNOS UNIVERSITARIOS



Resumen

En las últimas décadas se ha incrementado el desarrollo de estudios relacionados con la predicción de comportamientos de la conducta humana en todo tipo de escenarios, la triple elite, organizaciones, gobierno y universidades preocupados por el futuro de la humanidad y la persistencia de comportamientos de responsabilidad social, han desarrollado estudios vinculados con aspectos humanos y operativos en donde intervengan las bases formadoras de los programas de estudio universitario. El objetivo de esta investigación, fue analizar la influencia de las dimensiones de ciudadanía organizacional en el rendimiento de los equipos participantes en proyectos de responsabilidad social, en una muestra de 65 alumnos de 82 como población total, que desarrollaron proyectos integradores académicos, se encontró que para lograr el rendimiento individual y de grupo de los estudiantes universitarios en proyectos integradores de responsabilidad social universitaria, es necesario desarrollar las dimensiones de ciudadanía de ayuda, lealtad, iniciativa y autodesarrollo.

Palabras clave: Ciudadanía-Organizacional, Comportamiento, Responsabilidad social, Rendimiento

Abstract

In recent decades, the development of studies related to the prediction of behaviors of human behavior in all types of scenarios, the triple elite, organizations, government and universities concerned about the future of humanity and the persistence of behaviors of responsibility have increased. Social, have developed studies related to human and operational aspects in which the training bases of university study programs intervene. The objective of this research was to analyze the influence of the dimensions of organizational citizenship on the performance of teams participating in social responsibility projects, in a sample of 65 students from 82 as a total population, who developed academic integrating projects. To achieve the individual and group performance of university students in projects integrating university social responsibility, it is necessary to develop the dimensions of citizenship of help, loyalty, initiative and self-development.

Key Words: Citizenship-Organizational, Behavior, Social-Responsibility, Performance



Introducción

Uno de los propósitos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura en la actualidad, es que las Instituciones Educativas se comprometan a formar ciudadanos que se interesen en crear un futuro más sostenible. Para ello debemos imaginar primero cómo sería un mundo más sostenible, y es este el gran paradigma de las Naciones Unidas y debiera formar parte de la visión de las escuelas y facultades de negocios.



En las últimas décadas del siglo XX se empezó a vislumbrar una preocupación por el futuro de la humanidad, de la vida animal y vegetal, y por los recursos imprescindibles para la vida. Lo anterior debido a la relación entre el acelerado crecimiento económico y sus efectos ocasionados a nuestro medio ambiente, lo que hizo reflexionar sobre el peligro de la supervivencia de la especie humana (UNESCO, 2012). El crecimiento económico predominante a nivel mundial conduce inevitablemente al agotamiento de los recursos naturales de nuestro planeta de forma paulatina, así como a la degradación ambiental y al aumento de la pobreza, lo que hace pensar en la idea de falta de solidaridad entre las generaciones.



De acuerdo con la UNESCO (2016): “El Desarrollo Sostenible fue definido en el Informe de Brundtland, en 1987, como un desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente, sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades”. En dicho informe se plantea la necesidad de una participación más efectiva de los ciudadanos para unificar los propósitos del desarrollo económico y social con la preservación del medio ambiente, a través de una distribución más racional y equitativa de los recursos.



La educación formal, impartida en instituciones de educación superior, debe complementar los contenidos propios de formación profesional, con lecciones de vida (experiencias) y el empirismo (la práctica) del colectivo social, lo cual traerá resultados de aplicación inmediata (Rodríguez, 2013). Al mismo tiempo, es responsabilidad de las escuelas, la generación de conocimiento en torno al medio ambiente y la formación de competencias en los estudiantes, que los hagan reflexionar sobre la protección, conservación y utilización racional de los recursos naturales. En tal sentido, es imperante un modelo de educación para el desarrollo sustentable, donde los docentes generen de forma inter y multi-disciplinaria acciones y proyectos en que los estudiantes participen activamente y de manera colaborativa.



No es responsabilidad exclusiva de los gobiernos, las personas, las empresas, la sociedad civil, las instituciones educativas, deben convertirse en los agentes responsables de lograr un futuro más sostenible; y todos deben contribuir a su manera. Como señala Cajiga (2004), “la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es inherente a la empresa, recientemente se ha convertido en una nueva

forma de gestión y de hacer negocios, en la cual la empresa se ocupa de que sus operaciones sean sustentables en lo económico, lo social y lo ambiental, reconociendo los intereses de los distintos grupos con los que se relaciona y buscando la preservación del medio ambiente y la sustentabilidad de las generaciones futuras”. Su visión de negocios debe comprender el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medioambiente con la gestión misma de la empresa, independientemente de los productos o servicios que ésta ofrece, del sector al que pertenece, de su tamaño o nacionalidad.



La presente investigación se desarrolló en una institución educativa privada a nivel superior, de la zona Norte, dentro de la renovación de los programas educativos 2017-2020 se agrega el apartado de elaboración de proyectos integradores de la unidad académica, en el cual el alumno como parte de su calificación y para acreditar el curso deberá participar en un proyecto de integración académica socialmente responsable. Se trabajó con un grupo de alumnos de 2do tetramestre de la materia de administración de empresas que como fin medible y cuantificable de su proyecto fue cumplir en tiempo y forma con el objetivo social encomendado al equipo. De esta manera se logró involucrar y sensibilizar al estudiante con su comunidad.



En esta investigación se relacionan los conceptos teóricos de ciudadanía organizacional con el rendimiento individual y de equipo para lograr la generación de responsabilidad social de manera natural e innata, observando como los comportamientos o dimensiones de ciudadanía organizacional que son conductas no reconocidas formalmente en los sistemas de trabajo pero que están inmersas en las conductas de la persona influyen en el rendimiento del equipo. Otra característica que describe a la ciudadanía organizacional es el aspecto discrecional, éste observa actividades que de forma voluntaria el individuo desarrolla, generando comportamientos o conductas específicas en su desempeño y que no están requeridas en el rol o papel establecido en su equipo de trabajo, pero que son necesarias en su relación de equipo (Organ, 1988).



El Rendimiento individual o de equipo se observa en el cumplimiento en tiempo y forma de la meta planteada al inicio del período escolar, así como el equipo solucionó los problemas que se le presentaron y redefinieron sus estrategias para el logro de la misma.

Marco teórico

Comportamiento de Ciudadanía

Los Comportamientos de Ciudadanía Organizacional parten del campo de la Psicología Industrial u Organizacional, en la cual se analiza el impacto de la conducta de los individuos, los grupos y las estructuras en las que se distinguen las organizaciones. Este Comportamiento es definido como conductas que son manifestadas de manera individual, las cuales son discrecionales y no son reconocidas por el sistema formal de la organización, pero que son necesarias



ya que en su conjunto promueven el funcionamiento eficiente y efectivo de la organización (Organ, 1988, 2006).

El aprendizaje colaborativo es una estrategia donde un tutor, o maestro dinamiza el trabajo llevado a cabo por un pequeño grupo de estudiantes, combinando pensamiento y acción, en escenarios de aprendizaje donde se vivencie la solidaridad como un valor que predomine ante los conflictos o alteraciones al trabajar en equipo. Por lo anterior, es importante fomentar en el ámbito educativo el escenario de interacción con los estudiantes a través de proyectos integradores de aprendizajes. En este ámbito es importante el diálogo como medio de interacciones donde se comparten significados, se evidencian acuerdos y desacuerdos, se negocia y se promueve la idea de justicia equitativa en la participación (Lopera, 2015).

La Ciudadanía, son conductas que se presentan, y por tanto deben analizarse en los trabajos colaborativos. Por una parte, influye la ética del tutor en su rol de mediador en donde puede o no potenciar el fortalecimiento de comportamientos ciudadanos del educando; y por otro lado, el propio estudiante en su proceso formativo transforma el aprendizaje colaborativo como escenario donde asume responsabilidades y valores ante otros, y donde establece límites a su libertad reconociendo que su éxito dependerá del éxito de sus compañeros por lo que deberá ayudarlos a potenciar sus capacidades en las tareas que deban realizar en conjunto. Entonces, la relación educativa se basa en unos principios donde la confianza en las competencias de sus compañeros y las expectativas positivas en sus logros alcanzados, condicionan las respuestas de sus pares (Vila & Vega, 2012).

De acuerdo a las actividades que realiza un colaborador se mide su rendimiento, por tanto, este es un indicador del logro de los objetivos de la organización o grupo al que pertenece. Pero adicional a las actividades que realiza como parte de su tarea encomendada, hay otra manera de involucrarse en el trabajo que excede sus obligaciones formales y genera un valor agregado que contribuye al éxito. Investigaciones empíricas de Arredondo y co-autores (2011) demuestran que “la identificación del colaborador bien sea con la organización o con grupos internos, incide en los resultados personales y organizacionales; y se refleja en un rendimiento mayor que el que se obtiene en actividades normales”. Los comportamientos de ciudadanía organizacional forman parte de la identidad social del colaborador que lo lleva a interesarse en diferentes grupos dentro del contexto laboral y a participar en diversos roles funcionales que contribuyen a crear redes formales o informales. (Arredondo, et al., 2011).

Los comportamientos de ciudadanía se caracterizan por ejecutar acciones que no se encuentran manifestadas en el perfil del puesto de un individuo; no obstante, este sujeto realiza dichas actividades para beneficio de su organización, cubriendo un espacio en blanco de un ambiente laboral que es imprescindible para el buen desenvolvimiento de las actividades organizacionales. Estas manifestaciones están dirigidas hacia los compañeros o



hacia la propia organización en sí, no están contempladas en su rol o papel y tampoco están establecidas en el puesto, esta conducta va más allá del puesto para el que fue contratado el individuo, por tal circunstancia no está especificado en sus obligaciones contractuales de trabajo (Organ, 2006 citado por Terán, et. Al., 2016).



Para efecto de esta investigación se consideraron las dimensiones estudiadas en las investigaciones realizadas por Organ, Podsakoff y MacKenzie, en el 2006, en donde identificaron siete dimensiones de comportamiento ciudadano (Terán-Cazares, 2012) las cuales se describen a continuación:

1. Ayuda. Dándose de forma voluntaria, provoca armonía en las relaciones interpersonales entre los miembros de la organización, al apoyar a los compañeros en situaciones del trabajo o no necesariamente del mismo trabajo, ya que es el asistir, ayudar o apoyar.
2. Lealtad organizacional. Es el defender la imagen y reputación de la empresa dentro y fuera de ella; es el apoyar y colaborar con la organización; promocionarla y proteger los intereses de la empresa, así como confiar en ella en situaciones complicadas.
3. Cumplimiento organizacional. Esta dimensión describe cumplir con elementos imperantes de la organización como la atención, la puntualidad, etc. así como cuidar los recursos de la empresa, al aceptar y cumplir en todo momento las regulaciones y procedimientos organizacionales.
4. Iniciativa individual. Esta dimensión describe la proactividad en las decisiones, el dinamismo, la creatividad y la innovación que se genera y que favorecen la imagen de la organización.
5. Deportivismo. Es la voluntad de tolerar los inconvenientes presentados en la actividad organizacional, con una actitud de positivismo.
6. Virtud cívica. Es el reconocer o sentir el colaborador que es parte de la organización y aceptan las obligaciones y responsabilidades que esto conlleva.
7. Auto desarrollo. Es el compromiso voluntario de los trabajadores por superarse, capacitarse y mantenerse actualizado sin considerar que es una obligación, sino que crece a la vez con su organización.

Una actitud motivadora y positiva hacia los proyectos de responsabilidad social se considera benéfica cuando los colaboradores participan en esos proyectos y aumentan su compromiso con la organización; de tal manera que se potencian las dimensiones de ciudadanía y aumenta su rendimiento y/o productividad (Arredondo, et al., 2011).

Responsabilidad Social

La educación formal, impartida en instituciones de educación superior, debe complementar los contenidos propios de formación profesional, con lecciones de vida (experiencias) y el empirismo (la práctica) del colectivo social, lo cual traerá resultados de aplicación inmediata (Rodríguez, 2013). Al mismo tiempo,

desempeño socio-ambiental conlleva una mejor utilidad financiera por el uso eficiente de los recursos naturales y la correcta utilización de los medios sociales en la producción (Oliveira, 2013).

Asumir la Responsabilidad Social en las organizaciones es una tarea que implica decisiones de liderazgo a fin de superar problemas como la baja cultura cívica, la corrupción, la falta de marcos legales, autoritario rol de mando y otros que han impedido a la empresa desarrollarse como ciudadano responsable con su entorno, por lo que Cajiga (2004) propone compromisos básicos de acción:



- Fomentar el desarrollo y bienestar social de las comunidades en las que opera.
- Considerar las necesidades del entorno social del negocio en la toma de decisiones y colaborar en su solución.
- Hacer públicos sus compromisos con la sociedad y medir los logros alcanzados.
- Vivir conforme a esquemas de liderazgo participativo, solidario, de servicio y respetuoso de la dignidad humana, actuando con base en un código de ética.
- Contribuir al desarrollo humano y profesional de la comunidad laboral de la empresa y de sus familias.
- Apoyar alguna causa social afín a la actividad que desarrolle la empresa.
- Respetar, preservar y regenerar el medio ecológico en todos y cada uno de los procesos de operación, comercialización y actividades que realice.

De lo anterior se concluye que la Responsabilidad Social comprende cuatro ámbitos básicos y estratégicos; los cuales a su vez se evidencian en toda actividad de la empresa (Arévalo, 2015):

- Ética y gobernabilidad empresarial.
- Calidad de vida en la empresa (dimensión social del trabajo).
- Vinculación y compromiso con la comunidad y su desarrollo.
- Cuidado y preservación del medioambiente.

Las instituciones de educación superior asumen su compromiso con la sociedad y actualmente se hace referencia a Responsabilidad Social Universitaria (RSU), concepto que Domínguez describe como “la capacidad que tiene la Universidad de difundir y poner en práctica un conjunto de principios y valores generales y específicos” (Domínguez, 2009, p. 37).

Para entender la Responsabilidad Social Universitaria, es necesario reconocer que la formación humana y profesional junto con la construcción de nuevos conocimientos, son las principales actividades de la Universidad y, por lo tanto, tiene impactos distintos a los generados por las empresas. Estos pueden ser clasificados en cuatro ámbitos y deben constituir los ejes de acción que guían a



las Universidades hacia una gestión socialmente responsable (Domínguez, 2009):

- La Universidad debe gestionar bienestar social en su personal docente, administrativo y estudiantil; y cuidar su medioambiente.
- La Universidad tiene la encomienda de formar a los jóvenes, contribuir a dotarlos de conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes, destrezas y valores para vivir y comportarse en sociedad. Orienta la definición de la ética del futuro profesionista y su rol social.
- La Universidad contribuye a la producción del saber y las tecnologías.
- La Universidad promueve el desarrollo económico, social y político de la sociedad. Puede contribuir al progreso y vincular la educación de los estudiantes con su entorno social.



El orgullo organizacional crece en la medida que un colaborador participa en proyectos de voluntariado. El empleado (RSE) y el estudiante (RSU) valoran el bien social que se logra gracias a los programas de responsabilidad social de la empresa o la universidad y de la satisfacción que se siente cuando la organización invierte en esas causas. Un colaborador muestra conductas éticas al ver que otras personas consideran prestigiosa y de gran reputación a su organización, por su vinculación a causas sociales, e incluso se refiere a su organización como un lugar recomendable para trabajar. En suma, hay evidencia empírica que demuestra que los programas de voluntariado aumentan el orgullo y el sentido de pertenencia en una organización (Riera-Ruza, 2013).

Rendimiento individual y de equipo

El rendimiento académico se refiere a la evaluación del conocimiento adquirido en el ámbito escolar. Un estudiante con buen rendimiento académico es aquél que obtiene buenas calificaciones en los exámenes que debe rendir a lo largo de un curso. La complejidad del rendimiento académico inicia desde su conceptualización, algunas veces se le denomina como aptitud escolar, desempeño académico o rendimiento escolar, pero generalmente las diferencias sólo tienen que ver con cuestiones semánticas, ya que generalmente, en los textos, la vida escolar y la experiencia docente, son utilizadas como sinónimos (Navarro. R. 2003).



El rendimiento académico supone la capacidad del alumno para responder a los estímulos educativos; es una medida de las capacidades del alumno, que expresa lo que éste ha aprendido a lo largo del proceso formativo. el rendimiento escolar es un nivel de conocimientos demostrado en un área o materia comparado con la norma de edad y nivel académico. Encontramos que el rendimiento del alumno debería ser entendido a partir de sus procesos de evaluación, sin embargo, la simple medición y/o evaluación de los rendimientos alcanzados por los alumnos no provee por sí misma todas las pautas necesarias

para la acción destinada al mejoramiento de la calidad educativa, según Jiménez (2000).

Existen distintos factores que inciden en el rendimiento académico. Desde la dificultad propia de algunas asignaturas, hasta la gran cantidad de exámenes que pueden coincidir en una fecha, pasando por la amplia extensión de ciertos programas educativos, son muchos los motivos que pueden llevar a un alumno a mostrar un pobre rendimiento académico. Otras cuestiones están directamente relacionadas al factor psicológico, como la poca motivación, el desinterés o las distracciones en clase, que dificultan la comprensión de los conocimientos impartidos por el docente y termina afectando al rendimiento académico (Huaylupo-Alcazar., 2004).

Si se pretende conceptualizar el rendimiento académico a partir de la evaluación, es necesario considerar no solamente el desempeño individual del estudiante sino la manera como es influido por el grupo de pares, el aula o el propio contexto educativo. Navarro (2003), (citando a Cominetti y Ruiz,1997) enfatiza sobre algunos factores del rendimiento: las expectativas de familia, docentes y los mismos alumnos con relación a los logros en el aprendizaje reviste especial interés porque pone al descubierto el efecto de un conjunto de prejuicios, actitudes y conductas que pueden resultar beneficiosos o desventajosos en la tarea escolar y sus resultados; asimismo, que el rendimiento de los alumnos es mejor, cuando los maestros manifiestan que el nivel de desempeño y de comportamientos escolares del grupo es adecuado.

Ramírez (2011) cita a Paulo Freire y señala que “nadie forma a nadie, nadie se forma solo, los hombres se forman entre sí mismos mediatizados por el mundo”. Para esto, es menester que las personas sean formadas para vivir en sociedad, para poder compartir el compromiso de transformar su conciencia y sobre todo las circunstancias que las crearon, logrando diferenciar lo positivo de lo negativo que se encuentra en el medio que lo rodea. La tesis de Freire (1970), hace referencia a que el éxito de la formación se basa en el diálogo, para que esto ocurra, es necesario el amor, la humildad, la esperanza y el pensamiento crítico.

Metodología

La investigación es exploratoria, descriptiva, correlacional y explicativa, con un corte transversal considerando el estudio de manera cuantitativa, cualitativamente y no experimental. El universo de la presente investigación la integran estudiantes universitarios de escuelas de negocios que realizaron proyectos integradores de responsabilidad social de una escuela de negocios de educación superior donde la población es de 82 estudiantes que realizaron proyectos integradores de responsabilidad social y la muestra fue de 65, teniendo un 79.26% como indicador valido para tomar la muestra para el estudio.



De acuerdo a la revisión conceptual se plantea la siguiente Hipótesis:

H1.- Los factores que inciden y tienen un efecto positivo en el rendimiento individual y de equipo de los Comportamiento de Ciudadanía Organizacional de los alumnos Universitarios de las Escuelas de Negocios en proyectos integradores de responsabilidad social son: A: AYUDA, D: DEPORTIVISMO, L: LEALTAD, C: CUMPLIMIENTO, I: INICIATIVA, V: VIRTUD CÍVICA y AE: AUTODESARROLLO.



El análisis conceptual permite inferir que los comportamientos de ciudadanía organizacional que demostraron los estudiantes a través de las dimensiones de ayuda, iniciativa, deportivismo, lealtad, cumplimiento, virtud cívica y autodesarrollo tienen un efecto positivo en el rendimiento individual y del equipo en las actividades que desarrollaron para el cumplimiento del objetivo o meta social de su proyecto de integración.

Es importante mencionar que se cumplió con la objetividad, a través de la estandarización de la aplicación de la encuesta, ya que se consideró equitativo el porcentaje de participación de los grupos participantes, se aplicó en los horarios y lugares académicos, a los participantes se les brindó la misma atención personal para resolver sus dudas, se entregó la encuesta de forma física impresa en un solo color de tinta.

Se desarrolló en 4 etapas, en la primera etapa se desarrolló una revisión bibliográfica, de las variables analizadas, observando los constructos que midieran las variables propuestas, se tradujeron y adaptaron, con el apoyo de traductores especialistas avalados en el campo de las ciencias sociales.

En una segunda etapa se realizó una validez de apariencia, a través de un grupo de expertos, se revisó y reestructuró la redacción de cada uno de los ítems, de esta manera se determinó cubrir la necesidad de una validez aparente y garantizar que cada ítem tuviera un aspecto general de aceptabilidad, de acuerdo a la percepción de la población de estudio.

En la tercer etapa se desarrolló una prueba piloto, aplicando 20 encuestas en una muestra muy similar a la población de estudio, con la finalidad de aplicar el análisis de confiabilidad del instrumento a través del alfa de Cronbach, la cual superó el .7 en su análisis, el instrumento que se aplicó fue con un total de 84 preguntas, en la primer sección se midió los comportamientos de ciudadanía organizacional, en la segunda sección se midió el rendimiento individual y de equipo y en la 3er sección se pidió información general del perfil del encuestado. En el instrumento se utilizó una escala de Likert en donde 1 es nada de acuerdo, 2 poco de acuerdo, 3 ligeramente de acuerdo, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

La variable dependiente es el rendimiento individual y de equipo y la variable independiente son los comportamientos de Ciudadanía Organizacional,



integrados por las dimensiones de Ayuda, Iniciativa, lealtad, cumplimiento, virtud cívica y autodesarrollo.

La cuarta etapa consistió en redefinir el instrumento al eliminar los ítems que en la 3era etapa obtuvieron resultados que disminuían nuestra alfa de Cronbach, cabe mencionar que el instrumento original tenía 84 ítems, posterior al proceso anterior quedaron 64 ítems, se rediseñó el instrumento y se encuestó a la población objetivo, la cual consistía en los estudiantes que habían participado en proyectos integradores de responsabilidad social.



Resultados

Al analizar los resultados obtenidos, se observó que los grados de correlación que se tienen entre los ítems de cada uno de los constructos, la validez y confiabilidad del instrumento de medición considerando las variables independientes y dependientes, muestran una validez de los constructos a través del análisis de las alfas de Cronbach satisfactorias, todas por encima de 0.6 (Cronbach, 1951) (véase tabla 1). De acuerdo a estos resultados las preguntas de cada uno de constructos no están correlacionadas, son totalmente independientes una de la otra, y que una no depende de la otra. Por lo tanto, no hay necesidad de eliminar ninguna pregunta.

Tabla 1
Alfa de Cronbach para cada una de las variables

VARIABLES	ITEMS ORIGINALES	ALFA CRONBACH
DEPENDIENTES		
R = Rendimiento Individual y de Equipo	10	0.816
INDEPENDIENTES		
A = Ayuda	4	0.856
D = Deportivismo	4	0.823
L = Lealtad	3	0.772
C= Cumplimiento	5	0.689
I = Iniciativa	3	0.871
V = Virtud Cívica	3	0.610
AE = Autodesarrollo	3	0.767

Fuente: Elaboración Propia.

Modelo

Los resultados se obtuvieron de una regresión lineal múltiple a través de un modelo de introducción de variables por pasos (stepwise) para destacar con mayor claridad las variables independientes que fueron significativas, A: AYUDA, D: DEPORTIVISMO, L: LEALTAD, C: CUMPLIMIENTO, I: INICIATIVA, V: VIRTUD CÍVICA y AE: AUTODESARROLLO con

respecto a las variable dependiente, R = RENDIMIENTO INDIVIDUAL Y DE EQUIPO.

Los valores que se observan en la Durbin-Watson, comprueba la independencia de residuales y muestra la presencia de auto correlación de primer orden en los residuales en una regresión, en el presente estudio el valor Durbin-Watson es de 2.072 (véase tabla 2), lo cual define que no existe auto correlación en el modelo de estudio, considerando una regresión lineal múltiple dentro del valor aceptado (VIF) de un rango establecido entre 1.000 a 1.382 (véase tabla 4), con coeficientes de correlación aceptados (r) desde 0.597 hasta 0.706, donde el modelo más completo y resultado de esta investigación corresponde a este último; los coeficientes de determinación de (r^2) corresponden desde 0.347 hasta 0.499 el cual este último corresponde como resultado de esta investigación (véase tabla 2)



Tabla 2
Resultados de la regresión lineal múltiple

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.597 ^a	.357	.347	.45790	.357	34.971	1	63	.000	2.072
2	.640 ^b	.410	.391	.44228	.053	5.528	1	62	.022	
3	.673 ^c	.453	.426	.42919	.043	4.840	1	61	.032	
4	.706 ^d	.499	.466	.41417	.046	5.504	1	60	.022	

a. Predictors: (Constant), I

b. Predictors: (Constant), I, L

c. Predictors: (Constant), I, L, A

d. Predictors: (Constant), I, L, A, AE

e. Dependent Variable: R

Fuente: SPSS-V18.

Análisis de Varianza

El análisis de varianza ANOVA compara las medias de cada variable para definir que existe una independencia entre las variables independientes, por lo que se deduce que todos los modelos son es aceptados, en la tabla 3, muestra la independencia contra las otras variables por tener un valor del 0% de la significancia.

Tabla 3
Análisis de Varianza ANOVA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.332	1	7.332	34.971	.000 ^a
	Residual	13.209	63	.210		
	Total	20.542	64			
2	Regression	8.414	2	4.207	21.507	.000 ^b
	Residual	12.128	62	.196		
	Total	20.542	64			
3	Regression	9.305	3	3.102	16.839	.000 ^c
	Residual	11.236	61	.184		
	Total	20.542	64			
4	Regression	10.249	4	2.562	14.938	.000 ^d
	Residual	10.292	60	.172		
	Total	20.542	64			

a. Predictors: (Constant), I

b. Predictors: (Constant), I, L

c. Predictors: (Constant), I, L, A

d. Predictors: (Constant), I, L, A, AE

e. Dependent Variable: R

Fuente: SPSS-V18.

T-Student

Con base a los resultados obtenidos a las significancias de la T-student referidos en la tabla 4, se toma el modelo 4 como resultado de este estudio, donde se observa un error estimado menor al 5% donde se pueden definir cada una de las variables independientes que impactan significativamente en el rendimiento individual y grupal del comportamiento de ciudadanía organizacional de los alumnos Universitarios de las Escuelas de Negocios en proyectos integradores de responsabilidad social.

Tabla 4
Significancia de la T-Student.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.263	.294		7.709	.000					
	I	.414	.070	.597	5.914	.000	.597	.597	.597	1.000	1.000
2	(Constant)	1.713	.368		4.661	.000					
	I	.376	.070	.543	5.411	.000	.597	.566	.528	.946	1.057
	L	.174	.074	.236	2.351	.022	.362	.286	.229	.946	1.057
3	(Constant)	1.235	.418		2.958	.004					
	I	.347	.069	.501	5.054	.000	.597	.543	.479	.912	1.097
	L	.193	.072	.261	2.665	.010	.362	.323	.252	.933	1.072
	A	.134	.061	.213	2.200	.032	.278	.271	.208	.958	1.044
4	(Constant)	.950	.421		2.255	.028					
	I	.268	.074	.387	3.598	.001	.597	.421	.329	.723	1.382
	L	.177	.070	.241	2.533	.014	.362	.311	.231	.925	1.081
	A	.153	.059	.242	2.574	.013	.278	.315	.235	.941	1.063
	AE	.156	.066	.246	2.346	.022	.462	.290	.214	.760	1.315

a. Dependent Variable: R

Fuente: SPSS-V18.



En el presente estudio la ecuación de regresión lineal para la variable dependiente R = Rendimiento Individual y de Equipo se muestra a continuación:

$$\text{RENDIMIENTO INDIVIDUAL Y DE EQUIPO} = 0.950 + 0.268 \text{ INICIATIVA} + 0.177 \text{ LEALTAD} + 0.153 \text{ AYUDA} + 0.156 \text{ AUTODESARROLLO} + \epsilon$$



El modelo 4 de la presente investigación se explica en un 70.6%. El impacto en orden de significancia con respecto al rendimiento individual y de grupo de los estudiantes universitarios de las escuelas de negocios en proyectos integradores de responsabilidad social son: la INICIATIVA impacta en un 26.8%, la LEALTAD impacta en un 17.7%, el AUTODESARROLLO impacta en un 15.6%, y por último la AYUDA impacta un 15.3%, como factores del comportamiento de ciudadanía organizacional.

Conclusiones

Para lograr el rendimiento individual y de grupo de los estudiantes universitarios de las escuelas de negocios en proyectos integradores de responsabilidad social, la variable independiente INICIATIVA como más significativa con un 26.8%, el estudiante deberá motivar a los demás para que den sus ideas y opiniones, animar a los demás para que hagan su trabajo de una manera diferente y más efectiva, además de animar a los demás a dar sus opiniones.

La siguiente variable independiente es la LEALTAD con un 17.7% y para lograrlo el estudiante deberá defender la organización contra amenazas exteriores, recomendar la organización para trabajar dentro de ella y defenderla cuando es criticada por sus propios empleados.

La siguiente variable independiente es el AUTODESARROLLO con un 15.6% y para lograrlo el estudiante debe pensar que el crecimiento personal es más importante que la posición de trabajo, debe sentir que el incremento en el trabajo no es problema cuando el pago por este refleja su crecimiento personal, además de percibir que sus salarios y prestaciones compensan adecuadamente sus esfuerzos.

Por último la variable independiente es la AYUDA con un 15.3% y para lograrlo el estudiante deberá lograrse a través de apoyarse unos a otros en el trabajo para beneficio del grupo, involucrarse en beneficio del equipo de trabajo y ayudarse unos a otros en el aprendizaje y en las responsabilidades de trabajo.



Referencias Bibliográficas

- Arévalo, J., Bayona-Trillos, R., & Rico-Bautista, D. (2015). Responsabilidad social empresarial e innovación: Una mirada desde las tecnologías de la información y comunicación en organizaciones. *Clío América*, 9(18), 180-189. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.21676/23897848.1535>
- Arredondo Trapero, F G; Rosas Ferrer, J A; Villa Castaño, L E; (2011). Comportamiento ciudadano organizacional y RSE. *Cuadernos de Administración*, 24() 221-239. Recuperado de <http://sociales.redalyc.org/articulo.oa?id=20521435010>
- Domínguez, M. (2009). Responsabilidad social universitaria. *Humanismo y trabajo social. Redalyc*. 8 (01). 37-67. ISSN: 1696-7623. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/678/67812869001.pdf>
- Cajiga, J. (2004). El concepto de Responsabilidad Social Empresarial. México: CEMEFI. 35 pp. Recuperado de: https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- García-Solarte, M; Peláez-León, J D; (2014). Responsabilidad social empresarial y gestión humana: una relación estratégica aplicada desde un modelo explicativo. *Entramado*, 10() 90-111. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265433711007>
- Huaylupo-Alcazar. J. (2004). La evaluación del desempeño ¿Un enfoque individual del trabajo colectivo, o una visión individualista del trabajo social? *Fiscalización y Gestión Pública*. 282). 73-84.
- Jiménez, M. (2000). Competencia social: intervención preventiva en la escuela. *Infancia y Sociedad*. 2(4), pp. 21-48. ISSN 1131-5954
- Lopera, M. (2015). El foro colaborativo como escenario de construcción de ciudadanía. *Revista Iberoamericana de Educación*. ISSN: 1681-5653 Recuperado de: <http://www.virtualeduca.info/ponencias2013/150/Fotocolaborativoyciudadana.pdf>
- Navarro. R. (2003). El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. 1(2). Recuperado de: 1-15- <http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/vol1n2/Edel.pdf>
- Oliveira, M.; Moneva, J. (2013). El desempeño económico financiero y responsabilidad social corporativa Petrobrás versus Repsol.



Contaduría y Administración 58 (1): 131-167. Recuperado de: <http://scielo.unam.mx/pdf/cya/v58n1/v58n1a7.pdf>

Organ, D. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington Books. Massachusetts. Pg. 133

Organ, D.; Podsakoff, P.; Mackenzie, S. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publications, Inc. Thousand Oaks, California.

Riera-Ruza, L; Sansevero de Suárez, I. (2013). El compromiso ético del estudiante universitario en las experiencias de aprendizaje-servicio. *Omnia*, 19() 31-42. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73730059004>

Rodríguez, A.; Cruz, C.; López, E. (2013). Educación para la Sustentabilidad: Una experiencia chontal. *Horizonte Sanitario*,9(12) 119-121. ISSN: 1665-3262. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/4578/457845145008.pdf>

Ramírez, M; Devia Quiñones, R E; León Salazar, R A; (2011). Pobreza y rendimiento escolar: estudio de caso de jóvenes de alto rendimiento. *Educere*, 15() 663-672. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35622379013>

Terán-Cazares, M., Mendoza, J. (2012). La influencia de los rasgos de la cultura de la organización en los comportamientos de ciudadanía organizacional. *XVII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, UNAM*. Recuperado de: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvii/docs/E09.pdf>

Terán-Cazares, M., Partida-Puente, A., Blanco-Jiménez, M., & Rodríguez-Garza, B. (2016). La cultura organizacional como influencia en la generación de comportamientos de ciudadanía organizacional: estudio de los laboratoristas de una universidad pública en la zona norte. *Vinculatégica*. (6)1. ISSN: 2448-5101

UNESCO (2012). Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. *Educación para el Desarrollo Sostenible*. París: UNESCO. 53 pp. ISBN 978-92-3-001077-5. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002167/216756s.pdf>

UNESCO (2016). Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Recuperado de: <http://www.unesco.org/new/es/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-sustainable-development/sustainable-development/>



Vila, E. & Vega, F. (2012). La educación para la autonomía moral en la escuela intercultural. *Teoría de la Educación. Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*, 13(3) 369-379. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=201024390018>

