



Relación que existe entre el nivel socioeconómico con la cultura organizacional de docentes y empleados administrativos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE - Matriz en el período académico septiembre 2019 – febrero 2020.

Llumiquinga Oña, Edwin Stalin y Naula Canchigña, Sebastián Fernando

Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio

Carrera de Ingeniería en Finanzas y Auditoría

Trabajo de Titulación, Previo a la Obtención del Título de Ingeniero en Finanzas, Contador

Público – Auditor

Dra. Galarza Torres, Sandra Patricia

Sangolquí

30 de julio del 2020



Urkund Analysis Result

Analysed Document:	Relación que existe entre el nivel socioeconómico con la Cultura organizacional de docentes y empleados administrativos de la Universidad de las Fuerzas Armadas.docx (D77324300)
Submitted:	7/30/2020 4:39:00 PM
Submitted By:	spgalarza@espe.edu.ec
Significance:	5 %

Sources included in the report:

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332017000100004&lng=es&tlng=es.Giddens,
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2491/MAE_EDUC_297.pdf?sequence=3&isAllowed=y
<https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/Sigma/article/download/1204/859>
<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/32950/1/Trabajo%20de%20titulaci%C3%B3n.pdf>
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2989/MAE_EDUC_346.pdf?sequence=1&isAllowed=y
<https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/83787/1/TFM-Luis-Fernando-Ospino-Arias.pdf>
https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1495&context=maest_administracion

Instances where selected sources appear:

39

Dra. Galarza Torres Sandra Patricia

C. C. 1717671422



DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y DEL
COMERCIO

CARRERA DE INGENIERÍA EN FINANZAS Y AUDITORIA

CERTIFICACIÓN

Certifico que el trabajo de titulación, “Relación que existe entre el nivel socioeconómico con la cultura organizacional de docentes y empleados administrativos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE - Matriz en el período académico septiembre 2019 – febrero 2020” fue realizado por los señores Llumiquinga Oña Edwin Stalin y Naula Canchigña Sebastián Fernando, el cual ha sido revisado y analizado en su totalidad por la herramienta de verificación de similitud de contenido; por lo tanto cumple con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, razón por la cual me permito acreditar y autorizar para que lo sustente públicamente.

Sangolquí, 30 de Julio del 2020

Dra. Galarza Torres Sandra Patricia

C. C. 1717671422

ID: L0007664



DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y DEL
COMERCIO

CARRERA DE INGENIERÍA EN FINANZAS Y AUDITORÍA

RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA

Nosotros, Llumiquinga Oña, Edwin Stalin y Naula Canchigña, Sebastián Fernando con cédulas de ciudadanía n° 1722418280 y 1721133815, declaramos que el contenido, ideas y criterios del trabajo de titulación: **Relación que existe entre el nivel socioeconómico con la cultura organizacional de docentes y empleados administrativos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE - Matriz en el período académico septiembre 2019 – febrero 2020.** Es de nuestra autoría y responsabilidad, cumpliendo con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos, y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, respetando los derechos intelectuales de terceros y referenciando las citas bibliográficas.

Sangolquí, 31 de Julio del 2020

.....
Llumiquinga Oña, Edwin Stalin

C.C. 1722418280

.....
Naula Canchigña, Sebastián Fernando

C.C. 1721133815



DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y DEL
COMERCIO

CARRERA DE INGENIERÍA EN FINANZAS Y AUDITORÍA

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Nosotros **Llumiqunga Oña, Edwin Stalin** y **Naula Canchigña, Sebastián Fernando** con cédulas de ciudadanía n° 1722418280 y 1721133815, autorizamos a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar el trabajo de titulación: **Relación que existe entre el nivel socioeconómico con la cultura organizacional de docentes y empleados administrativos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE - Matriz en el período académico septiembre 2019 – febrero 2020**, en el Repositorio Institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra responsabilidad.

Sangolquí, 31 de Julio del 2020

.....
Llumiqunga Oña, Edwin Stalin

C.C. 1722418280

.....
Naula Canchigña, Sebastián Fernando

C.C. 1721133815

Dedicatoria

El presente trabajo de titulación se lo dedico principalmente a Dios, quien ha sido el encargado de guiarme y darme fuerzas para seguir siempre adelante, principalmente en esta vida universitaria. Dios ha sabido ser mi aliento para nunca rendirme y continuar con la carrera que escogí.

A mis padres Lourdes y Efraín, quienes son los encargados de siempre apoyarme en todas mis decisiones, dándome una motivación para enfrentar cualquier reto. Ellos con su ejemplo y valentía han hecho de mí una persona con valores y a pesar de los logros que he tenido hasta el momento, siempre me han inculcado la humildad.

Stalin Llumiquinga O.

Dedico esta investigación a mi familia. A Joaquín Emiliano Naula Bone, a las personas que ayudaron a formar mi carácter y a los obstáculos que se presentaron en mi camino.

Son inspiración y motivación en cada decisión que tomo, para materializar sueños y no darme por vencido. Todo esto ayuda a convertirme en una guía para las personas que necesitan de mí.

Sebastián Fernando Naula

Agradecimiento

Finalizando el presente trabajo de titulación, agradezco infinitamente a Dios por ser la fuerza que me ha empujado a culminar una etapa más en mi vida.

A mis padres, Lourdes y Efraín, quienes en todo momento buscaron la manera de brindarme el apoyo necesario para continuar con mis estudios, siendo ellos mí ejemplo a seguir.

Además, doy gracias a las personas que siempre me apoyaron, y me dieron la fuerza de mirar siempre hacia adelante, para nunca darme por vencido, especialmente agradezco a Mayuri Muñoz, quién siempre confió en mí y supo ser mi consejera en toda esta etapa universitaria.

Stalin Llumiquinga O.

Agradezco a mis padres, Segundo Naula y María Canchigña y familia en general.

Gracias por confiar en mí, por apoyarme en cada iniciativa, por darme aliento en momentos de flaqueza. Por eso y mucho más.

Un agradecimiento especial a: Denise Bone, Diego Naula, Luis Carrasco, Master D. Bohórquez, los Depredadores y al Club los Cerros. Por formar parte de toda esta aventura, apoyar, direccionar, educar, motivar e inspirar cada momento que compartí con ellos.

Agradezco a la Dra. Sandra Galarza y Stalin Llumiquinga por participar y colaborar de este trabajo, que ayudará a futuras investigaciones.

Sebastián Fernando Naula.

Índice de contenido

Hoja de resultados de la herramienta urkund.....	2
Certificación	3
Responsabilidad de autoría	4
Autorización de publicación	4
Dedicatoria	6
Agradecimiento.....	7
Índice de contenido.....	8
Índice de tablas	12
Índice de figuras	15
Resumen	17
Abstract.....	18
Capítulo I	16
Contexto de la investigación.....	16
Tema	16
Planteamiento del problema.....	17
Objetivos Específicos	19
Objetivo General	19
Determinación de variables	20
<i>Variable dependiente</i>	20
<i>Variable independiente</i>	20
Hipótesis de la investigación	20
Justificación.....	21
Capitulo II	23
Marco Teórico – Referencial	23
Teoría	23
Cultura Organizacional.....	23
<i>Conceptos y definiciones</i>	23
Modelos para la medición de la cultura organizacional	27
Dimensiones de la Encuesta de Denison.....	30

Sub Dimensiones de la Encuesta de Denison	34
Nivel Socioeconómico	41
Conceptos y definiciones	41
Clases sociales.....	42
Tipos de clases sociales	44
Cálculo del Índice de Nivel Socioeconómico	45
Niveles socioeconómicos en Ecuador	46
Elementos que forman parte de la Familia	47
Diferencia entre hogar y vivienda	49
Factores que intervienen en el análisis de nivel socioeconómico.....	49
Estudios Realizados	50
Cultura Organizacional.....	50
Estudios realizados para el análisis de la Cultura Organizacional.....	50
Instituciones Educativas-Chile	51
Sectores Productivos-Colombia.....	52
Institución Pública-Uruguay.....	54
Organización Privada-México	55
Empresa de Servicio-Perú.....	57
Empresa Maquiladora y Salud-México	59
Nivel Socioeconómico	60
Herramientas para el análisis del nivel socioeconómico en Latinoamérica.....	60
Uruguay	61
México.....	62
Perú.....	63
Chile	64
Argentina	64
Encuesta de Estratificación del Nivel Socioeconómico en Ecuador	65
Nivel Socioeconómico en Ecuador.....	67
Capitulo III	75
Metodología	75

	10
Enfoque de la investigación.....	75
Población y muestra	76
Recopilación de datos	79
<i>Personal administrativo</i>	79
<i>Personal docente</i>	79
Validación de encuestas	80
Tipo de análisis.....	80
<i>Las tablas de frecuencia</i>	82
<i>Método de correlación de Pearson</i>	83
<i>Alfa de Cronbach</i>	84
Capitulo IV.....	85
Resultados	85
Diagnóstico de la situación actual en la IES	85
<i>Visión</i>	85
<i>Valores institucionales</i>	85
<i>Descripción de campo</i>	86
<i>Estructura del Campus Matriz en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE</i> ...	87
Datos de la última Estratificación Socioeconómica en Ecuador.....	88
Resultados de la presente Investigación.....	93
Resultados de la investigación del personal docente	93
Datos Generales	93
Dimensiones Culturales de Denison	95
Situación socioeconómica de docentes en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Matriz.....	111
Correlaciones entre Dimensiones Culturales y Nivel Socioeconómico de los Docentes de la Universidad De Las Fuerzas Armadas ESPE.....	116
Resultados de la Investigación del personal administrativo.....	130
Datos generales	130
Dimensiones Culturales de Denison	132
Situación Socio Económica del personal administrativo en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE	146

Correlaciones entre Dimensiones Culturales y Nivel Socioeconómico del Personal Administrativo de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.....	151
Discusión de resultados	164
<i>Resultados generales del personal docente</i>	164
<i>Resultados generales del personal administrativo</i>	167
<i>Comprobación de hipótesis</i>	171
Capítulo V	172
Conclusiones y Recomendaciones	172
Conclusiones	172
Recomendaciones	175
Bibliografía	176
Anexos.....	191

Índice de tablas

Tabla 1- 1 <i>Colaboradores de sectores productivos</i>	53
Tabla 1- 2 <i>Resultados del Nivel Socioeconómico en el Ecuador al 2011</i>	67
Tabla 1- 3 <i>Estratos Socioeconómicos en Ciudades (Histórico)</i>	68
Tabla 1- 4 <i>Nivel Socioeconómico, Principales Variables por Dimensiones</i>	69
Tabla 1- 5 <i>Dimensiones y Puntajes del Índice Socioeconómico</i>	71
Tabla 1- 6 <i>Clasificación de los Estratos Socioeconómicos</i>	73
Tabla 2- 1 <i>Resultados de la Muestra</i>	78
Tabla 2- 2 <i>Tabla de frecuencia</i>	82
Tabla 3- 1 <i>Resultados de la Estratificación Socioeconómica - Nivel Alto (A)</i>	88
Tabla 3- 2 <i>Resultados de la Estratificación Socioeconómica – Nivel Medio Alto (B)</i>	89
Tabla 3- 3 <i>Resultados de la Estratificación Socioeconómica – Nivel Medio Típico (C+)</i>	90
Tabla 3- 4 <i>Resultados de la Estratificación Socioeconómica – Nivel Medio Bajo (C-)</i>	91
Tabla 3- 5 <i>Resultados de la Estratificación Socioeconómica – Nivel Bajo (D)</i>	92
Tabla 4- 1 <i>Años de trabajo de Docentes Encuestados en la UFA ESPE Matriz</i>	93
Tabla 4- 2 <i>Edad de Docentes encuestados</i>	94
Tabla 4- 3 <i>Sexo del personal Docente Encuestado</i>	94
Tabla 4- 4 <i>Fiabilidad de la Encuesta Denison de docentes Encuestados</i>	95
Tabla 4- 5 <i>Fiabilidad de la Encuesta INEC en el personal Docente Encuestado</i>	111
Tabla 4- 6 <i>Estructura del Nivel Socioeconómico en los Docentes Encuestados</i>	112
Tabla 4- 7 <i>Involucramiento y Nivel Socioeconómico de Docentes</i>	117
Tabla 4- 8 <i>Toma de Decisiones y Nivel Socioeconómico de Docentes</i>	118

Tabla 4- 9 <i>Trabajo en Equipo y Nivel Socioeconómico de Docentes</i>	118
Tabla 4- 10 <i>Desarrollo de Capacidades y Nivel Socioeconómico de Docentes</i>	119
Tabla 4- 11 <i>Consistencia y Nivel Socioeconómico de Docentes</i>	120
Tabla 4- 12 <i>Valores y Nivel Socioeconómico de Docentes</i>	121
Tabla 4- 13 <i>Acuerdos y Nivel Socioeconómico de Docentes</i>	122
Tabla 4- 14 <i>Coordinación e Integración y Nivel Socioeconómico de Docentes</i>	122
Tabla 4- 15 <i>Adaptabilidad y Nivel Socioeconómico de Docentes</i>	123
Tabla 4- 16 <i>Orientación al Cambio y Nivel Socioeconómico de Docentes</i>	124
Tabla 4- 17 <i>Orientación al Cliente y Nivel Socioeconómico de Docentes</i>	125
Tabla 4- 18 <i>Aprendizaje Organizativo y Nivel Socioeconómico de Docentes</i>	126
Tabla 4- 19 <i>Misión y Nivel Socioeconómico de Docentes</i>	127
Tabla 4- 20 <i>Dirección y Pro. Estratégicos y Nivel Socioeconómico de Docentes</i>	127
Tabla 4- 21 <i>Metas y Objetivos y Nivel Socioeconómico de Docentes</i>	128
Tabla 4- 22 <i>Visión y Nivel Socioeconómico de Docentes</i>	129
Tabla 5- 1 <i>Años de trabajo del personal administrativo de la UFA ESPE Matriz</i>	130
Tabla 5- 2 <i>Edad del personal administrativo encuestados</i>	131
Tabla 5- 3 <i>Sexo del personal administrativo encuestado</i>	131
Tabla 5- 4 <i>Fiabilidad de la Encuesta Denison aplicada al personal administrativo</i>	132
Tabla 5- 5 <i>Fiabilidad de la Encuesta INEC aplicada al personal administrativo</i>	146
Tabla 5- 6 <i>Estructura del Nivel Socioeconómico del personal administrativo</i>	151
Tabla 5- 7 <i>Involucramiento y Nivel Socioeconómico del personal administrativo</i>	152
Tabla 5- 8 <i>Toma de Decisiones y Nivel Socioeconómico del personal administrativo</i>	153
Tabla 5- 9 <i>Trabajo en Equipo y Nivel Socioeconómico del personal administrativo</i>	154

Tabla 5- 10 <i>Consistencia y Nivel Socioeconómico del personal administrativo</i>	155
Tabla 5- 11 <i>Valores y Nivel Socioeconómico del personal administrativo</i>	156
Tabla 5- 12 <i>Acuerdos y Nivel Socioeconómico del personal administrativo</i>	156
Tabla 5- 13 <i>Coordinación e Integración y Nivel Socioeconómico del personal administrativo</i>	157
Tabla 5- 14 <i>Adaptabilidad y Nivel Socioeconómico del personal administrativo</i>	158
Tabla 5- 15 <i>Orientación. al Cambio y Nivel Socioeconómico de administrativos</i>	159
Tabla 5- 16 <i>Orientación Al Cliente y Nivel Socioeconómico de administrativos</i>	160
Tabla 5- 17 <i>Aprendizaje Organizativo y Nivel Socioeconómico del personal administrativo</i>	160
Tabla 5- 18 <i>Misión y Nivel Socioeconómico del personal administrativo</i>	161
Tabla 5- 19 <i>Dirección y Propósitos Estratégicos y Nivel Socioeconómico del personal administrativo</i>	162
Tabla 5- 20 <i>Metas y Objetivos y Nivel Socioeconómico del personal administrativo</i>	163
Tabla 5- 21 <i>Visión y Nivel Socioeconómico del personal administrativo</i>	164
Tabla 6- 1 <i>Comparación de Resultados Generales entre las Dimensiones Culturales del Personal Docentes y Administrativo</i>	168
Tabla 6- 2 <i>Comparación de Resultados Generales entre el Nivel Socioeconómico del Personal Docentes y Administrativo</i>	169
Tabla 6- 3 <i>Comparación de Resultados Generales entre las Correlaciones del Personal Docente y Administrativo</i>	171

Índice de figuras

Figura 1- 1 <i>Dimensiones y subdimensiones de modelo Denison</i>	30
Figura 2- 1 <i>Fórmula de Sierra</i>	57
Figura 2- 2 <i>Porcentaje de Participación por Dimensión</i>	71
Figura 2- 3 <i>Puntaje de representación por Variable</i>	72
Figura 3- 1 <i>Ecuación estadística para proporciones poblacionales</i>	77
Figura 3- 2 <i>Cálculo de la Muestra</i>	78
Figura 3- 3 <i>Fórmula de correlación de Pearson</i>	83
Figura 3- 4 <i>Fórmula del alpha de cronbach</i>	84
Figura 4- 1. <i>Resultados de la Dimensión Involucramiento</i>	96
Figura 4- 2. <i>Resultados de la Sub-dimensión Toma de Decisiones</i>	97
Figura 4- 3. <i>Resultados de la Sub-dimensión Trabajo en Equipo</i>	98
Figura 4- 4. <i>Resultados de la Sub-dimensión Desarrollo de Capacidades</i>	99
Figura 4- 5. <i>Resultados de la Dimensión Consistencia</i>	100
Figura 4- 6. <i>Resultados de la Sub-dimensión Valores</i>	101
Figura 4- 7. <i>Resultados de la Sub-dimensión Acuerdos</i>	102
Figura 4- 8. <i>Resultados de la Sub-dimensión Coordinación e Integración</i>	103
Figura 4- 9. <i>Resultados de la Dimensión Adaptabilidad</i>	104
Figura 4- 10. <i>Resultados de la Sub-dimensión Orientación al Cambio</i>	105
Figura 4- 11. <i>Resultados de la Sub-dimensión Orientación al Cliente</i>	106
Figura 4- 12. <i>Resultados de la Sub-dimensión Aprendizaje Organizativo</i>	107
Figura 4- 13. <i>Resultados de la Dimensión Misión</i>	108
Figura 4- 14. <i>Resultados de la Sub-dimensión Dirección y Propósitos Estratégicos</i> ...	109
Figura 4- 15. <i>Resultados de la Sub-dimensión Metas y Objetivos</i>	110

Figura 4- 16. <i>Resultados de la Sub-dimensión Misión</i>	111
Figura 4- 17. <i>Divisiones de los Grupos Sociales de Docentes Encuestados</i>	112
Figura 4- 18. <i>Resultado de Correlaciones existentes</i>	116
Figura 5- 1. <i>Resultados de la Dimensión Involucramiento</i>	133
Figura 5- 2. <i>Resultados de las Sub-dimensión Toma de decisiones</i>	134
Figura 5- 3. <i>Resultados de la Sub-dimensión Trabajo en equipo</i>	135
Figura 5- 4. <i>Resultados de la Sub-dimensión Desarrollo de capacidades</i>	136
Figura 5- 5. <i>Resultados de la Dimensión Consistencia</i>	137
Figura 5- 6. <i>Resultados de la Sub-dimensión Valores</i>	138
Figura 5- 7. <i>Resultados de la Sub-dimensión Acuerdos</i>	139
Figura 5- 8. <i>Resultados de la Sub-dimensión Coordinación e Integración</i>	140
Figura 5- 9. <i>Resultados de la Dimensión Adaptabilidad</i>	141
Figura 5- 10. <i>Resultados de la Sub-dimensión Orientación al cambio</i>	141
Figura 5- 11. <i>Resultados de la Sub-dimensión Orientación al cliente</i>	142
Figura 5- 12. <i>Resultados de la Sub-dimensión Aprendizaje organizativo</i>	143
Figura 5- 13. <i>Resultados de la Dimensión Misión</i>	144
Figura 5- 14. <i>Resultados de la Sub-dimensión Dirección y Propósitos Estratégicos</i> ...	144
Figura 5- 15. <i>Resultados de la Sub-dimensión Metas y Objetivos</i>	145
Figura 5- 16. <i>Resultados de la Sub-dimensión Visión</i>	146
Figura 5- 17. <i>Divisiones de los G. Sociales del Personal Administrativo encuestado</i> ..	151
Figura 5- 18. <i>Resultado de Correlaciones existentes</i>	152

Resumen

Esta investigación es parte de un estudio interuniversitario en el que participaron varias Instituciones de Educación Superior del Ecuador. Este trabajo demuestra la relación que existe entre el nivel socioeconómico con la cultura organizacional del personal docente y administrativo que labora en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Matriz. Se aplicó la encuesta de estratificación socioeconómica diseñada por el INEC para medir el nivel socioeconómico y se empleó el modelo de Denison para evaluar la cultura organizacional. Posteriormente, se realizó un análisis cuantitativo y cualitativo de las variables, utilizando la herramienta SPSS se pudo procesar la información a través de tablas de frecuencia e indicadores estadísticos como; Correlación de Pearson y Alpha de Cronbach, por lo cual, estos índices mostraron los resultados para el personal docente y administrativo, durante el período académico septiembre 2019 – febrero 2020. El resultado muestra en su mayoría ínfimas correlaciones directas e inversas entre el nivel socioeconómico y la cultura organizacional en el caso del personal docente, mientras que, en el personal administrativo se evidencia ínfimas y escasas correlaciones tanto inversas como directas entre las dos variables antes mencionadas. Además, se identifica las características que tienen los docentes y personal administrativo en cuanto a la cultura organizacional y se reconoce en qué nivel socioeconómico están ubicadas ambas muestras. No se encontró estudios anteriores que relacionen las dos variables estudiadas, se encontraron investigaciones por separado que involucran muy poco al ámbito educativo, es por tal motivo que, los investigadores deben emplear diferentes modelos y métodos, con el fin de comparar resultados y saber cuál es el más recomendado, para, analizar este tipo de variables en Instituciones de Educación Superior.

Palabras Claves

- **NIVEL SOCIOECONÓMICO**
- **CULTURA ORGANIZACIONAL**
- **CORRELACIÓN**

Abstract

This research is an interuniversity study in which several Higher Education Institutions of Ecuador participated. This work demonstrates the relationship that exists between the socioeconomic level with the organizational culture of the teaching and administrative personnel who work at the University of the Armed Forces ESPE Matriz. The socioeconomic stratification survey designed by the INEC was applied to measure the socioeconomic level and the Denison model was used to evaluate the organizational culture. Subsequently, a quantitative and qualitative analysis of the variables was carried out, using the SPSS tool it was possible to process the information through frequency tables and statistical indicators such as; Correlation of Pearson and Alpha of Cronbach, therefore, these indices showed the results for the teaching and administrative personnel, during the academic period september 2019 - february 2020. Most of the results show negligible direct and inverse correlations between socioeconomic level and the organizational culture in the case of the teaching staff, while, in the administrative staff, there is evidence of negligible and few inverse and direct correlations between the two variables mentioned above. In addition, the characteristics of the teachers and administrative personnel in terms of organizational culture are identified and it is recognized in which socioeconomic level both samples are located. No previous studies were found that relate the two variables studied, separate investigations were found that involve very little in the educational field, it is for this reason that researchers must use different models and methods, in order to compare results and know which is the most recommended, to analyze this type of variables in Higher Education Institutions.

Key Words

- **SOCIOECONOMIC LEVEL**
- **ORGANIZATIONAL CULTURE**
- **CORRELATION**

Capítulo I

Contexto de la investigación

Tema

Relación que existe entre el nivel socioeconómico con la cultura organizacional de docentes y empleados administrativos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Matriz en el período académico septiembre 2019 – febrero 2020.

Planteamiento del problema

La Cultura Organizacional es reconocida como la agrupación de hábitos, normas y creencias compartidas por un grupo de individuos, las que rigen su comportamiento. Hay que reconocer que estas características no se mantienen estáticas y que tampoco son únicas ya que varían dependiendo del contexto y el número de participantes dentro del grupo. La cultura organizacional es muy importante en organizaciones públicas y privadas, dependerá de cómo o en que se haya establecido y desarrollado dentro de la organización, para que la misma enfrente problemas que afecten la estabilidad de cualquier tipo de entidad.

En la actualidad la cultura organizacional se ha extendido fuera del ámbito empresarial a otros campos de aplicación, en busca de mejorar las condiciones de calidad. Las instituciones educativas buscan también fomentar una adecuada cultura organizacional, en donde resulta determinante la colaboración y preparación de sus empleados, siendo indispensable analizar un nivel social, costumbres, creencias, valores y preparación profesional.

La Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE es una institución que se preocupa por alcanzar metas y objetivos organizacionales a través del bienestar y la mejora constante del servicio educativo, la participación del talento humano es indispensable para una organización, estructura y desarrollo. La medición del rendimiento del colaborador personal administrativo o docente, podría depender del nivel cultural, social o económico

Por tal motivo el actual estudio pretende demostrar una posible relación entre la cultura organizacional y el nivel socioeconómico, del personal administrativo y docente, que existe en la UFA ESPE Matriz, el mismo que servirá como análisis para conocer

cuál es la situación en la que se encuentra la Unidad de Educación Superior, de tal manera que se pueda identificar que variables y dimensiones aportan al desenvolvimiento en las actividades del personal administrativo y docente.

Objetivo General

Medir la relación entre el nivel socioeconómico y la cultura organizacional de docentes y empleados administrativos en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Matriz durante el período académico septiembre 2019 – febrero 2020.

Objetivos Específicos

- Resumir los estudios teóricos y referenciales correspondientes a las variables de nivel socioeconómico y cultura organizacional.
- Aplicar la encuesta de Estratificación del Nivel Socioeconómico proporcionada por el INEC para analizar el nivel socioeconómico y el modelo de Denison para medir la Cultura Organizacional.
- Mostrar el grado de correlación que tiene la variable independiente con la variable dependiente, a partir de los enunciados planteados en las encuestas de Denison y el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC).
- Identificar los niveles socioeconómicos que tienen los docentes y empleados administrativos de UFA ESPE Matriz.
- Describir la cultura organizacional de docentes y empleados administrativos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Matriz.

Determinación de variables

Variable dependiente

Cultura Organizacional

Variable independiente

Nivel Socioeconómico

Hipótesis de la investigación

Hipótesis Nula

No existe relación entre la cultura organizacional de los docentes y personal administrativo de la Universidad De Las Fuerzas Armadas “ESPE” con el nivel socioeconómico.

Hipótesis alternativa

Si existe relación entre la cultura organizacional de los docentes y personal administrativo de la Universidad De Las Fuerzas Armadas “ESPE” con el nivel socioeconómico.

Justificación

La Educación superior pública en el territorio ecuatoriano, la cual está regida bajo las condiciones de la LOES y El Plan de Desarrollo Todo una Vida, depende de la calidad de enseñanza de sus docentes como de la correcta administración y la dirección que tomen las autoridades haciendo referencia a sus recursos y a la calidad de su talento humano .Con el transcurso del tiempo se han realizado varias investigaciones de la cultura organizacional de una empresa como del análisis socioeconómico de un territorio o población determinada , de una manera indiferente y sin preocupación de la una por la otra.

No se puede identificar o reconocer trabajos de investigación que busquen o se enfoquen a dicha relación, en tal virtud se ha encontrado relevante identificar qué factores influyen en esta relación, proponiendo al personal docente y administrativo de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Matriz, como objeto específico de estudio.

La presente investigación se enfoca en buscar la relación de la cultura organizacional y el nivel socioeconómico de los colaboradores de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Matriz, esto nos permite dar un aporte para el análisis y sustento de futuras investigaciones que se preocupen por conocer la cultura organizacional de una institución educativa de tercer nivel, siendo un factor determinante para la toma de decisiones de los directivos, y su relación con el nivel socioeconómico de los colaboradores, quienes son muy importantes para el crecimiento de una organización.

Se utiliza una metodología con enfoque cualitativo y cuantitativo, así se podrá analizar las variables de manera exhaustiva, la recolección de datos será mediante el instrumento de Denison que es útil para medir la cultura organizacional junto con la encuesta proporcionada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) que evalúa el Nivel Socioeconómico, aplicado al personal administrativo y docente. Logrando desarrollar un proceso que servirá como guía para investigaciones que se enfoquen en la cultura organizacional y nivel socio económico. Así se fortalecerá los estudios que relacionen estas variables a corto, mediano y largo plazo.

La finalidad de la investigación es obtener resultados que permitan determinar conclusiones y plantear recomendaciones, que serán consideradas como soluciones a los problemas que se presenten, así se podrá dar pautas para mejorar el rendimiento de la Institución de Educación Superior a través de sus empleados.

Capítulo II

Marco Teórico – Referencial

Teoría

Cultura Organizacional

Conceptos y definiciones

La cultura organizacional es el tema de estudio dentro de esta investigación, es por ello que se busca profundizar y encontrar su significado. Es un tema muy amplio y puede variar de acuerdo al enfoque y contexto en donde se tome la información. Una de las teorías más conocidas y pronunciadas, por autores que siguen esta línea de investigación, es la emitida por Denison, sostiene que las culturas presentan características o rasgos que bajo alguna circunstancia puede ser medibles y comparados. Todo esto se realiza con base en un modelo desarrollado por el mismo autor, con elementos que se basan en el comportamiento humano y el comportamiento de la organización. Los rasgos que sugiere son los de involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión (Denison y Mishra, 1995).

La cultura organizacional es relacionada, la mayoría de veces, al ámbito empresarial. Romero (2016) menciona que, es el valor fundamental que aprecian los empleados, generando un impacto en la moral, la motivación, satisfacción y productividad en la compañía. Es claro que el ambiente organizacional es importante y necesario dentro de una empresa. De igual manera, la cultura organizacional es importante para el desempeño de la organización y este puede ser medible y comparable (Avella, 2010).

La cultura es comprendida como un procedimiento sistemático de significados, explica la estrategia de adaptación que una organización escogió para responder a varias demandas contradictorias y diferentes factores de la organización, que a menudo compiten con ideas e información para comparar las diferentes perspectivas que se pueden presentar entre ellos.

El autor Vertel (2013) logra sintetizar y concebir a la cultura organizacional como “la agrupación de los significados compartidos, creencias y entendimientos pertenecientes a una colectividad” (pág. 350). Después de aceptar diferentes criterios previos a su investigación, explica también que, para una comprensión global de la cultura organizacional se debe conocer las necesidades, contextos de las diferentes regiones donde se las aplique.

Para Pfeffer (2000, como se citó en Carrillo, 2016) la cultura organizacional “es un conjunto de reglas y medios que moldean en una persona o grupo de personas pertenecientes a una empresa, los valores, normas y significados” (pág. 62). Deja claro que la cultura organizacional debe seguir directrices que permiten alcanzar los objetivos a largo plazo de una institución.

Por otro lado, Schein (1988, como se cito en Carrillo, 2016) lo define como, “la experiencia adquirida por el grupo de integrantes en una empresa para resolver los problemas que se tiene dentro de la Organización” (pág. 62). La cultura organizacional también se desarrollará por la realidad en la que atraviesa un determinado grupo y como logra superar adversidades.

Se toma en cuenta también el aporte que realiza Olaz (2010) basándose en los estudios realizados por Cameron y Quinn en (1999) “el término cultura puede

entenderse como el conjunto de hábitos y conocimientos conseguidos gracias a constante aplicación de facultades intelectuales, conformados a través de patrones comportamentales de actuación seguidos por los miembros de un grupo” (pág. 279). Acepta que la cultura organizacional es marcada y dirigida por la preparación intelectual la misma que se desenvolverá en la compañía de diferentes miembros de un grupo.

El desenvolvimiento de la cultura organizacional dentro de las organizaciones, tiene crecimiento desde los años setenta. Como lo mencionan Isaza (2013) las personas aún no encuentran el significado de la cultura organizacional. Esto genera incertidumbre. Se podría definir como una ideología que influye en un grupo de personas, una estructura organizativa o reglas que se deben cumplir dentro de una Empresa.

En los últimos años, se permitió comparar experiencias en diferentes regiones, según Góngora, Nóbile y Reija (2014) “la Cultura Organizacional se ha desarrollado como un fenómeno a nivel internacional como nacional, tiene mayor presencia en estudios académicos y empresariales” (pág. 35).

El autor Carrillo (2016) considera que “se deben utilizar instrumentos de medida de las variables que inciden en el tipo de cultura organizacional, para aprovechar las oportunidades y fortalezas que estas tienen” (pág. 70). Es indispensable que la organización cuente con una forma de medir esta variable.

Para Toca y Carrillo (2009), la cultura organizacional “determina el impacto que se tiene sobre los resultados de gestión” (pág. 132). La Gerencia necesita conocer la forma en la cual se pueda medir con seguridad la cultura organizacional. Esta medición dependerá de diferentes variables, que encaminen a la consecución de los Objetivos

empresariales, es decir, la importancia de las variables para poder seguir con la misión de la Empresa y al mismo tiempo encaminar a la Visión.

Para Higueta (2012) “existen diferentes maneras para poder estudiar la cultura organizacional, ya que es algo que la Empresa tiene o es” (pág. 133). Según Hernández, Méndez y Contreras (2014) para la medición de la cultura organizacional se utiliza las variables cuantitativas y cualitativas claramente identificadas.

El conocimiento de la cultura organizacional debe tener más amplitud en todas las organizaciones. Para Carrillo (2016), es importante “contar con información actualizada sobre las formas de medir la cultura organizacional, que brinde a la gerencia una herramienta para la toma de decisiones”. La Gerencia deberá analizar correctamente las variables que sirvan para la medición. Existen diversos tipos de cultura. Así (Góngora, Nóbile y Reija 2014) desarrollaron un estudio comparativo de la cultura organizacional para validar los tipos culturales que provienen de teorías, demostrando la relación que existe entre las variables y diferentes culturas organizacionales.

Los factores que pueden afectar a la medición de la Cultura organizacional pueden ser internos o externos. Según Gómez (2008) afirma que “Cuya prevalencia recae sobre los factores internos, los mismos que interactúan constantemente dentro de la Empresa” (pág. 57). También, existen siete características de la Cultura Organizacional, las cuales son: innovación, orientación a los resultados, orientación a las personas, orientación a los equipos, minuciosidad, agresividad y estabilidad (Robbins y Judgey, 2009).

Para Morelos y Fontalvo (2014) “la estrategia, estructura, trabajo en grupo, liderazgo, propietarios, organización y ambiente” (pág. 99), son características que determinan la cultura organizacional.

La Cultura Organizacional no tiene un índice claramente definido y estandarizado para su medición. Vargas (2007) asegura que “esto se debe a que no todas las Organizaciones son iguales, por tal motivo, pueden tener el mismo giro de negocio, pero cada una tiene sus políticas y formas de aplicación de manera distinta y única” (pág. 37). Por consiguiente, se analiza la posible relación con los niveles socioeconómicos de los empleados en las Empresas.

Así también la National Center for Education Statistics (2011), la define como “una medida de la posición relativa económica y social de una persona u hogar” (pág. 41). En tales términos, se desea conocer qué relación existe entre la Cultura Organizacional y el nivel socioeconómico de los empleados en las Organizaciones. Por lo cual, se identificará las variables útiles para la medición de los diferentes niveles socio económicos.

Modelos para la medición de la cultura organizacional

Modelo de Schein

Al hablar de cultura se hace referencia a las experiencias aprendidas de manera grupal. Toda organización contempla la creación de grupos que comparten experiencias en común y creencias dentro de sus instalaciones (Sánchez et al., 2006).

Schein admite que la cultura cuenta con tres niveles, que describen la esencia de la cultura organizacional: presunciones básicas, valores, artefactos y creaciones. Al

trabajar con estas dimensiones se reconoce que no son estáticas ni independientes, se relacionan logrando conformar creencias que van dentro de una cultura organizacional (Pedraza et al., (2015).

Modelo Hofstede

El modelo para la medición de la cultura nacional mediante dimensiones culturales fue desarrollado por Geert Hofstede para obtener este resultado. Según el autor Ortiz (2010) comparó los factores culturales de 40 países, obteniendo como muestra la corporación IBM. Después investigo culturas existentes, pero que aún no son reconocidas entre los miembros de hasta 72 países y regiones, gracias a este estudio se logró desarrollar un cuestionario denominado Values Survey Modul, el que permite identificar cuatro dimensiones que son útiles para el desarrollo de este estudio: 1) distancia de poder; 2) colectivismo versus individualismo; 3) feminidad versus masculinidad; y 4) evitación de la incertidumbre. Dichas áreas son llamadas “dimensiones culturales” (Tengler y Caldera, 2017).

La encuesta cuenta con veinte preguntas distribuidas de la siguiente manera: tres a distancia del poder, seis al individualismo, ocho a masculinidad y tres a evitación de incertidumbre. Según Didier y Luna (2017) Hofstede concibe “la cultura como un atributo de la sociedad, considerando, que la unidad muestral son los países y la confiabilidad de las escalas se calcula tomando cada país como puntos de datos” (pág. 198). Estas dimensiones culturales son útiles para evaluar una cultura determinada, con el objetivo de direccionar las decisiones de política pública.

Sin embargo, a pesar de lo anterior, “el instrumento no considera aspectos psicológicos, como la personalidad, ni dimensiones socioeconómicas, como edad,

educación y estrato, entre otras, tampoco permite prever los comportamientos de los miembros de una cultura determinada” (Tarapuez, 2016, pág. 67).

Modelo Denison

Las instituciones cuando utilizan de manera eficiente las ventajas con las que cuentan por naturaleza, deciden adaptar nuevas actitudes y procedimientos frente a un evento planificado por la dirección, buscan apoyo por parte de sus colaboradores de manera total. En estas situaciones es muy importante considerar el término “cultura organizacional”. The OD Consulting Group (2019) asegura que “las creencias, suposiciones, valores y formas de interacción que contribuyen al entorno social y psicológico único de cada organización” (párr. 3).

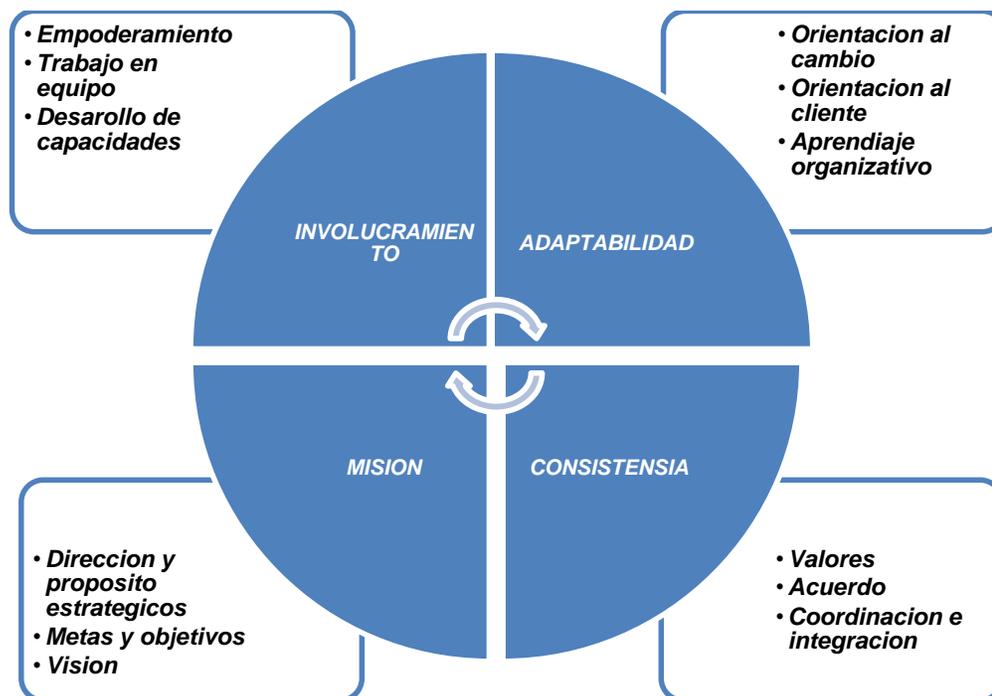
Se considera adecuado utilizar The Denison Organizational Culture Model. Esta herramienta es una encuesta muy conocida, La cultura organizacional de una institución es evaluada mediante la aplicación de este instrumento de medición. Además, la herramienta se aplica de manera rápida con una estructura fácil de comprender (Ospino, 2017). Resulta muy atractivo, con su presentación grafica de los resultados, para las diferentes organizaciones públicas o privadas a nivel nacional o internacional. En una investigación que abarco el ámbito cultural, se profundizo sobre la organización efectiva, gracias a esto se desarrolló esta herramienta-

Esta encuesta desarrollada por un grupo de investigadores liderados por Denison, cuenta con cuatro dimensiones: Misión, Consistencia, Participación y Adaptabilidad (Denison Consulting, 2019). Las mismas que están divididas en tres índices, de acuerdo con el autor, podrán ser medidos mediante la utilización de cinco preguntas. Dando un total de sesenta preguntas a responder. La persona a quien se le

entregue este instrumento, tiene que llenarlo. Así se trasmite la realidad en la que se encuentre la institución.

Figura 1- 1

Dimensiones y subdimensiones de modelo Denison



Nota: Elaborado a partir de Encuesta Denison

Dimensiones de la Encuesta de Denison

Involucramiento

Identifica cuanto está involucrado en su rol y lugar de trabajo el empleado con la organización. El compromiso de cada colaborador con su institución se demuestra en las actividades de trabajo, cada uno de ellos, sabe que su labor es importante “Todos los trabajadores sin importar su nivel jerárquico participan de las decisiones que afectarán su trabajo” (Vicente, Bonavia y García, 2010, pág. 17).

- **Empoderamiento:** expresa la autoridad, responsabilidad y autonomía por parte del empleado al momento de realizar sus actividades, esta subdimensión entrega confianza a sus colaboradores, el empleado sentirá la importancia de pertenecer a la Organización, dando un aporte más significativo a sus labores (Montero, 2018).
- **Trabajo en equipo:** toda organización desea alcanzar objetivos a largo plazo que plantearon en su planificación estratégica. Para lograrlo, necesita que se involucren todos los colaboradores de manera grupal como individual. El autor García (2017) menciona que “es de vital importancia que el trabajo se realice de forma colaborativa, de manera que conjuntamente solucionen problemas y el logro de las metas y objetivos” (pág. 91).
- **Desarrollo de capacidades:** la organización busca la manera de que todos sus colaboradores logren desarrollar, perfeccionar y adaptar habilidades. Además, para Fernández (2002) los colaboradores son capaces de superar los obstáculos de su entorno laboral y de adaptarse a acontecimientos inesperados. Se promoverá la confianza entre el colaborador y empleador.

Consistencia

Esta dimensión se relaciona con la manera en la que los conflictos alcanzan una solución. Se preocupa por mantener la integración, los acuerdos y los valores de la organización. Según Contreras y Gómez (2018) definen esta dimensión como, acciones que son organizadas. La institución al fortalecer esta dimensión se integra rápidamente.

- **Valores centrales:** según el autor Escobar (2017) “expresan lo que se aprecia en el día a día de cada persona del equipo, en lo individual y en la

colaboración grupal” (párr. 2). La agrupación de trabajadores tiene claro los valores con los que se encuentra identificada la organización.

- **Acuerdo:** significa lograr aceptar diferencias y potenciar cualidades que buscan alcanzar el bienestar común, “llegando a establecer un conjunto de reglas y previsiones sobre las condiciones de empleo y de trabajo en el ámbito profesional correspondiente” (García, 2004, pág. 86).
- **Coordinación e integración:** las actividades de los colaboradores deben llevarse a cabo, aunque en el transcurso del proceso se presenten inconvenientes. La organización no puede permitir que los obstáculos, sean una excusa para no cumplir labores (Reyes, Barboza y Vicuña, 2017).

Adaptabilidad

Esta dimensión se referencia al constante cambio. Introduce novedades para mejorar lo propuesto. Es notorio que para la organización los clientes son muy importantes. La empresa y el empleado perciben los cambios que se generan en el entorno, los cuales de una manera rápida y eficaz deben adaptarse. Así Martínez (2010) piensa que esta dimensión se preocupa por “responder a los cambios del entorno y responder a las nuevas exigencias de los clientes” (pág. 175).

- **Orientación al cambio:** la organización identifica las necesidades del entorno, como se encuentra influenciado por factores que lo obliga a estar en constantes modificaciones. “Es la capacidad de la empresa para hacer una lectura del ambiente de negocios, reaccionar a tendencias actuales y anticipar cambios que se pueden desarrollar” (Vargas, Mora y Ortiz, 2015, pág. 10).

- **Enfoque al cliente:** la necesidad del cliente es uno de los factores más importantes, la organización debe priorizar sus recursos, ya que las necesidades varían dependiendo del cliente. “La empresa conoce a sus clientes anticipando lo que puede necesitar en el futuro” (Contreras y Gómez, 2018, pág. 7).
- **Aprendizaje organizacional:** la organización se prepara para aprovechar oportunidades que aparecen, de manera directa o indirecta, en el transcurso de sus operaciones. Estas oportunidades pueden desarrollar nuevas habilidades o mejorar las ya adquiridas (Zaderey y Bonavia, 2016), con el fin de ayudar la innovación, el desarrollo y su conocimiento.

Misión

Se preocupa por como la institución plantea lineamientos para cumplir metas y objetivos estratégicos, con el fin de construir un futuro de bienestar para la organización. Según Montero (2018) señala a esta dimensión de la siguiente manera “es la que muestra el futuro de la organización” (pág. 32), es decir, el reconocimiento que obtendrá la instituciones en el transcurso de su vida, sin dejar de lado los proyectos establecidos.

- **Dirección y propósitos estratégicos:** muestra a donde se ha orientado la organización, indica la manera en que los colaboradores prestan sus servicios a las instituciones (Parco, 2018).
- **Metas y objetivos:** el cumplimiento de objetivos ayuda a alcanzar las expectativas planteadas por la organización, a corto mediano y largo plazo (GRID, 2019). De esa manera reafirman su senda a seguir.
- **Visión:** al momento de realizar la planificación estratégica de una organización es importante definir una visión clara y realizable. Esta debe

ser sostenible en el tiempo, provee a la organización el camino hacia la creación de su futuro (GUIAOSC, 2018). Permite además el trabajo de todo el equipo de colaboradores y le da el rumbo a la organización.

Sub Dimensiones de la Encuesta de Denison

Toma de decisión

En una Organización la toma de decisiones es considerada como un proceso que busca soluciones (Sandoval y Díaz, 2016). Por tal motivo, estos directivos deben ser conscientes de que se puede presentar alguna eventualidad en el trabajo. Es necesario que los que se encuentren en esa circunstancia puedan tomar decisiones instantáneamente, es así que se crean decisiones programadas (Zapata, Sigala y Mirabal, 2016).

Las decisiones se toman de forma racional y no racional. Cuando se realiza de forma no racional, esto puede ser por intuición o por experiencia de los expertos. En esta circunstancia puede existir una opinión inadecuada, esto puede generar alguna desventaja en la organización. Por otro lado, tenemos la toma de decisión racional la cual indica, estar preparados para los posibles eventos y tener un proceso listo que ayude a tomar la decisión correcta. Esto genera una ventaja sobre la Institución (Garza, González y Salinas, 2007).

Trabajo en equipo

En lo que respecta a un trabajo en equipo, según el autor Arrea (2016) señala que “en esa forma todos los miembros tendrán la oportunidad de aumentar sus conocimientos al compartir con profesionales de otras áreas” (pág. 96). Estos miembros

del equipo serán afines a otras áreas de conocimiento en donde pueden complementarse en áreas que los demás no dominan. Es importante la comunicación entre los miembros, ya que podrán ampliar sus temas a tratar y encontrar la respuesta hacia las dudas que cada uno tenga.

Además, Sanabria y Castañeda (2016) afirmaron que el trabajo en equipo es un proceso en el cual los diferentes miembros de varias disciplinas comparten; experiencias, conocimientos, cualidades y habilidades (pág. 98). Ahora existen problemas en las organizaciones muy particulares, los mismos que se dificulta tener la solución con el trabajo de una sola persona, según Torrelles et al. (2011) las organizaciones acuden al trabajo en equipo, para que las soluciones sean rápidas y más efectivas (pág. 330).

Desarrollo de capacidades

Para desarrollar las capacidades, de estudiantes o de docentes, el profesor fortalece una dinámica de comunicación, esto permite al individuo entrar en confianza y se lo estimula a que se sienta motivado para desempeñar actividades que cree no poder realizarlas. Para Olsson y Tabares (2015) esto va acompañado de su desenvolvimiento personal y ayuda por parte de la Institución en temas de capacitación ya que se necesita siempre que el conocimiento se encuentre actualizado (pág. 203).

Según los autores Sanz y Serrano (2016) se formula más a la parte individual del ser humano, ya que es un tema Universal al tratar como un derecho, el desarrollo de la capacidad humana, lo cual se ve reflejado en el principio de dignidad humana (pág. 2). Este tema, está cada vez más relacionado con la capacidad del individuo para crear, innovar, manejar información y conocimientos e investigar. De modo que las

Organizaciones ya no solamente estén condicionadas a los recursos materiales, sino siempre mantener presente los recursos potenciales intelectuales (Flores y Cadenas, 2017, pág. 299).

Valores

Este término es demasiado amplio, está relacionado con la existencia, en sí, de las personas. Al mismo tiempo afecta la conducta, moldea las ideas y maneja los sentimientos. Los valores son la base para que un individuo o una sociedad tengan orden y equilibrio.

Dentro del ámbito educativo la finalidad es que sus miembros estén centrados en ser personas cultas, que tengan conocimientos de sus derechos, cumplan sus obligaciones, es decir, que sea un ciudadano capacitado para que genere cambios positivos en la sociedad (Del Salto, 2015, pág. 1423).

Según los autores Acosta, Páez y Vizcaya (2015) mencionan que el empleado como persona y como servidor, se percata de la gran misión que tiene en sus manos, la educación da un nuevo enfoque y así toma un gran sentido de lo que se quiere alcanzar, esto es considerado como la misión a cumplir (pág. 28).

Los miembros de las Instituciones de Educación son responsables de sus propios valores, el empleado interactúa mucho y da un gran aporte (Céspedes, 2008).

Acuerdos

Los acuerdos son acciones que regulan la convivencia en cualquier Institución. Es necesario tomar en cuenta las necesidades de cada Institución y ejercer la práctica. Las personas muchas veces, intentan transformar los lugares de trabajo y convertirlos

en lugares en los cuales se sientan con confianza y a gusto entre todos sus miembros (Algara, Los acuerdos del aula en una estrategia de convivencia para fortalecer la democracia en la escuela, 2016, pág. 208). Los acuerdos en las Instituciones son muy importantes, son los que marcan las pautas para el desarrollo de las actividades laborales.

Por tal motivo el estructurar acuerdos entre todos miembros de una organización puede ser una tarea difícil, pero al final si se los construye y posteriormente se los respeta, será un espacio adecuado para trabajar (Magendzo, 2003). Los acuerdos permiten una convivencia armónica y que los conflictos tengan soluciones al final del día (Pujolás, 2008).

Coordinación e integración

Según los autores Rico et al. (2011) la coordinación es un proceso que implica el uso de estrategias, que están dirigidas a integrar acciones, conocimientos y objetivos de miembros interdependientes, esto con el fin de obtener el cumplimiento de las metas entre un grupo de trabajo (pág. 59). Además, la coordinación garantiza que se lleven a cabo las actividades del equipo. En tal virtud, si la coordinación es alta entre todos sus miembros, estos al final, tendrán buenos resultados (Rico y Sánchez, 2010).

La integración es un proceso en que varias personas se unen o se agrupan para de realizar una actividad. Según Jurado (2009) también se “refiere a la igualdad de deberes que el sujeto tiene con su grupo, si bien estos deben tener en consideración sus especiales características” (pág. 3).

Orientación al cambio

Esta sub dimensión, identifica las modificaciones que atraviesa una institución. Puede ser social, cultural, económico, tecnológico, etc. La participación de todos los colaboradores es importante al momento adoptar nuevas medidas. Según Pérez, Valariño y Ronda (2016) mencionan que “el cambio organizacional es un proceso que permite cambiar la estructura, la cultura y el liderazgo para de esta forma coadyuvar con la implementación de la estrategia” (pág. 286).

La respuesta por parte de la institución debe ser rápida y precisa. La organización depende de su capacidad, tamaño o sector en el que se desarrolla para enfrentar cambios. Por eso Müller (1999) menciona que dentro de un entorno profesional y severo, se maneja un porcentaje de interrogantes, de acciones diferentes, de alternativas y el uso de TIC´s. Los colaboradores deben tener capacitación previa o tener una educación adecuada para aceptar disposiciones.

Orientación al cliente

Se preocupa por como la entidad, satisface las necesidades y requerimientos de los clientes, es muy importante reconocer las aptitudes y actitudes de los colaboradores. CEUPE (2020) asegura que para ofertar más bienes y servicios de manera efectiva, se debe estudiar las características del producto a ofrecer, tratando de complacer al cliente en todo momento. Puesto que con el pasar del tiempo los clientes son más exigentes y buscan cumplir con nuevas expectativas.

Tan importante son los clientes que la institución debe encontrar la manera más rápida de entender lo que el cliente espera obtener, esto significa un reto de mejora para la institución. Consiste en mirar más de cerca a quienes compran nuestros

productos o servicios. Es decir, tener en cuenta sus opiniones, valorar sus comentarios, invitarlos a participar en distintos procesos. Mostrarlos como el centro del proceso comercial (OBS Business School, 2020).

Aprendizaje organizativo

El campo donde se desarrolla la actividad comercial está en constante cambio. Las entidades tienen el trabajo de cumplir las exigencias a cabalidad. También deben anticiparlas y encontrar alternativas que superen cualquier petición. La manera de prever este tipo de necesidades es a través del constante aprendizaje de nuevas técnicas, así Rodríguez y Gairin (2015) menciona que aprendizaje organizativo y gestión del conocimiento permite, precisamente, afrontar estos desafíos, dotando a las organizaciones de herramientas y procesos que les permitan generar nuevo conocimiento y rentabilizar el conocimiento existente, mejorando así el rendimiento de los trabajadores.

Las entidades que están en constante crecimiento mantienen un aprendizaje permanente, es decir, alcanzan una cultura de aprendizaje. Es necesario establecer qué tipo de conocimiento es necesario adquirir o mejorar. En síntesis, el autor Arbaiza (2017), menciona que “al igual que los individuos, las organizaciones profesionales aprenden siguiendo patrones o mecanismos específicos” (párr. 10).

Dirección y propósitos estratégicos

“los propósitos estratégicos son los fines o metas desarrollados a nivel estratégico y que la organización pretende lograr en un periodo determinado de tiempo, es lo que realmente importante en su estrategia organizacional” (Roncancio, 2018, párr, 2). La entidad pretende diseñar y seguir acciones y medios necesarios para cumplir

expectativas. La condición es que las acciones sean medible, alcanzables según la realidad de la entidad.

Los directivos de cada organización, establecen una dirección clara de cómo la organización debe comportarse, cumplir objetivos planteados. Según el Centro Europeo de Postgrados (CEUPE, 2019) deben ser definidos de forma clara, precisa y comprensible, y deben expresar las metas últimas y más importantes que permitan a la organización orientarse hacia su misión y visión corporativa.

Metas y objetivos

En este punto, Lugo (2018) plantea que el objetivo y la meta son dos éxitos que se deben alcanzar, existe una diferencia entre estos dos términos, el primero necesita de más programación para cumplirlo en un tiempo determinado, mientras, el segundo término no determina cuando alcanzarlo. Es importante mencionar que el cumplimiento de objetivos nos permite alcanzar metas planteadas por los directivos.

Toda organización plantea metas y objetivos que se deben cumplir en el transcurso del tiempo, sea a mediano o a largo plazo. Según GRID (2019) es importante definir un plan de acción para cumplir objetivos, así podemos evaluar los resultados de todas las acciones que se realizan.

Por otro lado García (2018) menciona que “los resultados concretos deben obtenerse por cada uno de los integrantes de la organización” (párr. 1), esto gracias a los recursos con los que cuente la organización, todo esto con el fin de obtener mejores resultados.

Visión

La directiva de toda institución tiene una expectativa de cómo quiere que su organización sea apreciada en el futuro. Trabaja en procesos, objetivos y metas para que pueda alcanzarla. “la visión articula un panorama futuro realista, creíble y atractivo para la organización, una condición futura mejor de lo que ahora existe en muchos aspectos importantes” (Rivera, 1991, pág. 2).

La organización establece una visión, la que es sustentada en un proceso sostenible. Según (The OD Consulting Group, 2020) la visión es el “aspecto más esencial para lograr un alineamiento de todos los colaboradores, sin importar el nivel organizacional, hacia lo que hay que hacer en el camino para alcanzar la misma” (párr. 2).

Nivel Socioeconómico

Conceptos y definiciones

Por otra parte el desenvolvimiento de los empleados en una Organización no depende únicamente de factores internos (Gómez, 2008), es decir, en muchos de los casos las personas dan su máximo potencial si se encuentran bien emocionalmente, caso contrario las actividades designadas en las Organizaciones serán regulares o malas. Por consiguiente, se analiza la posible relación con los niveles socioeconómicos de los empleados en las instituciones para las cuales trabajan.

El nivel socioeconómico no es una característica física y fácilmente descriptible, sino que se basa en la integración de distintos rasgos de las personas o sus hogares (Vega y Vega, 2013), se puede decir que, nace a través de la situación económica en la

que se encuentran los padres, pues esto es un factor clave en el desarrollo del ciclo vital de un ser humano (Segui y Desfilis, 1996). Así también el National Center for Education Statistics (2018) define a esta variable como una medida de la posición relativa económica y social de una persona u hogar. El desenvolvimiento de los hogares y de las personas que la integran mantiene una estrecha relación con el nivel socioeconómico.

Para entender los niveles socioeconómicos se debe tomar en cuenta los estilos de vida, según Flores, (2013) “las características del contexto familiar corresponden a aspectos funcionales de la familia, abarcando las relaciones entre sus miembros, las actividades realizadas o las actitudes, entonces el nivel socioeconómico se encuentra repercutido al interior de una Vivienda.” (pág. 302)

Para realizar la interpretación del nivel socioeconómico de una persona, en primera instancia se debe conocer la clase social a la cual pertenece, esto con el transcurso del tiempo tiene varias formas de interpretación. Existen autores que dividen a las clases sociales de formas distintas. Esto a su vez ocasiona que las clases sociales no sean estandarizadas ni tengan parámetros, por lo que cada población tiene factores que intervienen en aspectos económicos, para poder clasificar a los diferentes niveles de clase social.

Clases sociales

Según Marx y Engels (1968) la clase se deriva de dos términos ambiguos, el primero hacer referencia a “la clase en sí”, mientras que el segundo hace referencia a la “la clase para sí”, de tal manera se pueden obtener dos interpretaciones sobre la importancia que tienen los términos. Las clases sociales desde un punto de vista

objetivo, una persona pertenece a una determinada clase social sobre la relación de la propiedad con los medios de producción, fuerza de trabajo o por el capital. Por otro lado en un punto subjetivo señala a la clase social como una noción marxista de “clase para sí” dejando de lado la posición con las relaciones de producción, después de constar el hecho de que no existe correspondencia inmediata entre la posición y la conciencia (Marx, 1975).

En tal virtud, la teoría del socialismo científico ubica a la clase social en dos ámbitos, el primero se da cuando las relaciones establecidas en la producción y reproducción de la vida material, es aganada por la decisión del trabajo y la función en la reproducción. Mientras que el segundo ámbito se refiera a la lucha por realizar los intereses sociales formados por relaciones, en la que las personas toman diferentes grados de conciencia. En base a estos dos conceptos, la capacidad de conocer distingue a la especie humana, ya que no existe acción humana que no involucre algún grado de conocimiento (Iñigo, 2014).

Durante el siglo xx, existió un debate para analizar las interpretaciones propuestas por Marx y Weber, Asistieron un sin número de autores que tenían una finalidad en común, objetar la visión de Marx sobre las clases sociales y proponer teorías alternativas guiadas en el enfoque tridimensional de Weber a la estratificación social. Los asistentes propusieron la existencia de un conjunto de clases que va desde la baja a la media y pasa a la alta (Betances, 2018). Los mismos asistentes reconocieron los estratos, pero no las clases sociales, para ellos es inconcebible considerar la idea de clase social y la lucha de clases, ya que reconocen los conflictos que existen en la sociedad pero no las clases sociales como una expresión de explotación y dominación.

Entonces a las clases sociales se las considera como segmentos que expresan divisiones de la sociedad en las cuales sus miembros tienen características similares (recursos, comportamientos, consumo), los mismo que los diferencian de los demás, por otro lado les permiten compartir su forma de ser, de pensar y de actuar (Giddens, 2004). En cuanto a la estratificación social se la define como un aspecto generalizado de la estructura de todos los sistemas sociales, su característica se base en que ordena a las personas de un sistema en una jerarquía social general, entonces para (Parsons, 1966) la estratificación es una valoración, es decir, un valor que corresponde al reconocimiento de la contribución al sistema social, por otro lado existe un principio el cual trata sobre la recompensa que debe ser proporcional al mérito.

Tipos de clases sociales

Para Marx (1975) quien creo la filosofía de una existente lucha de clases, en el siglo xx afirmo que la sociedad se divide en base a dos clases sociales; la primera se refiere a la alta burguesía, aquí se encuentran los dueños de los medios de producción, que viven de la explotación de los trabajadores y el enriquecimiento a través de la cantidad de dinero que se le otorgaba al costo de producción en los bienes y servicios producidos. La segunda parte es el proletariado, los cuales son los trabajadores que no tienen otra cosa que ofrecer a más de su capacidad de trabajo, es decir, el esfuerzo que realiza físicamente, cuyo pago es el salario que sirve para cubrir sus necesidades.

Por otro lado se encuentra la teoría de Weber (1969) quién propuso dividir la población Occidental entre; clases sociales, grupos de estatus y partidos políticos, mediante los cuales se estructura la parte económica, social y política de la sociedad. En este punto Weber inserta la clase media como mediador entre la clase del

proletariado y la burguesía, dando a conocer su división como; la clase propietaria, entendidas por la capacidad de proveer de bienes y decidir el destino de los mismos. La clase lucrativa, quienes son los que generan ganancias por la producción de los bienes y servicios. También está la clase social, lo cual es una combinación de las clases anteriores añadidas la recurrencia que existe con el transcurso del tiempo.

Finalmente, en el siglo XXI, la sociedad y muchos autores han tomado como base las teorías Marxistas y Weberianas para poder ubicar a las personas de una sociedad en 3 niveles; el primero, es la clase alta, aquí se encuentran los grandes empresarios y dueños de comercializadoras a nivel nacional e internacional. En segundo lugar, se encuentra la clase social media, aquí están los pequeños comerciantes, dueños de microempresas y profesionales que tienen un título. Finalmente esta la clase social baja, cuyo nivel lo ocupan los obreros, los vendedores y las personas que no tienen ninguna profesión pero ejercen alguna actividad a cambio de un salario (Rojas, 2011).

Cálculo del Índice de Nivel Socioeconómico

El cálculo del índice de nivel socioeconómico sirve para clasificar en estratos a una población, mediante la ayuda de información cuantitativa que se obtiene a través de encuestas proporcionada por centros de investigación se establecen puntajes a cada pregunta, generando un subtotal por cada dimensión o variables, las mismas que se debe sumar al final. Teniendo un valor total por cada encuesta, se procede a realizar la clasificación dependiendo a los niveles que cada institución crea que es necesario dividir, esto con el fin de obtener porcentajes de clasificación para saber qué cantidad de personas se encuentran en cada nivel.

Niveles socioeconómicos en Ecuador

A (ALTO)

En este nivel se ubican las personas consideradas como los más pudientes, son las que gozan de mayor comodidad, cuyas viviendas por lo general cuentan con dos baños con ducha de uso exclusivo. Cuentan con bienes como electrodomésticos de alta gama y servicios como teléfono convencional e internet. Como entretenimiento tienen mínimo dos televisores por hogar y dos vehículos personales. Tienen varios teléfonos celulares, computadoras de escritorio y computadoras portátiles.

B (MEDIO ALTO)

Aquí se encuentran las personas cuyo hogar cuenta con al menos dos baños con ducha de uso exclusivo, poseen también servicio de telefonía convencional, tienen electrodomésticos. Como entretenimiento poseen dos televisores y un vehículo de uso para el hogar, además cuentan con servicio de internet y computadora de escritorio. No todos poseen computadora portátil, tienen 3 celulares por hogar, y muchos de ellos compran su vestimenta en centros comerciales, en general sus características son similares a las del nivel A.

C+ (MEDIO TÍPICO)

A partir de este nivel muchas de las características empiezan a cambiar, por ejemplo, las casas poseen materiales diferentes de construcción, no todos tienen acceso al teléfono convencional, no todos tienen electrodomésticos y algunos pueden poseer dos televisores. En este nivel el acceso a internet es minoritario en los hogares, cuentan con dos teléfonos celulares, por otro lado, los jefes de hogar solo llegan a

terminar la secundaria y laboran como trabajadores de los servicios, comerciantes y operadores de instalación de máquinas.

C- (MEDIO BAJO)

Para este nivel las casas son construidas con material como ladrillo o cemento y tienen solo un baño con una ducha. Aquí no cuentan con computadoras portátiles solamente pocos pueden poseer computadoras de escritorio, las mismas que no cuentan con accesos a internet. Poseen máximo dos teléfonos celulares y el jefe de hogar solamente cumple con la primaria completa, la misma que ayuda a que puedan trabajar como operadores o comerciantes.

D (BAJO)

Este nivel es considerado el menos pudiente de la sociedad, entonces las personas que se encuentran en este nivel carecen de bienes y servicios que puedan satisfacer sus necesidades, muchas de las veces pueden tener problemas al acceder a los servicios básicos. Las personas poseen un celular como medio de comunicación, no tienen internet pero cuentan con un televisor como modo de entretenimiento, los jefes de hogar laboran como trabajadores no calificados.

Elementos que forman parte de la Familia

Vivienda

La vivienda es definida como el espacio donde la interacción familiar construye efectos, resuelve problemas y forma identidades individuales y colectivas, de esta manera la familia y vivienda forman un binomio que sirve para construcción de capital social (Velasquéz, 2002). Así también se entiende como vivienda toda edificación

destinada a albergar a familias con fines estructurales y habitacionales. Según la ONU (2019) considera a la vivienda como “la unidad de habitación que satisface normas relacionadas con la higiene, seguridad y comodidad”, en este espacio las familias satisfacen sus necesidades a través de los servicios básicos que posee la vivienda como es el caso de; agua, luz eléctrica, servicios higiénicos, telefonía, etc.

Hogar

El hogar es la persona o el conjunto de personas que en una fecha de realización de un censo residen y comparten la vivienda, es decir, todos se mantienen en una misma economía, por tal motivo no es necesario que los que componen el Hogar tengan parentesco de consanguinidad ya que pueden ser unipersonales o pluripersonales (INE, 1997). Según Alberdini (2006) el hogar es “la unidad de convivencia, el lugar donde se vive con la familia y se desarrolla la vida privada” (pág. 108), también hace mención al lugar donde se vive la intimidad. Desde un punto de vista económico, Fernández (2006) señala que, un hogar es un conjunto de personas que juntan recursos para la satisfacción de sus necesidades.

Familia

Según Tuirán y Salles (1997) definen a la familia como la institución base de cualquier sociedad, la cual da sentido a los integrantes que a su vez los prepara para afrontar diferente tipo de situaciones. La familia está constituido por genes compartidos entre los miembros, también es la depositaria de la cultura que se comparte y de la confianza mutua (Bohannon, 1996). De tal manera a la familia se le considera como un grupo unido por lazos de parentesco, que hereda tradición, en la cual se dará la

aceptación de ciertas actitudes y el rechazo de las acciones que generen diferencia de opinión (Gutiérrez, Díaz, y Román, 2015).

Diferencia entre hogar y vivienda

Algunas personas confunden al hogar y a la vivienda como uno solo, pero tanto etimológicamente como en definición varían, por consiguiente, La vivienda hace más referencia a la parte física o estructural en la cual habitan personas, mientras que el hogar es algo muy personal e íntimo, ya que aquí los miembros se sienten más cómodos con los convivientes y comparten experiencias tanto individuales como colectivas. La semejanza entre ambos términos se base en algo muy importante como es la familia, cuya definición se base en el de tener el mismo tipo de sangre entre sus miembros y que comparten tanto el hogar como la vivienda al mismo tiempo.

Factores que intervienen en el análisis de nivel socioeconómico

Muchas veces las acciones que realiza el ser humano no depende de los recursos que posee, esta relación no siempre es directamente proporcional, según Lever y Cienfuegos (2007) “a pesar de las presiones a las que se ven sujetas las familias con bajos ingresos, algunos de sus miembros son capaces de lograr sus objetivo, satisfacer sus necesidades y vencer las altas probabilidades de fracasar” (pág. 179), por lo cual, con la ayuda de algunas organizaciones el concepto de a mayor ingresos mayores resultados tiene variaciones. Precisamente los territorios han decidido evaluar el nivel socioeconómico de su población identificando variables que ayuden a dividirlos en niveles dependiendo de su economía.

Ingreso Familiar

Es la suma de dinero o los bienes que se obtienen como pago por un trabajo realizado, por ende, el ingreso familiar hace referencia a todo dinero que cada miembro de la familia es capaz de generar periódicamente. Existe un vínculo positivo entre una distribución progresiva del ingreso y el crecimiento económico de la familia (Altimir, 1983). También existen ingresos que pueden ser ocasionales, producto de diversos servicios prestados o actualmente se tiene dinero extra mediante la generación de emprendimientos.

Gasto Familiar

Es el dinero que destinan las familias al pago de los productos o servicios de consumo, además la salida de dinero debe estar destinada específicamente a las necesidades que poseen los miembros del hogar, como puede ser; compra de bienes de autoconsumo, suministros para el hogar y por servicios recibidos (Eustat, 2019). Adicionalmente comúnmente las familias tienen obligaciones con terceros por lo cual parte de su dinero es destinado a este detalle.

Estudios Realizados

Cultura Organizacional

Estudios realizados para el análisis de la Cultura Organizacional

Se buscó estudios en diferentes países que utilizaron el instrumento para la medición de la cultura organizacional desarrollado por Denison. Para aprender de las experiencias obtenidas al aplicar el cuestionario. Se aplicó a diferentes sectores.

Instituciones Educativas-Chile

La cultura organizacional es relacionada con organizaciones empresariales. Con el pasar del tiempo, es notorio que otro tipo de entidad puede verse afectada por la forma en como está desarrollada su cultura organizacional. Al iniciar se mencionó que la cultura organizacional es muy importante para la toma de decisiones, es importante para el rendimiento de los colaboradores de una entidad.

Chile se realizó una investigación en donde la cultura organizacional es el eje principal, aquí los actores principales son los profesores de instituciones educativas. Para establecer la relación entre desempeño y cultura organizacional, fue utilizado Denison Organizational Culture Survey (DOCS) adaptado al castellano, desarrollado por Daniel Denison. Fue una investigación en donde el enfoque cuantitativo predomina sobre el cualitativo.

Es un instrumento de libre acceso y de fácil uso, útil para este tipo de investigación. Es una encuesta diseñada para el contexto empresarial organizacional. Los participantes fueron 323 profesores de dieciséis colegios, fueron seleccionados mediante muestreo no probabilístico. Las encuestas fueron realizadas con una escala Likert definida en 4 niveles desde 1 como completamente en desacuerdo hasta 4 como completamente desacuerdo.

Según Cancino y Mellano (2019) en su investigación mencionan que:

Las condiciones para que sean consideradas las instituciones fueron: que su financiamiento fuese público, que el 50% de las unidades educativas se encuentren en el cuartil superior y la otra mitad se encuentre en el cuartil inferior de desempeño identificado en los últimos 5 años (pág. 224).

Los resultados recolectados fueron analizados en el programa SPSS v.20 y con el Programa Mplus v.7. Al momento de responder, los participantes tienen dificultad en entender las preguntas, manifestaron que se debe realizar una revisión o adecuación semántica de todos los ítems con el fin de adaptar a la realidad de una institución educativa.

La dimensión Adaptabilidad con sus sub-dimensiones tienen un nivel de confiabilidad débil, después Misión e Implicación muestra un comportamiento más consistente considerando la naturaleza de instituciones públicas,

En este contexto, instrumentos que permiten medir la cultura organizacional en las instituciones públicas y privadas son recomendables para obtener beneficios y mejorar carencias.

Sectores Productivos-Colombia

El trabajo realizado en Bogotá identificó la relación entre los perfiles de cultura organizacional de 4 diferentes sectores productivos (Industria Manufacturera, Comercio Reparación de Autos, Enseres, Transp., Almac., Comunicaciones e Inmobiliarias Empaques; Alquileres) y el desempeño innovador. Fueron utilizadas ciento cuarenta y una empresas, que decidieron participar de manera voluntaria. Esta investigación optó por una metodología exploratoria para obtener resultados contundentes y útiles para próximas investigaciones.

El instrumento utilizado fue DOCS de Denison. Permite medir la cultura organizacional e identificar si existe al tipo de relación con la innovación. Según Ricardo y Gómez (2011), se aplicaron un total de 9497 encuestas considerando a todos los colaboradores de todas las empresas que participan, se asumió un error del 5% de los

perfiles de cada organización a partir de muestras estadísticamente representativas de todos los empleados.

Tabla 1- 1

Colaboradores de sectores productivos

Sectores	Número de empresas	Encuestas aplicadas
Comercio, reparación de automotores y enseres domésticos	32	2051
Industria manufacturera	67	4736
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	20	1285
Inmobiliario, empaques y alquileres	22	1425
Total	141	9497

Nota: Elaborado a partir de Ricardo y Gómez (2011)

Esta investigación mostro que no hay gran diferencia entre las culturas organizacionales de los sectores productivos. Se identificó que la dimensión con mayor puntaje es la Misión y que la Consistencia es la dimensión de menor porcentaje de los cuatro sectores. Se demostró que las organizaciones tienen claro hacia donde esperan llegar, pero no encuentran la manera efectiva de conseguirlo. Al realizar la correlación total entre la cultura organizacional e innovación, se mostró una relación positiva permitiendo afirmar que existe una relación directa entre las variables. Si se consideran los resultados por sectores productivos hay una notable diferencia. Se observó que el mayor coeficiente de correlación está en el sector de transporte, almacenamiento y comunicaciones y el sector de industria y manufactura.

Por el contrario, se identifica que el sector con menor coeficiente de correlación fue de inmobiliarios, empaques y alquileres. Es importante mencionar que las sub-dimensiones del instrumento aplicado, con mayor asociación estadística entre cultura

organizacional e innovación fueron empoderamiento, dirección estratégica, objetivos y metas, y aprendizaje. Permitiendo demostrar que las dimensiones mencionadas pueden ser fundamentales para el incremento de la innovación dentro alguna organización de los cuatro sectores productivos utilizados para el desarrollo de esta investigación.

Institución Pública-Uruguay

La investigación que se llevó a cabo en Uruguay hace énfasis al clima organizacional de una institución pública, utilizando el instrumento desarrollado por Denison adaptado al español por Tomás Bonavia, Vicente J. Prado y Alejandra García “Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison” (Lacherre, 2017), la misma que tiene un fuerte impacto en la lengua española, como en su lengua de origen. Esto permite aplicar a muchas organizaciones con la misma efectividad por mantener un alto grado de consistencia.

El instrumento se logró aplicar a 42 funcionarios de la institución pública uruguaya en el año 2013. Los resultados obtenidos de las cuatro dimensiones son:

Implicación: tuvo un resultado del 3.53/5, demostró una tendencia positiva en lo que relaciona a trabajo en equipo, pero con una considerable tendencia negativa en la dimensión de liderazgo.

Consistencia: al momento de verificar los resultados de esta variable muestro una tendencia positiva, pero, mediante un análisis permitió identificar que sus dimensiones tienen una diferencia entre valores y acuerdos. Dejo notar nuevamente la existencia de insatisfacción entre los grupos que se han desarrollado dentro de la organización.

Adaptabilidad: al identificar esta dimensión reconoció que la organización tiene problemas cuando realiza un cambio. Existe resistencia por parte de los colaboradores dando como resultado una baja propensión al cambio y a la pro actividad.

Misión: esta dimensión no es muy clara en comparación con las demás. Demostró que la institución no tiene una orientación estratégica clara. Dejo notar que las personas no tienen claras las actividades que se deben llevar acabo para alcanzar objetivos.

Al concluir la investigación Rodríguez y Pintos (2016) afirman que, el instrumento desarrollado por Denison permitió identificar falencias dentro de la organización. Pueden ser mejoradas y medidas en el transcurso y la aplicación de estrategias que busquen mejorar el desempeño (pág. 3).

Así se identificó que los colaboradores son capaces de realizar actividades de forma individual en un área establecida, pero a nivel grupal no cumplen con las metas que deben alcanzar en la organización.

Esto es por las jerarquías que se han desarrollado en el transcurso de tiempo, demostrando que los colaboradores no tienen interés en ser proactivos ante los posibles cambios que se pueden generar en el tiempo.

Organización Privada-México

La investigación realizada a la Empresa Grupo Fadomo Reproser, S.A. en la ciudad de Izucar de Matamoros-México. Se preocupó por la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento de esta organización. La empresa seleccionada fue considerada una prueba piloto para la aplicación del instrumento creado por Denison,

con el fin de obtener resultados y aplicar a las demás empresas que acepten la aplicación de este instrumento.

Como se mencionó, existen investigaciones sobre cultura organizacional que se enfocan en el desarrollo de instituciones empresariales, con dificultad se puede encontrar estudios realizados que se relacionen con el desempeño institucional. En esta ciudad se buscó estudios que sirvan como respaldo o muestren antecedentes acerca de la medición de la cultura organizacional relacionado con el desempeño.

Existió un estudio previo en donde se buscó y comparó diferentes instrumentos que se preocupan por la medición de la cultura organizacional, siendo la mejor opción para esta investigación el instrumento desarrollado por Denison, Reyes, Barboza y Vicuña (2017) justifican su elección puesto que, los resultados obtenidos son de fácil acceso y pueden ser representados por grafios para su fácil comprensión., se aplicó a todos los trabajadores de la micro empresa sin importar su jerarquía. Cada literal tiene una codificación de acuerdo a la escala de Likert. Las alternativas van desde uno, que significa “estar completamente en desacuerdo” hasta 5 que significa “estar completamente de acuerdo (Iñiguez, 2019).

Al aplicar la encuesta se encontró que existe insatisfacción por parte de toda a organización para adaptarse al cambio pues aún no existe la intención ni la necesidad de dirigirse a un punto competitivo. Se identificó que la cultura organizacional y la medición del desempeño permiten a sus directivos o gerentes tomar decisiones a largo plazo que puedan ser sostenibles para la empresa.

La cultura organizacional es importante en el ámbito organizacional pues permite armonizar las relaciones con todos colaboradores, logrando que la organización pueda mantenerse estable frente a los cambios que se dan.

Empresa de Servicio-Perú

En el caso de Servicios Analíticos Generales S.A.C identifico estrategias de liderazgo y motivación que ayuden a mejorar los servicios del laboratorio mediante la capacitación de la cultura organizacional.

Se realizó una investigación excautiva con una metodología pre experimental, en la que se decidió utilizar el instrumento desarrollado por Denison el cual es adaptado al idioma castellano el cual identifico el nivel de la cultura organizacional y como esta puede influir en la toma de decisiones. Según Balcaza (2018) se escogió este instrumento porque el proyecto por realizar propone nuevas estrategias para generar conocimiento válido y confiable, lo cual ayudará a mejorar la cultura organizacional (pág. 8).

Para su aplicación se consideró a 108 trabajadores los mismos que están divididos en dos grupos: administrativos y operarios. La muestra se obtuvo a través de la ecuación de Sierra, esta fórmula es recomendada aplicar en poblaciones que tengan cantidades menores a 100.000 participantes.

Figura 2- 1

Fórmula de Sierra

$$n = \frac{4 * N * p * q}{E^2 (N - 1) + 4 * p * q}$$

Nota :Elaborado a partir de Benalcázar (2018)

Donde el significado de cada expresión, son las siguientes:

n = Tamaño de la muestra

E_2 = Error seleccionado por el investigador

4 = Constante

p = Probabilidad de éxito representado por el 50% = 0,50

q = probabilidad de fracaso con un valor de 50% = 0,50

N = Tamaño de la población

Se obtuvo como resultado 86 personas a quienes se les debe aplicar la encuesta. El cuestionario fue aplicado dos veces en la misma muestra. La primera se realizó antes de aplicar estrategias que ayuden a mejorar el liderazgo y el trabajo en equipo. La segunda se la aplicó después.

Para el correcto desarrollo de este instrumento se aplicó la escala de Likert para una mayor facilidad y colaboración. El programa utilizado para el manejo de los datos recolectados fue Minitab, usando la distribución "t-student", considerando que es una distribución normal.

Como resultado de las encuestas aplicadas en esta investigación se encontró que los colaboradores en su mayoría no se conocían entre sí, en esta ocasión no logro influenciar el número de años que lleven trabajando en laboratorio no podían reconocer o identificar a sus compañeros de trabajo.

El trabajo de equipo es un punto a favor de los colaboradores operarios ya que se encontraron valores positivos, en la dimensión de adaptabilidad para el personal

administrativo resulto tener un valor menor en comparación de otras dimensiones. Se demostró que para las personas que están en grupos de trabajo pequeños es muy difícil adaptarse al entorno de la organización en donde se aplicó este estudio, también en los colaboradores operarios se notó que son muy sensibles al cambio. Se demostró que no tienen la facilidad de pronunciar sus ideas como lo hacen el personal administrativo.

Empresa Maquiladora y Salud-México

La investigación fue realizada con dos empresas una maquiladora y otra del sector de salud de Chihuahua – México. Ambas buscaron la manera de medir su cultura organizacional para su mejora organizacional aplicando encuestas desarrolladas por Denison en una muestra estratificada, es útil esta encuesta pues Martínez, Montoya y Márquez (2010) afirman que “la encuesta utiliza una variación de investigación cualitativa y cuantitativa de la cultura organizacional por que contienen preguntas que permiten medir aspectos específicos de la cultura organizacional” (pág. 4), resultando muy fácil impactar en aspectos importantes de eficacia organizacional.

Este instrumento busco favorecer a los directivos y gerentes en la toma de decisiones. Cuando se realizó esta investigación no contaban con estudios previos o relacionados a la cultura organizacional en su entorno. Lo que dificulta proceso de cambio y mejora continua para la organización.

Un pilar fundamental de esta investigación fue el enfoque que tuvieron sus investigadores ya que aclararon que diagnosticar la cultura organizacional no sirve de nada si no se analizan las suposiciones culturales implícitas. La metodología de la investigación fue un estudio de campo con orientación cuantitativa, para calcular la

muestra de estas dos empresas fue necesario realizar un muestreo simple estratificado, no se aplicó las encuestas a los colaboradores del nivel operativo.

Al aplicar las encuestas a la muestra calculada se procedió a recolectar todas las respuestas obtenidas con el fin de generar una base de datos que se puedan ser analizadas en los paquetes Word, Excel y Minitab.

Todo este procedimiento demostró que el instrumento desarrollado por Denison es muy útil para diagnosticar la cultura organizacional, hay que reconocer que el contexto en el que actúa la organización puede influir en los resultados de este tipo de investigación. La dimensión más alta dentro de esta investigación fue la “visión”. También nos permite entender que en el mundo organizacional no existen cultura buena ni mala, simplemente son el resultado del entorno en donde desarrollan una actividad comercial, pues existe el caso en las que a veces se subestiman demandas culturales y otras en las que se sobre estiman.

Nivel Socioeconómico

Herramientas para el análisis del nivel socioeconómico en Latinoamérica

La mayoría de Países desean tener información demográfica que sirva de ayuda para investigaciones; por lo que, a través de empresas privadas o instituciones creadas por los Gobiernos, actualizan datos estadísticos en lo que respecta a índices sociales. Un dato principal para cada nación es conocer, como y donde se encuentran los hogares, es por eso que, realizan encuestas no periódicas, ayudando a conocer dicha situación. No es posible actualizar los datos año tras año, ya que, los costos para tener los resultados son muy elevados. En esta parte vamos a conocer que herramientas utilizan algunos países, así como, los resultados que arrojaron estas investigaciones:

Una herramienta para la identificación de los niveles socioeconómicos es la diseñada por (Méndez, Adimark y Thompson, 2000) la herramienta es conocida como Esomar, la misma que divide los niveles en 6 grandes grupos que son: A=Muy alto, B=Alto, Ca=Medio Alto, Cb = Medio, D=Medio Bajo, E= Bajo. Esta herramienta es simple, ya que, evalúa únicamente al jefe de hogar en tres variables que son: educación, categoría ocupacional y batería de bienes. Las dos primeras variables se lo aplican a jefes de hogar que estén actualmente laborando, por otro lado, la última variable es aplicada a jefes de hogar que se encuentran jubilados o están desempleados. La variable de batería de bienes está evaluada por seis bienes que contiene el hogar como son: automóvil, computador, horno microonda, cámara de video filmadora, ducha caliente, servicio de Tv cale. El NSE se mide calificando con 1 punto por cada bien que se tenga, otorgando un puntaje de 6 para el nivel A y un 0 para el nivel E.

Uruguay

Este país obtuvo resultados en base el censo en el año 2002, que paulatinamente se actualiza para el año 2014 y su última actualización se lo realiza en el año 2017 por (Perera y Cazulo, 2016). Aquí se toma en consideración la Encuesta Continua de Hogares propuesta por el (Instituto Nacional de Estadísticas) INE de ese País, la cual, refleja la situación económica de los hogares, tomando como dimensiones la; región geográfica, composición del hogar, perceptores, educación, atención de la salud, servicio doméstico, tenencia de la vivienda, condición de la vivienda y equipamiento del hogar. Sus niveles se dividen en 7, los cuales son; B-, B+, M-, M, M+, A- y A+.

Según el estudio realizado por la Cámara de Empresas de Investigación Social y de Mercado del Uruguay (CEISMU, 2018), de una muestra de 42 762 hogares y 111 239 personas ubicadas en zonas urbanas y rurales, clasifica a la población en 7 grandes grupos en base al nivel socioeconómico que poseen, teniendo como resultado que; el 7% se encuentra en un nivel B-, el 14,8% en un nivel B+, con el 20,6% se encuentra el nivel M-, el 21,9% pertenece al nivel M, para el nivel M+ se obtiene un 18,5%, continuando con un 12,2% para el nivel A- y por último se encuentra el nivel más alto con un 5,1% correspondiente al nivel A+.

México

Según la Asociación Mexicana de Agencias de Inteligencia de Mercado y Opinión (AMAI, 2008) el estudio del nivel socio económico se mide a través de su criterio denominado, regla 13x6 creado en el año 1994, cuya actualización se dio en el año 2018 dejándolo en una regla estandarizada para el estudio de mercado en México. Su primer dígito indica el número de variables y su segundo número nos señala los distintos niveles socioeconómicos. Los 10 indicadores se reducen en las siguientes variables; Tecnología y entretenimiento (número de televisión a color, computadora); Infraestructura practica (número de focos, numero de autos, estufa); Infraestructura sanitaria (baños, regadera); Infraestructura básica (tipos de piso, número de habitaciones) y Capital Humano (la educación del jefe de hogar). De tal manera los niveles se ubican como; E, D, D+, C, C+, y A/B, siendo (E) el nivel más bajo y (A/B) el nivel más alto.

Dentro de la publicación que realiza Mora (2019), se establecen las cifras actualizadas de los diferentes niveles socioeconómicos, los cuales se estructuran de la

siguiente manera; en el nivel A/B se encuentra el 6,8% de la población, en el nivel C+ esta el 14,2% de los hogares mexicanos, el 17% de los hogares lo ocupa el nivel C, para el nivel C- está el 17,1% de los hogares, en el nivel D+ se encuentra el 18,51%, el 21,4% lo ocupa el nivel D y por último el 5% de los hogares mexicanos se encuentran en el grupo de los menos pudientes el cual hace referencia al nivel E. Según los datos proporcionados por (AMAI, 2018).

Perú

Para la Asociación Peruana de Empresas de Investigación de Mercados (APEIM, 2017), los niveles socioeconómicos se dividen en siete, los cuales se identifican por: A, B, C, C1, C2, D, y E. Siendo (A) la categoría más alta y (E) el nivel inferior, en tal virtud estos niveles son ubicados en relación al perfil de los hogares, cuyas variables son; Infraestructura de la Vivienda (Tipo, material, etc.); Servicios básicos (Agua, luz, combustible para cocinar) y Tecnología (teléfono, celular, tv cable, internet). El modelo también identifica al Gasto como un factor de medición en las diferentes variables que son: Educación, transporte, salud, vivienda, vestimenta, alimentación, y Otros.

En 2017, APEIM decide actualizar los niveles socioeconómicos; por lo cual, analiza las variables de la fórmula, para medir la variación y poblamiento en el tiempo, de allí se concluyó que las variables siguen discriminando a los hogares en base a las características socioeconómicas. Por lo tanto, la Compañía Peruana de estudios de mercados y opinión pública (CPI, 2019) presenta los siguientes resultados, según la estructura socioeconómica APEIM; en el nivel AB se encuentra 12,4 de la población,

mientras que el 27,1% lo ocupa el nivel C, siguiendo del nivel D con un 26,8% y finalizando con el nivel E el cual lo compone el 33,7% de la población Peruana.

Chile

Después de un intenso trabajo colaborativo entre la Asociación de Investigadores de Mercado (AIM, 2018), se dio a conocer el nuevo modelo de Grupos Socioeconómicos que empezara a implementar el mercado. El cual trata sobre el cambio necesario de reconocer el desarrollo económico y progreso social que el país experimenta en los últimos años. La metodología para la medición se basa en la información pública presentada por la encuesta CASEN y la Encuesta de Presupuestos familiares. La misma que define a 7 grupos socioeconómicos, los cuales son; AB, C1a, C1b, C2, C3, D y E.

Según los datos proporcionados por GFK, cuya página publica acerca de los Estilos de Vida de los Nuevos Grupos Socioeconómicos de Chile (Purcell, 2019), dio a conocer como se estructuran los hogares chilenos en base a los diferentes niveles; dentro del nivel AB se encuentra el 1,4% de los hogares, mientras que el 6% de los hogares se ubican en el nivel C1a, seguido de C1b con 6,4% de los hogares, el nivel C2 se encuentra con 11,5%, con un 25,3% se encuentra el nivel C3, en el nivel D se ubica el 36,9% el cual es el valor más representativo y por último tenemos el nivel E en el cual se encuentra el 12,6% de los hogares chilenos.

Argentina

El índice de nivel socioeconómico para clasificar a la población de este país los construyo (Mora, Araujo y Riop, 2000), el cual trato de ajustarse al propuesto por la Asociación Argentina de Marketing. Dentro de esta metodología se propone tres

variables; el nivel educacional del principal sostén del hogar, el nivel ocupacional del sostén del hogar y las posesiones materiales del hogar. De lo cual, la Población Argentina es clasificada en base a los siguientes niveles; ABC1(Alto Alto), C2(Alto), C3(Medio Alto), D1(Medio Bajo), D2(Bajo) y E(Bajo Bajo). Hay que tomar en cuenta que en esta metodología no se mide el nivel de ingreso, ya que al igual que en otros países esto tiene una gran dificultad y no es confiable ni comparable (Mora y Araujo, 2002).

Según un boletín emitido por Celag (2019), en el cual muestra la situación política de la actual Argentina; indica que, la población de este país en base al nivel socioeconómico se encuentra estructurado de la siguiente manera; en el nivel más ALTO de los más pudientes se encuentra el 9,7% de la población, en el nivel MEDIO ALTO se encuentra el 16,4%, seguido del nivel MEDIO con un 28,7%, con un 30,9% se encuentra el nivel MEDIO BAJO y por último tenemos el nivel BAJO el cual está representado por el 14,2% de la población Argentina.

Encuesta de Estratificación del Nivel Socioeconómico en Ecuador

En el caso de Ecuador que a través del INEC (2011), desarrolló una Encuesta de Estratificación del nivel socioeconómico, el cual se estructura en 6 dimensiones las cuales son; Vivienda, Educación, Actividad Económica, Bienes, Tics y Hábitos de Consumo.

Historia de la Institución encargada de realizar estadísticas en Ecuador

En Ecuador se ha realizado análisis a la parte socioeconómica de forma distinta; es decir, las empresas privadas que realizan investigaciones demográficas tienen sus propios criterios para evaluar los estratos sociales, en la mayoría de investigadoras el

número promedio de estratos es de cinco. A diferencia de otros Países Latinoamericanos, Ecuador no ha presentado ninguna metodología para el estudio del nivel socioeconómico por parte de alguna Investigadora de Mercados, de tal manera que no se ha publicado ningún estudio oficial por parte de Instituciones Particulares. La implementación de herramientas para las investigaciones de campo constituye un alto costo, quizá, es la razón por la que las Instituciones de Ecuador no lo elaboraron en su momento, una metodología nacional.

A raíz de la planificación estatal en el Ecuador nace la Junta Nacional de Planificación y Coordinación Económica (JUNAPLA), esta institución recopiló los primeros análisis de estratificación (Egüez y Pérez, 2017). Según la Secretaría Técnica Planifica Ecuador (2009) “para el año de 1979 la institución fue reemplazada por el Consejo Nacional de Desarrollo (CONADE), con entidades adscritas como; el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), el Fondo Nacional de Pre inversión y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT)”.

Para el año 2007 el Instituto Ecuatoriano de estadísticas y Censos pasa a formar parte de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), que para fines técnicos, administrativos, operativos y financieros, ejercerá sus funciones y atribuciones de manera independiente (INEC, 2011). Actualmente ésta institución se encuentra con un proceso de transparencia de bases de datos con el país, para entregar cifras de calidad, de manera adecuada y oportuna.

Nivel Socioeconómico en Ecuador

Historia de los Estratos Socioeconómicos en el Ecuador

El autor Torres (1960), realizó un análisis de los diferentes estratos socioeconómicos en el año de 1960, trabajo de la mano con la Junta Nacional de Planificación y Coordinación Económica para elaborar un informe, posterior a los datos emitidos por el Censo Nacional de 1950, la información ayudo a cuantificar a la población en tres grandes grupos, basándose en metodologías expuestas por Chile y México, los cuales son; Clase Alta, Clase Media y Clase Popular o Baja (Egüez y Pérez, 2017). El estudio se realizó con la población económicamente activa del Ecuador, considerando tres dimensiones: capacidad económica, nivel de preparación intelectual y de culturización y por último la jerarquía social.

Con el pasar del tiempo, el Instituto Ecuatoriano de estadísticas y Censos (INEC) elaboro su propia metodología para realizar estudios acerca de la economía que tenían los hogares dentro del territorio nacional; por lo cual, se estructuro la encuesta de estratificación socioeconómica, la misma que se presentó en el año 2011 a 9 744 viviendas en las zonas urbanas de Quito, Guayaquil, Cuenca, Machala y Ambato. La información recopilada presento los siguientes datos, que a continuación se muestran:

Tabla 1- 2

Resultados del Nivel Socioeconómico en el Ecuador al 2011

Distribución de los hogares del Ecuador por Estratos Socioeconómicos					
	A	B	C+	C-	D
	Alto	Medio Alto	Medio Típico	Medio Bajo	Bajo
Porcentaje	1,9%	11,2%	22,8%	49,3%	14,9%

Nota: Elaborado a partir de INEC (2011)

Historia de la Urbanización y Estructura Social en Ecuador

Existió un análisis del estudio demográfico presentado por Larrea (1982), el cual, quería conocer acerca de la estratificación por ciudades, tomando en cuenta a la población ecuatoriana y algunas características de estratificación geográfica. Se clasificó a los centros poblados en ocho estratos tomando en cuenta la información recolectada en los Censos Nacionales de los años: 1950, 1962, 1974 y 1982. Dentro del análisis se reconoció a cuatro variables de los componentes principales, para clasificar los estratos, que a continuación se muestran:

Tabla 1- 3

Estratos Socioeconómicos en Ciudades (Histórico)

Estrato	Características
1	Ciudades capitales, principales centros comerciales y de desarrollo del País
2 y 3	Influencia provincial y regional con elevadas tasas de crecimiento demográfico, la economía de estas ciudades es variada con énfasis en el sector manufacturero
4 y 5	Ciudades artesanales, agroindustriales o de externo desarrollo en el sector informal, estas ciudades constituyen núcleos urbanos con gran actividad manufacturera, principalmente artesanal o agroindustrial
6 y 7	Ciudades de residencia y de servicios para la población agrícola
8	Centros poblados de gran dependencia estatal, registran un alto porcentaje de población económicamente activa ocupada en la administración pública

Nota: Elaborado a partir de Larrea (1982)

A pesar de que, el estudio no contempla la parte socioeconómica, tiene relevancia, ya que, el autor divide en ocho estratos a la población, enfocándose en la división geográfica. Dando a conocer los estratos a los cuales se identifican los hogares en base a la información proporcionada por los Censos Nacionales.

Estratificación del Nivel Socioeconómico del INEC

El Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos elaboró la Encuesta de Estratificación del Nivel Socioeconómico, cuya finalidad es el de homologar las herramientas de estratificación, así como, para una adecuada segmentación del mercado de consumo. Es importante, conocer que la estratificación presentada por el Instituto no guarda ninguna relación con indicadores de pobreza o desigualdad, ya que son; dos objetivos, dos metodologías y dos mecanismos distintos para clasificar a los hogares (INEC, 2011).

Levantamiento de la Información

Para el año 2010 el Instituto Nacional de estadísticas y Censos recopiló información sobre la encuesta realizada a 9 744 viviendas urbanas ubicadas en; Quito, Guayaquil, Cuenca, Machala y Ambato. A partir de los resultados se establece un índice de nivel socioeconómico. Según Egües y Pérez (2017), la encuesta considera “un conjunto de variables; en primer lugar, se obtiene el aporte de las variables individualmente y en segundo lugar, la asociación entre variables para obtener las dimensiones las cuales son; Vivienda, Educación, Actividad Económica, Bienes, Tics y Hábitos de Consumo”.

Tabla 1- 4

Nivel Socioeconómico, Principales Variables por Dimensiones

Dimensiones	Variables
Vivienda	Tipo de Vivienda Tipo de Servicio Higiénico Material predominante paredes exteriores de la vivienda Material predominante piso de la vivienda Numero de cuartos de baño con ducha de uso exclusivo del hogar

Educación	Nivel de educación del Jefe de Hogar
Economía	Afiliación al seguro privado
	Afiliación al seguro IESS, ISSFA O ISSPOL
	Grupo de ocupación del jefe del hogar
Bienes	Número de televisiones a color
	Tenencia de Refrigeradora
	Número de vehículos de uso exclusivo del hogar
	Tenencia de Lavadora
	Tenencia de servicio telefónico convencional
	Tenencia de cocina a horno
	Tenencia de equipo de sonido
Tecnología	Disponibilidad de servicio de internet
	Tenencia de computadora portátil
	Tenencia de computadora de escritorio
Hábitos de Consumo	Registro a una red social
	Internet en los últimos 6 meses
	Compra de vestimenta en centros comerciales
	Uso del correo electrónico que no sea del trabajo
	Lectura de un libro en los últimos 3 meses que no sea de trabajo ni estudio

Nota: Elaborado a partir de INEC (2011)

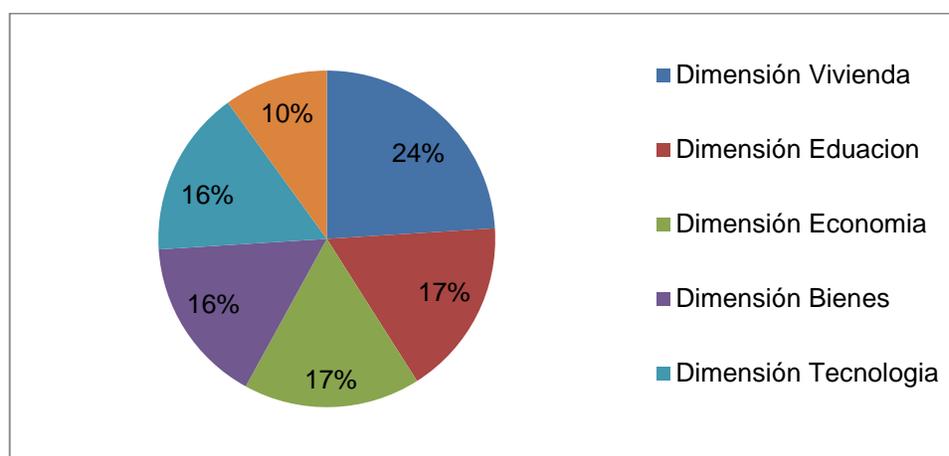
Estrategia de Análisis

Para obtener la medición del índice socioeconómico, el INEC realizó un análisis de componentes principales en hogares del Ecuador, tomando en cuenta las dimensiones establecidas, según muestra la Tabla 1-5. Una vez analizada cada dimensión, se recopila los resultados por componente y se establece que dimensión tiene más peso (Figura 2-2), creando el índice socioeconómico muestral. Según Egües y Pérez (2017), con el índice muestral y con las variables seleccionadas que tienen mayor participación en la metodología, se realiza el análisis clúster, el cual, establece los puntos de corte que separa a los hogares en cinco niveles socioeconómicos. Los cinco niveles socioeconómicos son los siguientes: Alto, Medio Alto, Medio Típico, Medio Bajo y Bajo.

Tabla 1- 5*Dimensiones y Puntajes del Índice Socioeconómico*

Dimensiones	Puntaje
Características de la Vivienda	236
Nivel de Educación	171
Actividad económica del hogar	170
Posesión de bienes	163
Acceso a tecnología	161
Hábitos de consumo	99
Total Puntaje	1000

Nota: Elaborado a partir de INEC (2011)

Figura 2- 2*Porcentaje de Participación por Dimensión*

Nota: Elaborado a partir de INEC (2011)

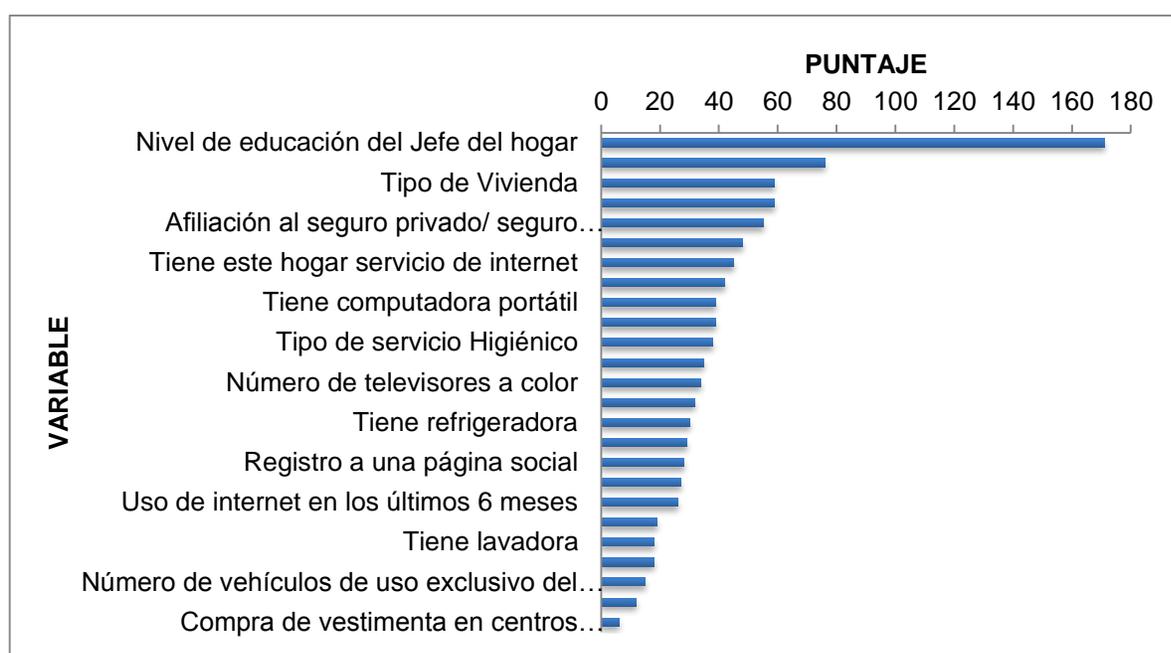
Importancia de las Variables

El INEC realizó un análisis de los componentes principales por dimensión, para determinar que variables se van a utilizar, escogieron a las que se encuentren más correlacionadas entre sí, con el fin de, agrupar a las diferentes variables en las seis dimensiones anteriormente señaladas. En el estudio exploratorio, se ve claramente a

que variable se pone más énfasis; es decir, que variable tiene más importancia al analizar las dimensiones, según muestra la Figura 2-3. Esto es algo complementario para establecer el índice de nivel socioeconómico, además, la suma de las puntuaciones de las variables debe tener un total de 1 000 puntos.

Figura 2- 3

Puntaje de representación por Variable



Nota: Elaborado a partir de INEC (2011)

Definición del índice de nivel socioeconómico

Este índice está constituido por un conjunto de preguntas que se aplican en encuestas para tener una estimación, a partir de las respuestas de opción múltiple que reflejan los ingresos en los hogares, además, es una herramienta que caracteriza el poder adquisitivo mediante preguntas indirectas; por lo cual, es difícil someter al encuestado a preguntas directas sobre los ingresos que percibe. El índice de nivel socioeconómico no es más que la suma del total de puntajes que tiene cada dimensión,

esto varía dependiendo a las respuestas que los encuestados registren, el puntaje final no podrá exceder de 1 000 puntos.

Estrategia de Estratificación

Como resultado del análisis clúster al final se encontraron 5 estratos, de igual manera, se identificó cuáles son los intervalos de puntajes, para separar a cada nivel socioeconómico.

Todas las dimensiones en total suman 1 000 puntos, y se dividen de la siguiente manera; el hogar que complete la máxima puntuación será considerado como adinerado, tiene una categoría A y se encuentra en el nivel “alto”; también, tenemos a la categoría B a la cual se la define como nivel “medio alto”; seguida de esta categoría tenemos a la C+ cuyo nivel se lo conoce como “medio típico”; por otro lado, la categoría C- tiene un nivel “medio bajo”; por último, si se tiene una mínima puntuación el hogar será considerado como pobre, la categoría es la D y se la conoce como nivel “bajo”, la clasificación se detalla a continuación.

Tabla 1- 6

Clasificación de los Estratos Socioeconómicos

Grupos Socioeconómicos	Puntaje
A	De 845,1 a 1000 puntos
B	De 696,1 a 845 puntos
C+	De 535,1 a 696 puntos
C-	De 316,1 a 535 puntos
D	De 0 a 316 puntos

Nota: Elaborado a partir de INEC (2011)

Al momento de analizar los niveles socioeconómicos, existen semejanzas entre las variables utilizadas en las herramientas anteriormente mencionadas, según Gottfried

(1985) y Hauser (1994) “las variables se reducen a 3 aspectos principales que contiene una familia las cuales son; ingresos económicos, nivel educativo y la ocupación de los padres”. En otros estudios se evidencian factores asociados a los principales como; el número de casas, las veces que se visita al dentista, el número de libros que se posee en el hogar, los viajes que se realiza con la familia, etc. Estos factores son analizados a través de las puntuaciones establecidas por cada entidad, para de forma posterior, ubicarles en un nivel socioeconómico que generalmente se lo clasifica como: Alto, Medio y Bajo. Debido al trato minucioso que se le da a cada variable, estos niveles pueden contener subniveles dependiendo de la necesidad.

Para Salvador et al. (2014) “existen dos clases de indicadores que miden el nivel socioeconómico, los multidimensionales y unidimensionales”. Los multidimensionales están basados en un sin número de variables agrupadas en; Educación, ingresos, empleo, características de la vivienda, etc. Por otra parte, tenemos a los unidimensionales, el cual nos indica la variable del ingreso o el gasto, en el Ecuador y en sí en América Latina es difícil medir el nivel socioeconómico por los ingresos de cada familia porque varían periódicamente. El autor recomienda medir por la vía del gasto, el cual refleja variables que proporcionan mayor información, como pueden ser; educación, vivienda, posesión de bienes, Tecnologías de información y comunicación (Tics), etc.

Capítulo III

Metodología

A lo largo de este capítulo se detalla la metodología utilizada, para obtener resultados, emitir conclusiones y recomendaciones de la relación entre, la Cultura Organizacional y el Nivel Socioeconómico en el personal administrativo y docente dentro de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Matriz.

En el capítulo se redacta el proceso utilizado en la recolección de información esto se realizó a través de; visitas, observaciones y encuestas. Los datos recopilados fueron procesados con la ayuda del paquete estadístico SPSS, los resultados arrojados por esta herramienta muestran las relaciones existentes entre el nivel socioeconómico y la cultura organizacional en el personal administrativo y docente de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Matriz.

Enfoque de la investigación

La investigación tiene un enfoque cualitativo y cuantitativo. Los autores Ñaupas et al. (2014), afirman que “el uso simultaneo de ambos paradigmas metodológicos se ha convertido en una legítima y autentica necesidad investigativa” (p. 351). Esto permitió comprender de manera clara las variables de la investigación.

Según la Universidad de Colima (2019), señala que, “En las últimas décadas, numerosos investigadores han apuntado a un método “mixto”, que integra ambos enfoques, argumentando que al probar una teoría a través de dos métodos pueden obtenerse resultados más confiables” (párr. 4), esto permite que los resultados sean más comprensibles y fiables al final de la investigación.

Al hablar del enfoque cuantitativo, Fernández (2002) lo define como “la determinación de la fuerza de las asociaciones o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para ser inferencia en una población”. El estudio desarrollado recopila datos numéricos proporcionados por las encuestas, para analizarlas a través de métodos estadísticos.

Al hablar del enfoque cualitativo Toro y Parra (2006) mencionan que “El método cualitativo no parte de supuestos derivados teóricamente, sino que busca conceptualizar sobre la realidad con base en el comportamiento, los conocimientos, las actividades y los valores que guíen el comportamiento de las personas estudiadas” (pág. 29). Se necesita entender el contexto en donde se desarrolla el objeto de estudio. Para conocer toda esta información, se realizó registros de narración, la observación y entrevistas.

Población y muestra

La Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Matriz al 31 de octubre del 2019 cuenta con 2 013 colaboradores, la investigación recae en los 1 469 empleados que pertenecen al personal administrativo y docente. Las 544 personas restantes desempeñan funciones en servicios generales.

El personal administrativo cuenta con 614 servidores públicos que se dividen en; empleados con nombramiento y empleados de contrato. Por otra parte, el personal docente tiene 855 empleados los cuales se distribuyen de la siguiente manera; Docentes Titulares (tiempo completo, medio tiempo, tiempo parcial) y Docentes Ocasionales (tiempo completo, medio tiempo, tiempo parcial).

Para seleccionar la muestra se considera únicamente al personal administrativo y docente que laboran en el campo Matriz de la Institución de Educación Superior. De

igual manera, se identifica a los empleados que tienen 4 años o más de antigüedad en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Matriz.

En este estudio se realizó una muestra probabilística estratificada con afijación proporcional, ya que establece un muestreo en el que, “la población se divide en segmentos, seleccionando una muestra para cada segmento” (Hernández, Fernández y Bapista, 2014). El tamaño de la muestra es proporcional al tamaño de la población total (Laguna, 2016).

En este muestreo, se divide a la población en subgrupos. La información de las subpoblaciones varían de tamaño y de propiedades, pero, al mismo tiempo son homogéneas (Montalvo, 2017). Las características o atributos de homogeneidad de la estratificación son: género, edad, nivel socioeconómico, ocupación, etc.

La muestra se obtuvo al aplicar la fórmula estadística de proporciones poblacionales señalada por (Aguilar, 2005), la cual se detalla a continuación:

Figura 3- 1

Ecuación estadística para proporciones poblacionales

$$n = \frac{z^2 (p * q)}{e^2 + \frac{(z^2 (p * q))}{N}}$$

Nota: Elaborado a partir consultas

n= Tamaño de la muestra

z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e = Nivel de error dispuesto a cometer

N = Tamaño de la población

Figura 3- 2

Cálculo de la Muestra

<p>Personal Administrativo:</p> $n = \frac{z^2 (p * q)}{e^2 + \frac{(z^2 (p * q))}{N}} \quad n = \frac{2,58^2 (0,50 * 0,50)}{0,09^2 + \frac{(2,58^2 (0,50 * 0,50))}{614}} \quad n = 134$ <p>Personal Docente:</p> $n = \frac{z^2 (p * q)}{e^2 + \frac{(z^2 (p * q))}{N}} \quad n = \frac{2,58^2 (0,50 * 0,50)}{0,10^2 + \frac{(2,58^2 (0,50 * 0,50))}{855}} \quad n = 131$
--

Nota: Elaborado a partir de consultas

Una vez aplicada la fórmula se determinó la muestra, los resultados fueron los siguientes; tenemos una muestra de 134 individuos para el personal administrativo y 131 individuos para el personal docente, a partir de la aplicación de la ecuación de poblaciones finitas, con un nivel de confianza del 99%, un error muestral de 9,84% y 10,36% para el personal administrativo y docente respectivamente, una probabilidad de ocurrencia del 50% y probabilidad de no ocurrencia del 50%.

Tabla 2- 1

Resultados de la Muestra

	Personal Administrativo	Personal Docente
Población	614	855
Muestra	134	131

Nota: Elaborado a partir de consultas

Recopilación de datos

Para realizar la investigación en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Matriz se solicitó la autorización del señor Rector, dando a conocer el objetivo y alcance del proyecto. Una vez aprobada la petición emitida por los directores de investigación, se visitaron los espacios de trabajo de los colaboradores que forman parte de la muestra obtenida

Se aplicaron las herramientas de medición de Denison “The Denison Organizational Culture Model” y del INEC “Estratificación del Nivel Socioeconómico”. Encuestas que permitieron recolectar la información necesaria.

Personal administrativo

Las encuestas fueron preparadas en tres días. Los investigadores enviaron la solicitud dirigida al director de Talento Humano para acceder a las diferentes unidades de la Institución. Además, se coordinó una reunión con el director de Talento Humano para dar a conocer el objetivo principal de la investigación.

El director de Talento Humano delegó una persona responsable a los investigadores. Se realizaron dos reuniones para planificar los tiempos y establecer condiciones sobre la aplicación de encuestas. Las encuestas fueron aplicadas sin novedades ni contratiempos.

Personal docente

En este caso se logró obtener la autorización del Vicerrector de Docencia, quien tenía previo conocimiento de la investigación realizada. Una vez que el Vicerrector aprobó se aplicaron las respectivas encuestas al personal docente. El Vicerrector delegó, a un encargado que supervise el trabajo de los investigadores, las encuestas

fueron aplicadas en algunos casos en las aulas de clases y en otros casos en las oficinas de los señores docentes.

Validación de encuestas

Las encuestas aplicadas son instrumentos de medición utilizados de manera efectiva por innumerables trabajos de investigación. La encuesta de Cultura Organizacional de Denison tiene trascendencia a nivel internacional, mientras que, la encuesta de estratificación socioeconómica elaborada por el INEC se maneja en el territorio Nacional del Ecuador. No se conocen estudios que utilicen las dos encuestas al mismo tiempo, en tal virtud, la investigación escoge a estas dos herramientas con el fin de medir su relación.

Se recolecto el material de encuestas sin ninguna novedad, cumpliendo con las condiciones requeridas por la investigación, adicionalmente, se verificó de manera satisfactoria el número de encuestas necesarias para cumplir con la muestra seleccionada.

Para obtener los resultados, se ingresaron a una hoja de cálculo en Microsoft Excel 134 y 131 encuestas para el personal administrativo y docente respectivamente. A su vez, para analizar la tabulación de manera completa, fue útil el paquete estadístico SPSS. Por último, los datos se trasladan al paquete estadístico SPSS, el cual procesa la información de manera rápida.

Tipo de análisis

Se realizó un análisis de tipo correlacional, el cual asocia las dimensiones y sub dimensiones de la cultura organizacional que establece Denison, con los niveles de estratificación socioeconómica del INEC, para identificar las características que tienen el

personal administrativo y docente de la UFA ESPE Matriz con respecto a su cultura organizacional y nivel socioeconómico.

El equipo de investigación describe los resultados del personal docente y administrativo en tres secciones; en la primera sección, se encuentra la Cultura Organizacional de Denison, la herramienta tiene cuatro dimensiones, cada dimensión tiene 3 sub dimensiones y cada sub dimensión tiene 5 enunciados. Los enunciados tienen cinco respuestas que van desde “estar completamente de acuerdo” a “estar completamente en desacuerdo”. Entonces, se promedia todas las sub dimensiones, con el fin de sintetizar los resultados por dimensión, en este caso, cada dimensión tendrá cinco alternativas con sus respectivos porcentajes de representación.

En la segunda sección, se encuentra los resultados de la estratificación socioeconómica del INEC, este instrumento está dividido por variables, cada variable tiene diferentes alternativas y cada alternativa tiene su puntaje. La suma de los puntajes ubica a cada encuestado en uno de los cinco niveles socioeconómicos, a partir de esto, se clasifica a los encuestados en el nivel socioeconómico al que pertenecen, señalando cada una de sus características.

En la tercera sección, se encuentran las correlaciones entre la cultura organizacional y el nivel socioeconómico. Las correlaciones se clasifican en tres grandes grupos, que son; las ínfimas correlaciones directas que muestran valores entre 0,01 a 0,20, las ínfimas correlaciones inversas que muestran valores entre -0,01 a -0,20 y las escasas correlaciones inversas que muestran valores entre 0,20 a 0,40. Por lo tanto, se promedia los índices de correlación pertenecientes al mismo grupo, sintetizando así a cada Dimensión. Además, las diferentes sub dimensiones muestran la correlación por cada enunciado, interpretando los índices de Pearson que son más

representativos. Por último, hay enunciados donde no existen correlaciones, cuyos índices se muestran en las diferentes tablas de resultados.

Los resultados se obtienen a través de los siguientes instrumentos:

Las tablas de frecuencia

Este instrumento se utiliza principalmente en estadística, el cual resume la información que tiene una variable cuando se repite dos o más veces. Además, ayuda al análisis de los resultados de manera rápida. Según el Portal Educativo (2012) "...con este instrumento se puede estudiar y analizar datos, categóricos (nominales), ordinales, discretos y continuos" (Salazar y Del Castillo, 2018). "Existen varios tipos de tablas que se pueden desprender como son: Frecuencia Absoluta, Frecuencia Acumulada, Frecuencia Relativa y Frecuencia Relativa Acumulada". Pérez (2018) dice que "...la estructura de una tabla de frecuencias varía dependiendo de la necesidad de la investigación que se lleva acabo.", según Rustom (2012) muestra en la tabla 9 el diseño de una tabla de frecuencias f_i : es la frecuencia absoluta; N : tamaño de la población y la frecuencia relativa expresada en porcentaje, $h_i=100*f_i/N$.

Tabla 2- 2

Tabla de frecuencia

VALOR	F_i	h_i (%)
n1	f1	h1
n2	f2	h2
n3	f3	h3
...
...
nk	Fk	Hk
TOTAL	N	100,00 %

Nota: Elaborado a partir de consultas

Método de correlación de Pearson

Está representado por la letra “r” es la asociación que existe entre dos variables, (Riquelme, 2019) “...definida como la relación lineal que existe entre dos variables cuantitativas aleatorias”. Los valores obtenidos con la aplicación de este método se varían entre 1 y -1 permitiendo definir esta relación como perfecta y cuando se obtiene el valor de cero significa que no existe correlación lineal. Según Fallas (2012), dice que “Cuando su valor es 1 se afirma que tiene una relación directa positiva, cuando es -1 se afirma que tiene una relación directa negativa y cuando es 0: es nula”.

La fórmula que nos permite calcular “r” es la siguiente:

Figura 3- 3

Fórmula de correlación de Pearson

$$r = \frac{1}{n - 1} \sum_{i=1}^n \left(\frac{x_i - \bar{x}}{s_x} \right) \left(\frac{y_i - \bar{y}}{s_y} \right)$$

Nota: Elaborado a partir de consultas

dónde:

\bar{x} representa la media de X,

\bar{y} representa la media de Y,

s_x representa la desviación estándar de X

s_y representa la desviación estándar de Y

Alfa de Cronbach

Según Flores, Manzano y López (2014) dicen que el coeficiente alpha de cronbach “mide el grado con el cual están relacionadas las respuestas entre sí, además confirman que los ítems miden lo mismo y son sumables en una puntuación total”. Al momento de calcular el coeficiente, si su valor se aproxima a 1 se considera que los ítems tienen mayor consistencia (Hernández y Pascual, 2017), el cálculo de alpha se realiza multiplicando el número total de ítems por el resultado de dividir entre el número de ítems menos 1. A continuación se muestra la fórmula:

Figura 3- 4

Fórmula del alpha de cronbach

$$AC = \{n(n - 1)/2\}$$

n = número de ítems

Nota: Elaborado a partir de consultas

En la presente investigación, el alpha de cronbach que arrojo el paquete estadístico SPSS para las encuestas utilizadas es de; 0,941 en la encuesta de cultura organizacional y 0,613 en la encuesta de estratificación socioeconómica, ambas para el personal docente. Por otro lado, tenemos los resultados en el personal administrativo, los cuales son; 0,895 para la encuesta de cultura organizacional y 0,613 en la encuesta de estratificación socioeconómica.

Capítulo IV

Resultados

Diagnóstico de la situación actual en la IES

Visión

La Universidad de las Fuerzas Armadas- ESPE es reconocida, como un referente a nivel nacional y regional por su contribución en el ámbito de sus dominios académicos, al fortalecimiento de la Seguridad y la Defensa, bajo un marco de valores éticos, cívicos y de servicio a la comunidad.

Valores institucionales

Honestidad: Virtud consciente que practican los miembros de la comunidad universitaria apegados a la verdad, honradez, razonabilidad, integridad y justicia, actuando con ética y coherencia entre lo que se siente y piensa.

Respeto por la dignidad humana: Derecho inviolable e intangible que posee cada ser humano de ser respetado y valorado como ser individual y social, con sus características y condiciones individuales.

Disciplina: Comportamiento o actitud de los miembros de la comunidad universitaria destinada a adquirir buenos hábitos o prácticas, observando un conjunto de reglas que rigen a la institución y al Sistema de Educación Superior.

Identidad: Aprecio o valoración positiva que los miembros de la comunidad universitaria sienten por su institución con un ánimo de pertenencia, que les reconoce y distingue como parte sustancial del Sistema de Educación Superior y de las Fuerzas Armadas.

Compromiso institucional: Responsabilidad moral y/o legal contraída consciente y libremente por los miembros de la institución, que nos obliga a contribuir a la gestión de la Institución, empeñando el máximo esfuerzo y capacidad.

Responsabilidad social: Compromiso que los miembros de la comunidad universitaria, adoptan para responder a las necesidades de la sociedad.

Civismo: Comportamiento que permite una sana convivencia en comunidad, caracterizado por el cumplimiento de los deberes ciudadanos, respeto a las leyes, la patria y sus símbolos.

Descripción de campo

La Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Matriz, se encuentra ubicado en la ciudad de Sangolquí al Sur oriente de la Capital del Ecuador. Su entrada principal está ubicada en la Av. General Rumiñahui entre el Centro Comercial San Luis y el redondel del Colibrí.

La Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE (matriz) cuenta con 2 entradas principales. El primer acceso es por la Avenida General Rumiñahui. La segunda entrada está ubicada en la parte posterior de la Universidad que conecta a la Avenida del Bulevar Santa Clara.

El campus Universitario en la actualidad cuenta con una extensión territorial de 482 000 metros cuadrados. Tiene sedes en: El Inca (Idiomas), Centro de Quito (Héroes del Cenepa), Extensión de Latacunga, Extensión de Santo Domingo y el IASA ubicado al Este de Sangolquí.

Estructura del Campus Matriz en la Universidad de las Fuerzas

Armadas ESPE

La Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Matriz, en el período académico septiembre 2019 -febrero 2020, cuenta con 11 391 estudiantes matriculados en las diferentes carreras de la IES en la modalidad presencial y a distancia. El número de empleados con los que cuenta la Universidad es de 2 013 personas, los cuales se dividen en: Personal Académico con 855 docentes, el Personal Administrativo con 614 servidores públicos y por último se encuentran los Trabajadores (personal de limpieza, servicios generales, etc.) con 544 empleados.

El personal administrativo presta sus servicios en los diferentes departamentos. Dentro del Nivel Directivo y Asesor se encuentra; el Consejo Universitario el Rectorado, la Unidad de Auditoría Interna, de Planificación y Desarrollo Institucional, Comunicación Social, Asesoría Jurídica, Relaciones de Cooperación, Seguridad Integrada y Estudios Estratégicos.

A nivel de Apoyo están los departamentos de; Talento Humano, Logística, Desarrollo Físico, Financiero, Servicios Universitarios, Seguridad Física, Tecnología de la Información y Comunicaciones y Secretaria General.

Por otro lado, se encuentra el Nivel Operativo cuyas unidades son; Acreditación y Aseguramiento de la Calidad Académica, Biblioteca, Apoyo Docencia, Ejecución Docencia, Apoyo Investigación, Ejecución Investigación, Apoyo de Vinculación con la Sociedad, Ejecución de Vinculación con la Sociedad.

Finalmente, está el personal docente que trabaja en las áreas de; Ciencias de la Computación, Ciencias de la Tierra y de la Construcción, Ciencias de la Vida y de la Agricultura, Ciencias Económicas - Administrativas y de Comercio, Ciencias Exactas,

Ciencias Humanas y Sociales, Eléctrica – Electrónica y Telecomunicaciones, Ciencias de Energía y Mecánica, y Seguridad y Defensa.

Datos de la última Estratificación Socioeconómica en Ecuador

En base a la muestra de hogares encuestados en la última estratificación socioeconómica en Ecuador, se obtuvo los siguientes resultados; en el nivel A está el 1,9% de los hogares, en el B se encuentra el 11,2%, en el nivel C+ está el 22,8% de los hogares, mientras que, en el nivel C- está el 49,3% de los hogares acercándose a la mitad de la muestra. Por último, se encuentra el estrato D, en el cual, está el 14,9% de los hogares. Demostrando que, el mayor número de hogares tienen niveles medios. A continuación, se evidencia un resumen de los resultados por niveles:

Tabla 3- 1

Resultados de la Estratificación Socioeconómica - Nivel Alto (A)

Nivel	Dimensiones	Resultados
A	Características de la Vivienda	El material predominante del piso de las viviendas son de duela, parquet, tablón o piso flotante
	Bienes	Todos los hogares disponen de servicio de teléfono convencional
	Tecnología	El 99% de los hogares de este nivel cuentan con servicio de internet
	Hábitos de consumo	Los miembros de los hogares de estrato alto compran la mayor parte de su vestimenta en centros comerciales
	Educación	El jefe de hogar tiene un nivel de instrucción superior y un número considerable alcanza estudios de post grado
	Economía	Los jefes de hogar se desempeñan como profesionales científicos, intelectuales, miembros del poder ejecutivo, de los cuerpos legislativos, personal directivo de la Administración Pública y de empresas.

Nota: Elaborado a partir de INEC (2011)

En el nivel A, se encuentra el 1,9 % de los hogares ecuatorianos que tienen un nivel socioeconómico Alto, cuyos miembros gozan de mayor comodidad. Las viviendas en general cuentan con dos baños con ducha. Los bienes y servicios que poseen en este nivel, son los siguientes; teléfono, convencional, internet, mínimo dos televisores,

dos vehículos personales, varios teléfonos celulares, computadoras de escritorio y computadoras portátiles. Todos los bienes y servicios que poseen son de alta gama.

Con respecto al consumo, los hogares de este nivel compran su vestimenta en centros comerciales. Por otra parte, la educación del jefe de hogar es un tema fundamental en el análisis del nivel socioeconómico, la mayoría de los jefes de hogar tienen estudios a nivel superior, un número considerable de jefes de hogar alcanzan estudios de post grado. En tal virtud, los jefes de hogar se desempeñan en áreas de trabajo, como; profesionales científicos, intelectuales, miembros del poder ejecutivo, miembros de los cuerpos legislativos, personal directivo de la Administración Pública y de empresas.

Tabla 3- 2

Resultados de la Estratificación Socioeconómica – Nivel Medio Alto (B)

Nivel	Dimensiones	Resultados
B	Características de la Vivienda	El 45% de los hogares tienen como material predominante del piso de la vivienda el material de duela, parquet, tablón o piso flotante
	Bienes	El 97% de los hogares dispone de servicio de teléfono convencional
	Tecnología	El 81% de los hogares cuenta con servicio de internet y computadora de escritorio
	Hábitos de consumo	Las personas de estos hogares compran la mayor parte de la vestimenta en centros comerciales
	Educación	El jefe del hogar tiene un nivel de instrucción superior
	Economía	El 26% de los jefes de hogar se desempeñan como profesionales científicos, intelectuales, técnicos y profesionales de nivel medio.

Nota: Elaborado a partir de INEC (2011)

En este nivel B, se encuentra el 11,2 % de los hogares ecuatorianos que tienen un nivel socioeconómico Medio Alto, este nivel se caracteriza por disponer de mayores comodidades, con pequeñas limitaciones. Las viviendas son construidas en su mayoría con techo de hormigón o losa, las paredes son de bloque o ladrillo y el piso es decorado con cerámica, baldosa, vinil o parquet. Los bienes y servicios que poseen son; teléfono

convencional, electrodomésticos, dos televisores, un vehículo, internet, computadora de escritorio y al menos tres celulares.

Las compras para su vestimenta en su gran mayoría la realizan en centros comerciales. En lo que respecta a educación por parte del jefe de hogar, se divide en; estudios de tercer nivel y pocos alcanzan el nivel de postgrado. Las labores que realizan los jefes de hogar, se clasifican en; profesionales científicos, intelectuales, técnicos y profesionales de nivel medio. También, poseen seguro social y muy pocos seguros de salud privada.

Tabla 3- 3

Resultados de la Estratificación Socioeconómica – Nivel Medio Típico (C+)

Nivel	Dimensiones	Resultados
C+	Características de la Vivienda	El material predominante del piso de las viviendas son de cerámica, baldosa, vinil o marmetón (recubrimiento luminoso)
	Bienes	El 83% de los hogares dispone de servicio de teléfono convencional
	Tecnología	El 39% de los hogares de este nivel cuenta con servicio de internet
	Hábitos de consumo	El 38% de los hogares compran la mayor parte de la vestimenta en centros comerciales
	Educación	El jefe del hogar tiene un nivel de instrucción de secundaria completa
	Economía	Los jefes de hogar se desempeñan como trabajadores de los servicios, comerciantes y operadores de instalación de máquinas y montadores.

Nota: Elaborado a partir de INEC (2011)

En el nivel C+, se encuentra el 22,8 % de los hogares que tienen un nivel socioeconómico Medio Típico, a partir de este nivel muchas de las características de los hogares cambian. Los techos de las viviendas son construidas con material de; hormigón, losa o cemento y eternit. Las paredes son de; bloque, ladrillo y hormigón, mientras que, el piso lleva materiales como; cerámica, baldosa, vinil, cemento o ladrillo. Las viviendas son de tipo casa o villa. Los bienes y servicios que poseen principalmente, son los siguientes; electrodomésticos esenciales, dos televisores, internet limitado, dos teléfonos celulares.

Solo una pequeña parte de este nivel socioeconómico, compra la vestimenta en centros comerciales. La educación que tienen los jefes de hogar, en su gran mayoría alcanza la instrucción de secundaria completa y solo pocos tienen acceso a estudios de educación superior, a su vez, desempeñan funciones en áreas como; trabajadores de los servicios, comerciantes y operadores de instalación de máquinas y montadores.

Tabla 3- 4

Resultados de la Estratificación Socioeconómica – Nivel Medio Bajo (C-)

Nivel	Dimensiones	Resultados
C-	Características de la Vivienda	El material predominante del piso de estas viviendas son ladrillo o cemento
	Bienes	El 52% de los hogares dispone de servicio de teléfono convencional
	Tecnología	El 11% de hogares tiene computadora de escritorio
	Hábitos de consumo	El 14% de los hogares compran la mayor parte de la vestimenta en centros comerciales
	Educación	El jefe del hogar tiene un nivel de instrucción de primaria completa
	Economía	Los jefes de hogar se desempeñan como trabajadores de los servicios y comerciantes, operadores de instalación de máquinas y montadores y algunos se encuentran inactivos.

Nota: Elaborado a partir de INEC (2011)

En el nivel C-, se encuentra el 49,3 % de los hogares que tienen un nivel socioeconómico Medio Bajo. Los materiales con los cuales son construidos sus viviendas cambian considerablemente, por ejemplo, el techo se construye con materiales de; hormigón, losa y cemento, también, existen viviendas que son construidas con material de zinc. Las paredes están formadas con bloque y ladrillo, mientras que, el piso es moldeado con cerámica, baldosa o vinil, también, existen viviendas con material de cemento.

Los miembros de hogar en este nivel, no cuentan con computadores portátiles, algunos tienen un computador de escritorio, pero, sólo pocos tienen acceso a internet. Con respecto a la variable de educación, el jefe de hogar alcanza la instrucción de primaria completa, mientras, desempeña sus funciones en áreas de; servicios y

comerciantes, operadores de instalación de máquinas y montadores. En algunos casos los jefes de hogar se encuentran inactivos, es decir; son desempleados.

Tabla 3- 5

Resultados de la Estratificación Socioeconómica – Nivel Bajo (D)

Nivel	Dimensiones	Resultados
D	Características de la Vivienda	El material predominante del piso de estas viviendas son de ladrillo o cemento, tabla sin tratar o tierra
	Bienes	El 12% de los hogares dispone de servicio de teléfono convencional
	Tecnología	En promedio disponen de un celular en el hogar
	Hábitos de consumo	El 9% de los hogares utiliza internet
	Educación	El jefe del hogar tiene un nivel de instrucción de primaria completa
	Economía	Los jefes de hogar se desempeñan como trabajadores no calificados, trabajadores de los servicios, comerciantes, operadores de instalación de máquinas y montadores y algunos se encuentran inactivos.

Nota: Elaborado a partir de INEC (2011)

En el nivel D, se encuentra el 14,9 % de los hogares que tienen un nivel socioeconómico Bajo. Se les considera como los menos pudientes de la sociedad, por ende, los miembros del hogar carecen de bienes y servicios que puedan satisfacer sus necesidades, en algunos casos tienen problemas para acceder a los servicios básicos. En este nivel, cada hogar cuenta con; un celular o teléfono convencional como medio de comunicación y un televisor como modo de entretenimiento. Solo un pequeño número de hogares puede acceder a servicios de internet.

El jefe de hogar en su mayoría tiene una instrucción de primaria completa, por lo cual, sus labores se desempeñan en el ámbito de; trabajadores no calificados, trabajadores de los servicios, comerciantes, operadores de instalación de máquinas y montadores. En este nivel, aumentan los jefes de hogar que se encuentran inactivos, dedicándose más al comercio informal.

Resultados de la presente Investigación

Resultados de la investigación del personal docente

Datos Generales

La tabla 4-1 indica, los años de trabajo que tienen los docentes en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Matriz. La mayor cantidad de docentes se agrupan en los 15 y 19 años de trabajo, este grupo está representado por el 25,60 %. Sin mucha diferencia le sigue el grupo representado por el 25,00 %, quienes se encuentran entre los 10 y 14 años de trabajo. También, una cantidad considerable de docentes tienen entre 5 a 9 años de trabajo, representados por el 17,86 %, seguido de, el 14,29 % quienes están entre los 20 y 24 años de trabajo. Además, el 8,33 % de docentes tiene entre 25 a 29 años de trabajo, mientras que, el 3,57 % tiene entre 30 a 34 años de trabajo, finalmente el 2,38 % tiene entre 0 a 4 años de trabajo.

Tabla 4- 1

Años de trabajo de Docentes Encuestados en la UFA ESPE Matriz

Años de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
0-4	4	2,38%
5-9	30	17,86%
10-14	42	25,00%
15-19	43	25,60%
20-24	24	14,29%
25-29	14	8,33%
30-34	6	3,57%
35-39	5	2,98%
	168	100,00%

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

En cuanto a la edad, los docentes de la UFA ESPE Matriz tienen mayor agrupación en las edades de 53 a 58 años, representados con el 26,19 %. Por otro

lado, se encuentran docentes de 47 a 52 años, representando el 22,02 % de la muestra. Después, los docentes que tienen 59 a 64 años representan el 14,88 %, también, el 13,10 % esta agrupado con docentes que tienen 35 a 40 años de edad. En cambio, el 4,76 % está conformado por, docentes que tienen 29 a 34 años, por último, el 2,98 % lo ocupan docentes que tienen entre 65 a 70 años de edad, según muestra la tabla 4-2.

Tabla 4- 2

Edad de Docentes encuestados

Edad	Frecuencia	Porcentaje
29-34	8	4,76%
35-40	22	13,10%
41-46	27	16,07%
47-52	37	22,02%
53-58	44	26,19%
59-64	25	14,88%
65-70	5	2,98%
	168	100,00%

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

La tabla 4-3 muestra, el sexo al que pertenecen los docentes encuestados. La mayoría son hombres, representan el 75,6 %; es decir, las $\frac{3}{4}$ partes de la muestra seleccionada. Por otro lado, la participación de las mujeres en las encuestas es del 24,4 %, es decir; solo 41 personas de la muestra son de género femenino.

Tabla 4- 3

Sexo del personal Docente Encuestado

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	127	75,6
Mujer	41	24,4
Total	168	100

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Dimensiones Culturales de Denison

Fiabilidad del instrumento

La encuesta de Denison es analizada, utilizando la escala de los ítems a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Este coeficiente mide el nivel de fiabilidad, los valores superiores a 0,7 o 0,8 son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. El valor máximo al cual puede llegar es 1.

La tabla 4-4 muestra, el resultado del Alfa de Cronbach para la encuesta de Denison, arrojando un coeficiente de 0,941, esto indica una excelente fiabilidad en su escala.

Tabla 4- 4

Fiabilidad de la Encuesta Denison de docentes Encuestados.

Estadísticas de fiabilidad Encuesta Denison	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,941	63

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Una vez conocida la fiabilidad del instrumento, se procede con el análisis de las dimensiones. Los resultados muestran el índice de correlación que tiene cada enunciado, tomando en cuenta la variable independiente y la variable dependiente. También, se realiza un promedio entre los índices de cada a dimensión, para sintetizar los resultados.

Involucramiento

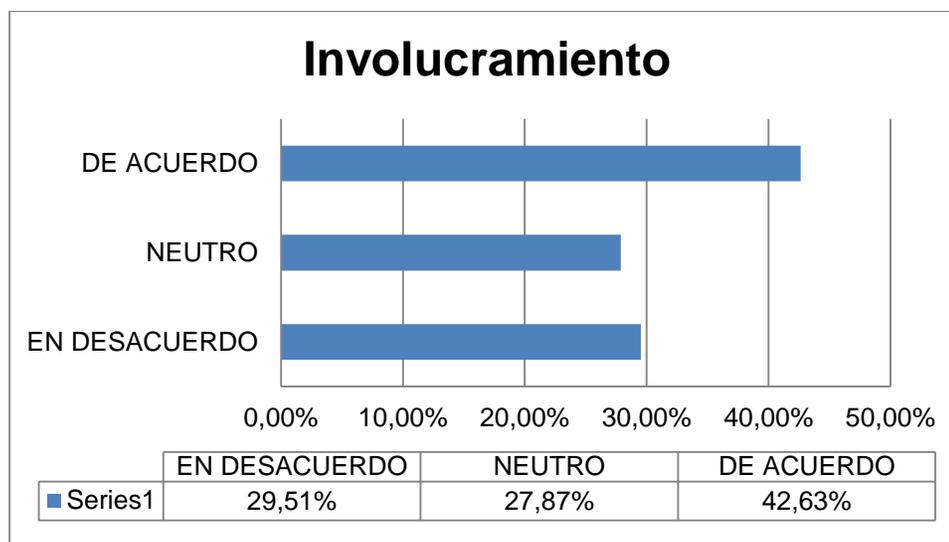
En el caso de la dimensión “Involucramiento”, el 42,63 % de los docentes está de acuerdo, seguido de, el 29,51 % que está en desacuerdo y solo el 27,87 % de los

encuestados tiene una respuesta neutra. Con relación al personal docente, el nivel de autoridad, iniciativa y capacidad para dirigir el trabajo es fuerte, según muestra la figura 4-1. En este punto, se obtienen respuestas favorables por encima de una opinión neutral, lo cual refleja que el personal docente está comprometido con el trabajo, sintiéndose como alguien importante dentro de la Institución.

Se evidencia que, el personal docente a favor de los enunciados muestra calidad en sus tareas, desempeñando funciones en los diferentes equipos de trabajo (Martínez Avella, 2010). Además, el constante desarrollo de las capacidades y habilidades que tienen los docentes, permite la competitividad entre los miembros de un equipo, generando mayores resultados (Ardila y Martínez, 2013). Por otro lado, los docentes que están en contra de los enunciados, se encuentran inconformes con el plan de la Universidad para alcanzar los objetivos, entonces, ellos no muestran compromiso hacia la institución, por lo cual, no existe efectividad en el trabajo que desempeñan (Carrillo, 2019).

Figura 4- 1.

Resultados de la Dimensión Involucramiento

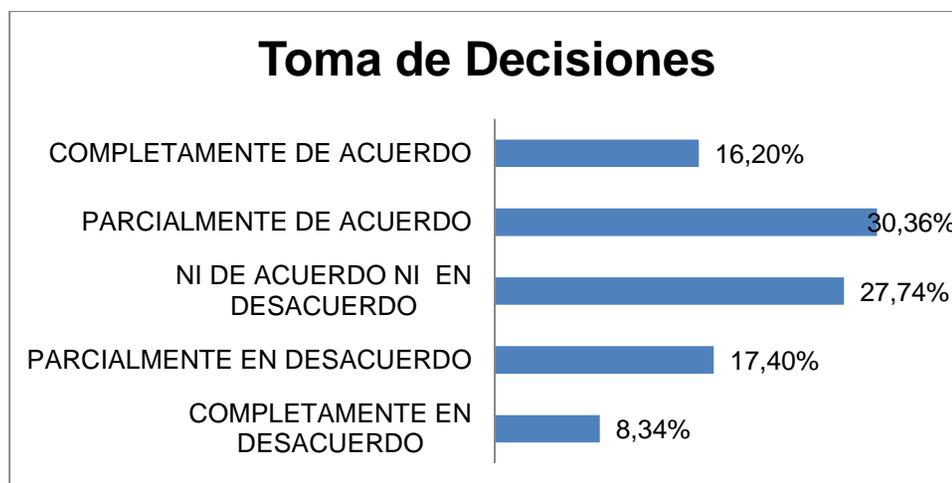


Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

La figura 4-2 muestra los resultados de la sub dimensión “Toma de Decisiones”. Esta sub dimensión refleja que el 30,36 % está parcialmente de acuerdo, seguido de, el 27,74% que tienen una opinión neutra, por otro lado, el 17,40 % se encuentra parcialmente de acuerdo, mientras tanto, el 16,20 % de los encuestados están completamente de acuerdo, y solo el 8,34 % está completamente en desacuerdo. En tal virtud, el personal docente maneja muy bien la responsabilidad que tiene con la UFA ESPE Matriz.

Figura 4- 2.

Resultados de la Sub-dimensión Toma de Decisiones

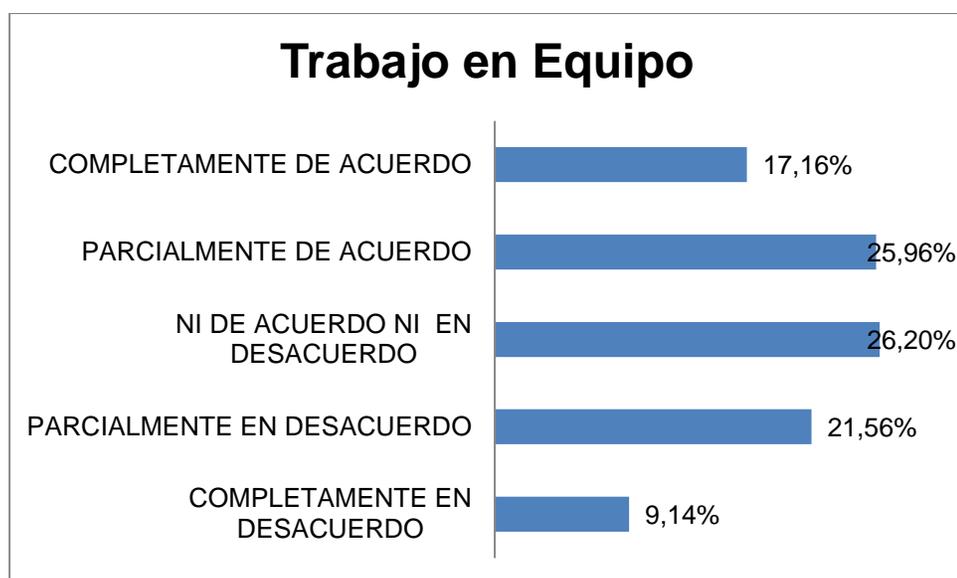


Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Sobre el “Trabajo en Equipo”, el 26,20 % de docentes tiene una opinión neutra, seguido de, el 25,96 % que está parcialmente de acuerdo, por otro lado, el 21,56 % está parcialmente en desacuerdo, además, el 17,16% de los encuestados está completamente de acuerdo, y por último el 9,14 % se encuentra completamente en desacuerdo. Dentro del personal docente se evidencia el trabajo en equipo, ya que, los encuestados aseguran estar “de acuerdo” con los enunciados en esta sub dimensión, entonces, la UFA ESPE Matriz depende en mayor porcentaje del esfuerzo en conjunto que tienen sus docentes, según muestra la figura 4-3.

Figura 4- 3.

Resultados de la Sub-dimensión Trabajo en Equipo

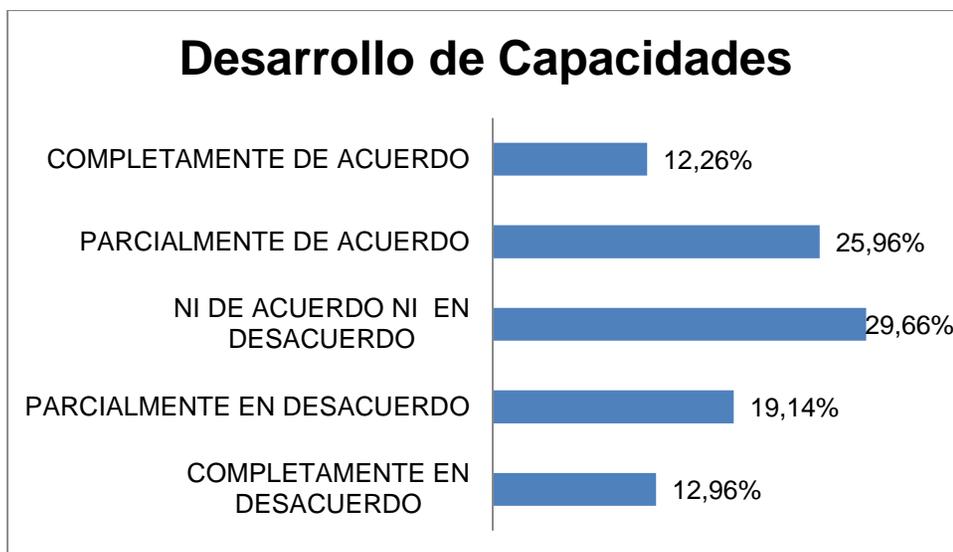


Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

En la figura 4-4, con respecto al “Desarrollo de las capacidades”, el 29,66 % indica que, no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, después, el 25,96 % de los encuestados está parcialmente de acuerdo. Mientras, el 19,14 % está parcialmente en desacuerdo, el 12,96 % se encuentra completamente en desacuerdo y el 12,26 % está completamente de acuerdo. En este punto, queda claro que la UFA ESPE Matriz invierte en el desarrollo de las competencias y habilidades que tiene el personal docente, evidenciando respuestas a favor de la opción “estar de acuerdo” con los enunciados.

Figura 4- 4.

Resultados de la Sub-dimensión Desarrollo de Capacidades



Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Consistencia

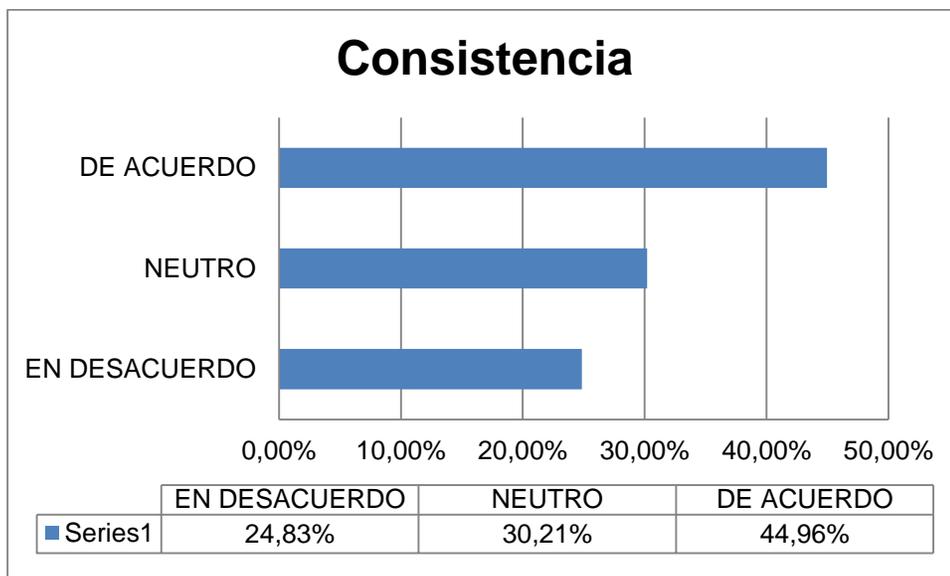
La figura 4-5, indica los resultados obtenidos de la dimensión “Consistencia”. Donde, el 44,96 % de los docentes está de acuerdo, mientras que, el 30,21 % mantiene una respuesta neutra, el 24,83 % está en desacuerdo. Entonces, las actividades de la organización están coordinadas adecuadamente. Los comportamientos del personal docente presentan integración, respetando las condiciones establecidas en cada puesto de trabajo.

También, el personal docente a favor de los enunciados logra acuerdos en base a un conjunto de valores, coordinando de mejor manera las actividades que cada uno desempeña (Ruiz y Naranjo, 2012). La mayoría de docentes dentro de la Universidad tiene una cultura distintiva, influyendo en el comportamiento de las demás personas (Gómez y Ricardo, 2012). Por otro lado, los docentes que están en contra de los enunciados, piensan que; los líderes y seguidores no poseen habilidades, al momento

de lograr acuerdos entre ellos, demostrando que las actividades en el personal docente no son bien coordinadas (Block, 1991).

Figura 4- 5.

Resultados de la Dimensión Consistencia

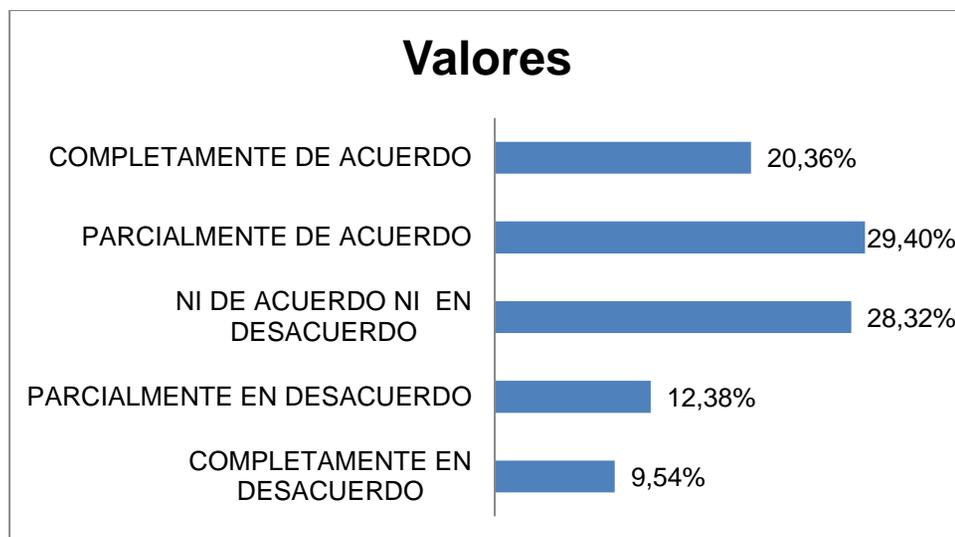


Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

En este punto, al hablar de la sub dimensión “Valores” el 29,40 % de docentes está parcialmente de acuerdo, seguido de, el 28,32 % que se encuentra en una posición neutra, mientras que, el 20,36 % de los encuestados está completamente de acuerdo, un 12,38 % está parcialmente en desacuerdo y solo el 9,54 % está completamente en desacuerdo. Por lo tanto, el personal docente a través de los valores se siente identificado con la institución, teniendo claridad sobre las expectativas que genera la UFA ESPE Matriz, según la figura 4-6.

Figura 4- 6.

Resultados de la Sub-dimensión Valores

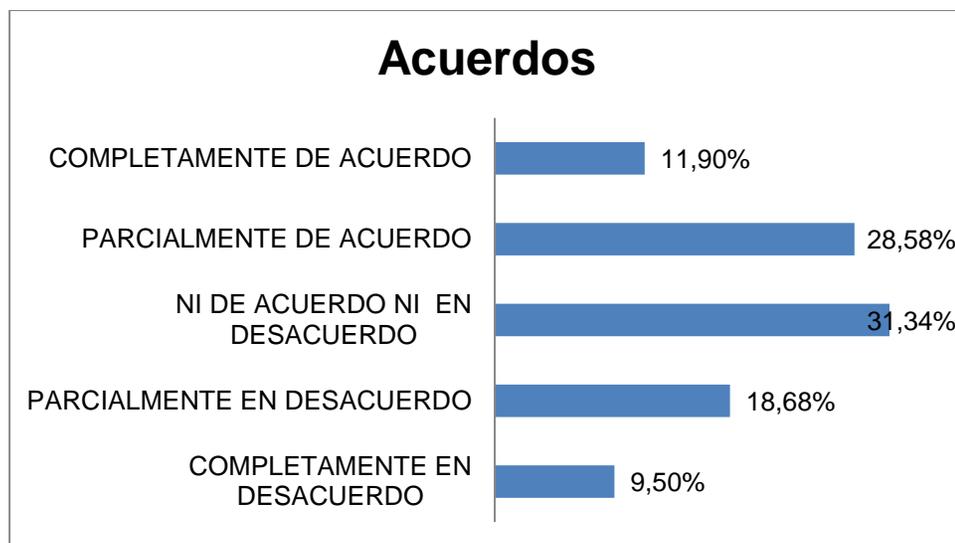


Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

En lo que respecta a la sub dimensión “Acuerdos” el 31,34 % de docentes tienen una posición neutral, mientras tanto, el 28,58 % de la muestra está parcialmente de acuerdo, seguido de, el 18,68 % que está parcialmente en desacuerdo, por otro lado, el 11,90 % de los encuestados se encuentra completamente de acuerdo. En última posición el 9,50 % de los encuestados está completamente en desacuerdo. Esto demuestra que, dentro del personal docente de la UFA ESPE Matriz existe un alto nivel de acuerdo tácito, presentando capacidad de reconciliación cuando existen diferencias dentro del grupo. Así lo demuestran los docentes, quienes optaron por respuestas con inclinación a estar “de acuerdo” con los enunciados, según muestra la figura 4-7.

Figura 4- 7.

Resultados de la Sub-dimensión Acuerdos

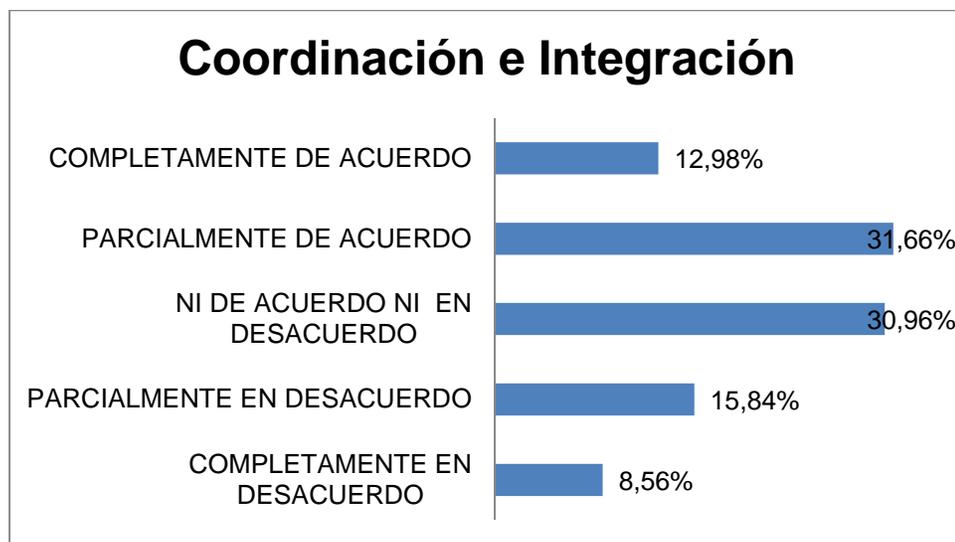


Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

En la figura 4-8, acerca de la sub dimensión “Coordinación e Integración” el 31,66 % de docentes está parcialmente de acuerdo, con una posición neutral está el 30,96 % de los docentes, adicional, el 15,84 % de los encuestados se encuentran parcialmente en desacuerdo, del otro lado, tenemos al 12,98 % que está completamente de acuerdo, y solo el 8,56 % está completamente en desacuerdo, según muestra la figura 4-2. Las respuestas tienen mayor inclinación con “estar de acuerdo”, por lo tanto, los departamentos de la UFA ESPE Matriz trabajan de manera conjunta, con el fin de alcanzar objetivos comunes.

Figura 4- 8.

Resultados de la Sub-dimensión Coordinación e Integración



Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Adaptabilidad

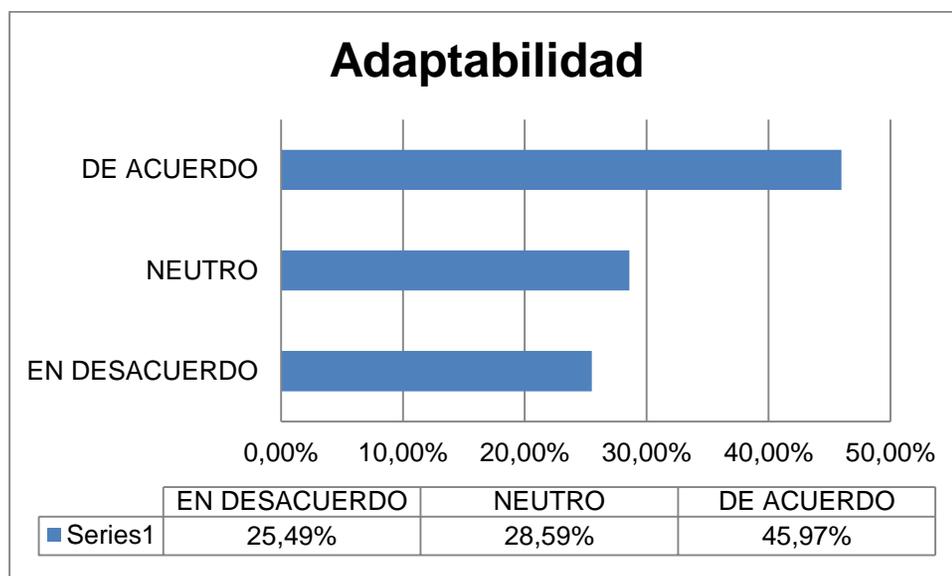
Por otro lado, la dimensión “Adaptabilidad” tiene los siguientes resultados; primero, el 45,97 % de los docentes están de acuerdo, segundo, el 28,59 % mantiene una posición neutra y tercero, un 25,49 % está en desacuerdo. Demostrando que, los docentes de la UFA ESPE Matriz conocen que, la Universidad tiene experiencia al momento de introducir cambios, según muestra la figura 4-9.

Además, el personal docente a favor de los enunciados, piensa que; la universidad responde a los cambios y nuevas exigencias que tienen los estudiantes (Denison, Haaland y Goelzer, 2003). Entonces, la Universidad traduce las demandas de terceros en acciones específicas de cambio, enfocándose principalmente en las necesidades de los estudiantes (Sorensen, 2002). Por otro lado, los docentes que están en contra de los enunciados, piensan que; a la institución le cuesta adaptarse a cambios del entorno, por ende, su trabajo en la parte de docencia tiene limitaciones,

buscando muy poco en cambios que incluyan el crecimiento institucional (Balcazar C. , 2018).

Figura 4- 9.

Resultados de la Dimensión Adaptabilidad

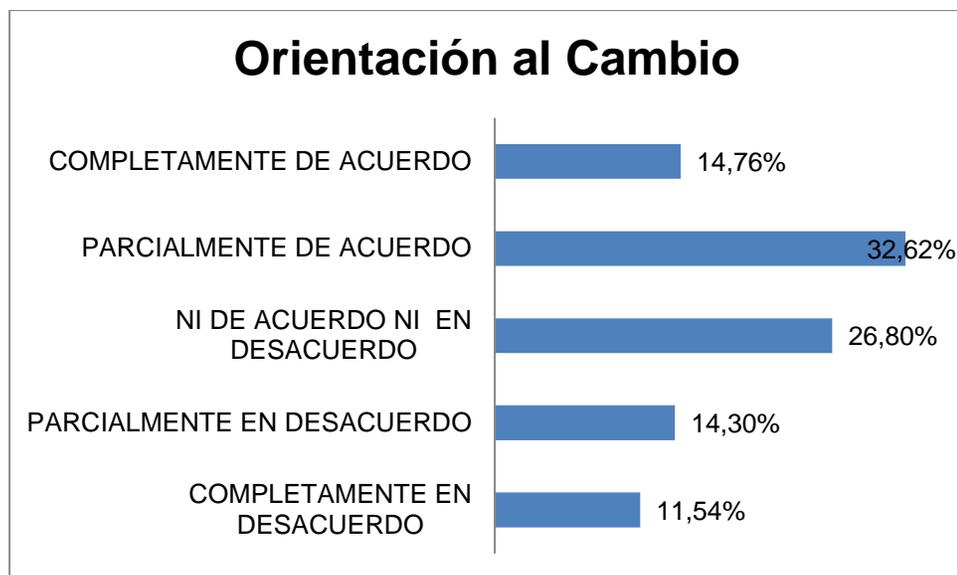


Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

La figura 4-10 muestra, la sub dimensión “Orientación al Cambio”, la cual arroja los siguientes resultados; el 32,62 % se encuentra parcialmente de acuerdo, mientras tanto, el 26,80 % de los docentes está en una posición neutra, además, el 14,76 % de los encuestados está completamente de acuerdo, seguido de, el 14,30 % de los docentes que están parcialmente en desacuerdo y el 11,54 % se encuentra completamente en desacuerdo. Las opciones acerca de “estar de acuerdo” tienen mayor representación, por lo cual, el personal docente asegura que, la UFA ESPE Matriz interpreta adecuadamente el entorno, anticipándose a los cambios futuros.

Figura 4- 10.

Resultados de la Sub-dimensión Orientación al Cambio

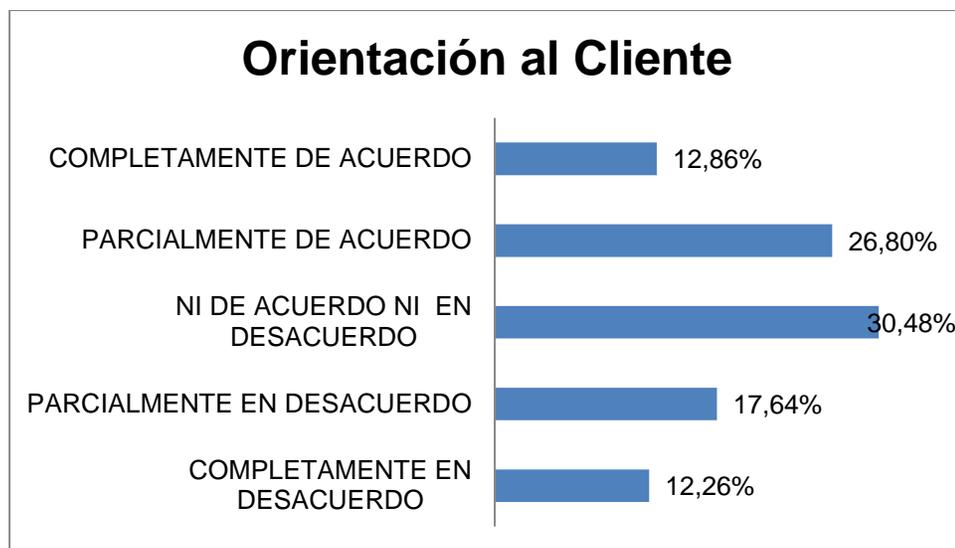


Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Por otro lado, para la sub dimensión “Orientación al Cliente” el 30,48 % de docentes tiene una posición neutral, además, el 26,80 % está parcialmente de acuerdo, sin embargo, el 17,64 % está parcialmente en desacuerdo, seguido de, un 12,86 % que se encuentra completamente de acuerdo y solo el 12,26 % está completamente en desacuerdo. Entonces, las respuestas son favorables a “estar de acuerdo”, esto demuestra que los docentes tienen claro, en como la UFA ESPE Matriz evalúa los servicios en relación a la satisfacción de sus estudiantes, según muestra la figura 4-11.

Figura 4- 11.

Resultados de la Sub-dimensión Orientación al Cliente

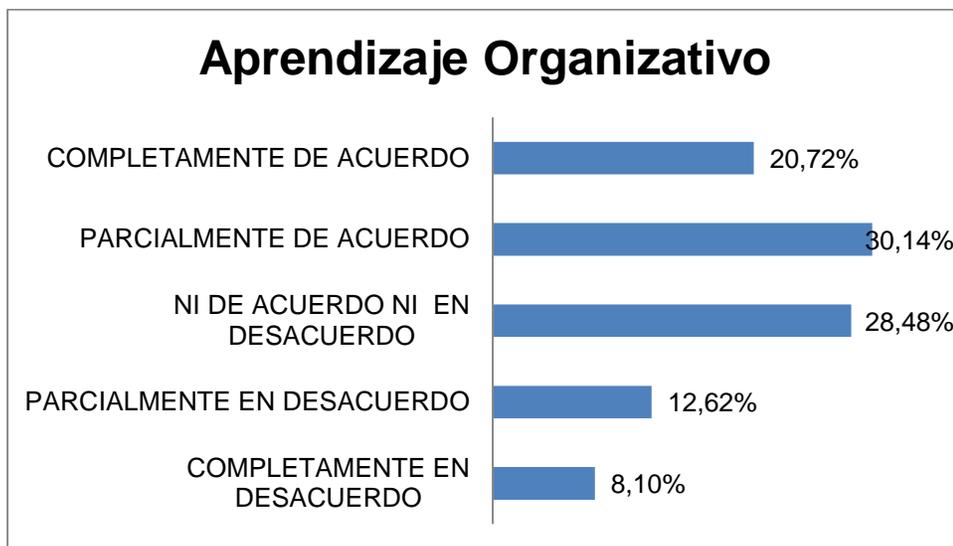


Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Con respecto a la sub dimensión “Aprendizaje Organizativo”, las respuestas para los docentes que están parcialmente de acuerdo ocupa el 30,14 %, seguido de, un 28,48 % que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, además, el 20,72% está completamente de acuerdo, lo contrario de, el 12,62 % que está parcialmente en desacuerdo y por último, el 8,10 % está completamente en desacuerdo. Se corrobora que las respuestas en esta dimensión tienen inclinación a “estar de acuerdo”, a su vez, la UFA ESPE Matriz transforma las señales del entorno en oportunidades que conllevan a la innovación, generando conocimiento y desarrollando capacidades en el personal docente, según muestra la figura 4-12.

Figura 4- 12.

Resultados de la Sub-dimensión Aprendizaje Organizativo



Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Misión

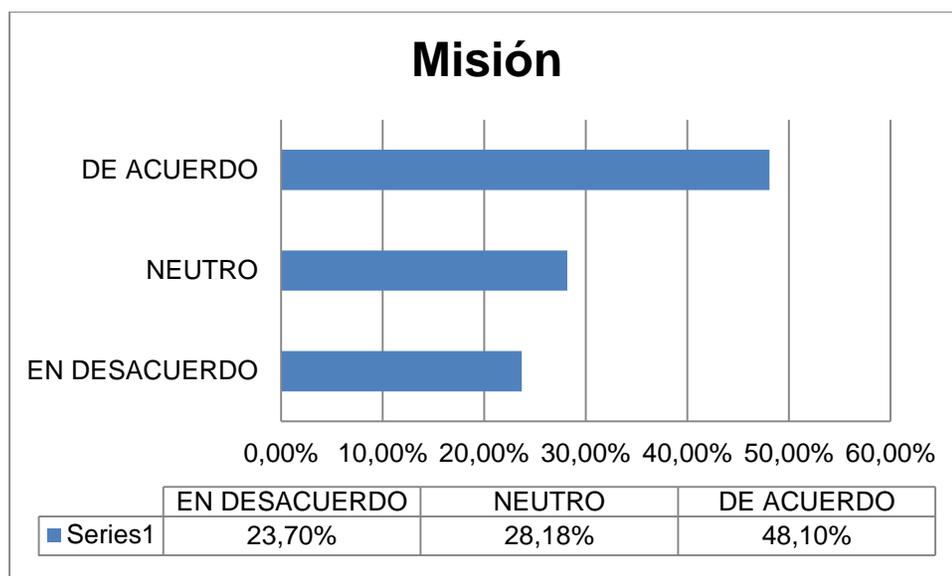
La figura 4-13 indica las respuestas de docentes en base a la dimensión “Misión”. Señalando que, el 40,10 % está de acuerdo, seguido de, un 28,18 % quienes tienen una posición neutra, dejando al 23,70 % con una opinión en desacuerdo. Por lo tanto, la UFA ESPE Matriz mantiene lineamientos enfocados en objetivos y metas. Además, la institución es proyectada a futuro por parte de los docentes (Contreras y Gómez, 2018).

También, el personal docente a favor de los enunciados, asegura que; la universidad mantiene direcciones hacia metas y objetivos estratégicos, buscando siempre un futuro idóneo (Martínez Avella, 2010). Así mismo, los objetivos de la institución son claros y específicos, lo cual ayuda a la UFA ESPE Matriz a dar pautas que guíen a sus colaboradores (Bonavia, Prado y García, 2010), así lo afirma el grupo de docentes que respondió a favor. Por otro lado, los docentes que están en contra de

los enunciados, piensan que; los objetivos institucionales no son claros, llevándolos a la confusión en el desempeño de sus funciones y alejándolos de las metas fijadas (Suaréz, Paredes, y Ortega, 2017).

Figura 4- 13.

Resultados de la Dimensión Misión



Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

En cuanto a la sub dimensión “Dirección y Propósitos Estratégicos”, el 33,68 % de los encuestados está parcialmente de acuerdo, seguido de, el 27,14 % que tiene una posición neutral, además, el 18,34 % de docentes está completamente de acuerdo, pero, el 11,78 % está parcialmente en desacuerdo y con un 9,02 % los docentes se encuentran completamente en desacuerdo. Los resultados son favorables para las opiniones que están “de acuerdo”, por tal motivo, el personal docente contribuye al desarrollo de la UFA ESPE Matriz, visualizando intenciones estratégicas que expresen el propósito de la Institución, según la figura 4-14.

Figura 4- 14.

Resultados de la Sub-dimensión Dirección y Propósitos Estratégicos

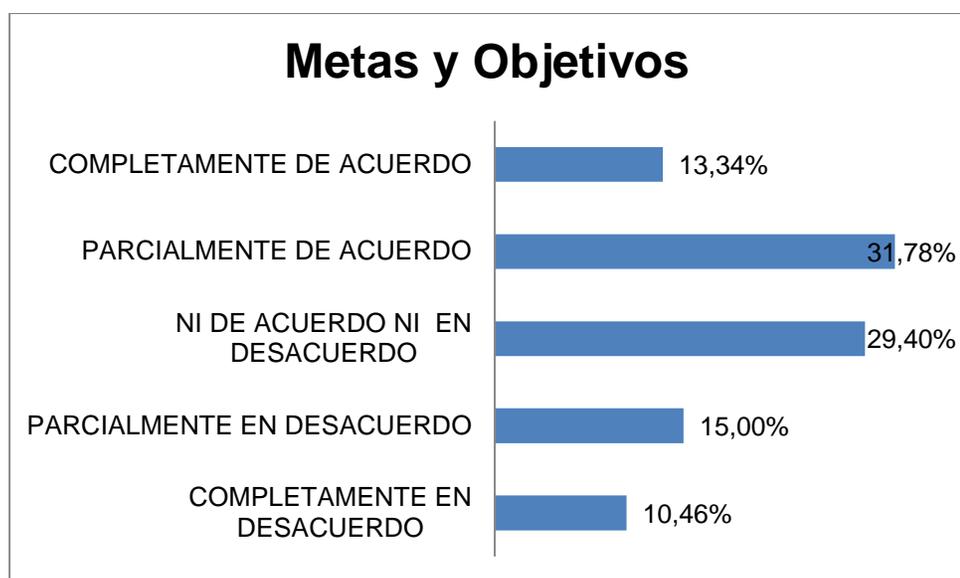


Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Por otro lado, para la sub dimensión “Metas y Objetivos” se obtiene las siguientes respuestas; el 31,78 % de los encuestados están parcialmente de acuerdo, mientras tanto, el 29,40 % no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, también, el 15,00 % está parcialmente en desacuerdo, seguido de, el 13,34 % donde los encuestados se encuentran completamente de acuerdo, pero, el 10,46 % está completamente en desacuerdo. Esto indica que, la UFA ESPE Matriz facilita una dirección precisa para el trabajo del personal docente, evidenciado por, los resultados que tienen inclinación con respuestas a estar “de acuerdo”, según la figura 4-15.

Figura 4- 15.

Resultados de la Sub-dimensión Metas y Objetivos

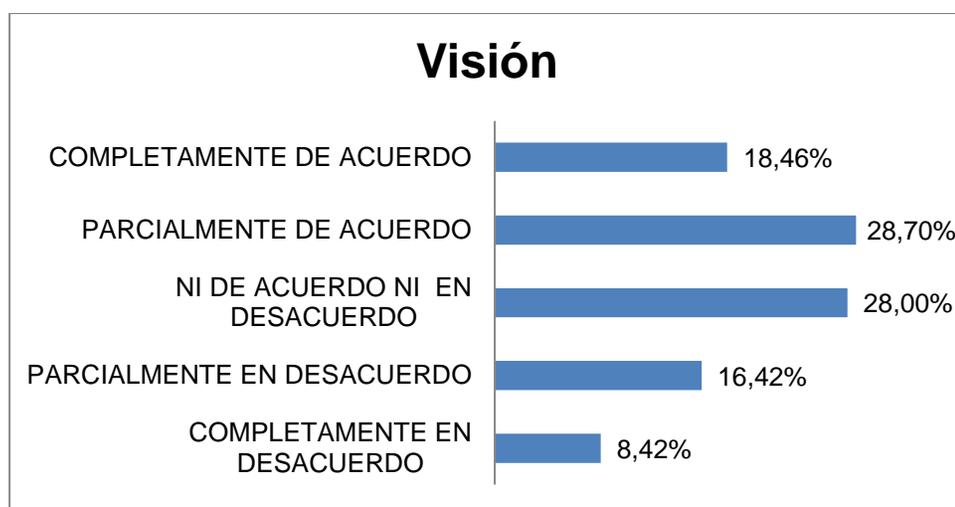


Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Finalmente, las respuestas acerca de la sub dimensión “Visión” señalan que; el 28,70 % de los docentes está parcialmente de acuerdo, seguido de, un 28,00 % quienes tienen una posición neutral, por otro lado, el 18,46 % de encuestados se encuentra completamente de acuerdo, mientras que, el 16,42 % está parcialmente en desacuerdo y por último, el 8,42 % se encuentra completamente en desacuerdo. Las respuestas más significativas recaen en la opción a “estar de acuerdo”, asegurando que, los docentes tienen una perspectiva en común, asegurando que la UFA ESPE Matriz propone una guía y dirección hacia el futuro, según muestra la figura 4-16.

Figura 4- 16.

Resultados de la Sub-dimensión Misión



Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Situación socioeconómica de docentes en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Matriz

A continuación, para medir el nivel socioeconómico de los docentes en la UFA ESPE Matriz, se utiliza la encuesta de estratificación socioeconómica elaborada por el INEC. La fiabilidad de este instrumento es aceptable, obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,613, según muestra la Tabla 4-5.

Fiabilidad del Instrumento

Tabla 4- 5

Fiabilidad de la Encuesta INEC en el personal Docente Encuestado

Estadísticas de fiabilidad Encuesta INEC	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,613	28

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

El nivel socioeconómico de Docentes en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE está dividido de la siguiente manera; con más de la mayoría de los encuestados

están los docentes con un nivel socioeconómico “Alto” el cual representa el 67,9 %, mientras tanto, un 29,8 % de la muestra se encuentra con un nivel socioeconómico “Medio Alto” y por último, solo el 2,4 % de los docentes encuestados están en un nivel socioeconómico denominado “Medio Típico”, según muestra la tabla 4-6 y la figura 4-17.

Tabla 4- 6

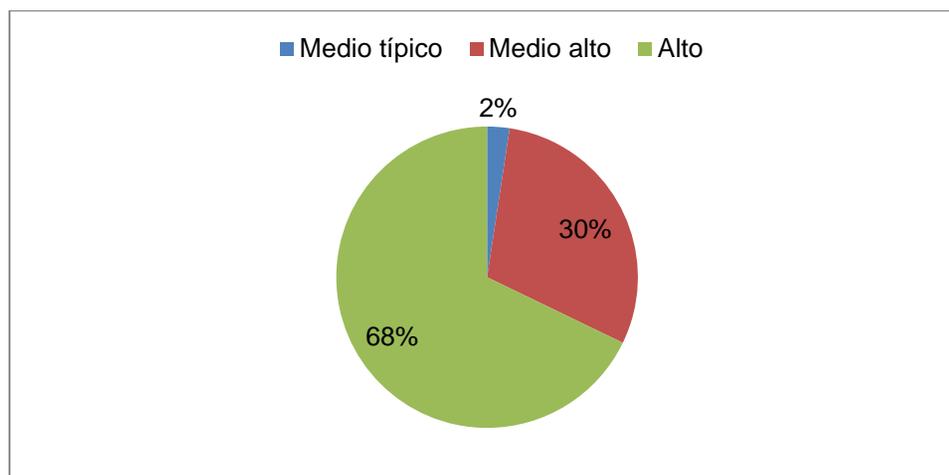
Estructura del Nivel Socioeconómico en los Docentes Encuestados

Grupos Sociales	Frecuencia	Porcentaje
Medio típico	4	2,4
Medio alto	50	29,8
Alto	114	67,9
Total	168	100

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Figura 4- 17.

Divisiones de los Grupos Sociales de Docentes Encuestados



Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Nivel socioeconómico “Alto”

Compuesto por el 67,9 % de los docentes investigados, están aquellos que gozan de una mayor comodidad en sus hogares. Las viviendas cuentan con un promedio de dos baños con ducha de uso exclusivo para el hogar. El material que usan

en el piso de estas viviendas es; duela, parquet, tablón o piso flotante. En el aspecto tecnológico, casi el total de la muestra cuenta con servicio de internet, así mismo, la mayoría cuenta con computadora de escritorio y computadora portátil.

En este nivel, los docentes en promedio disponen de cuatro celulares para el hogar. Cuentan con más de dos televisores a color, de igual manera, la mayoría de ellos tiene más de dos vehículos de uso exclusivo para el hogar. También, poseen bienes y servicios como teléfono convencional, refrigeradora, cocina con horno, lavadora y equipo de sonido. En este nivel socioeconómico, la vestimenta es adquirida en centros comerciales. Usan periódicamente la navegación en internet, utilizan el correo personal y más de la mitad de la muestra lee libros diferentes, que no tratan temas relacionados con manuales de estudio o lecturas de trabajo.

Este nivel hace referencia a los estudios que mantiene el jefe del hogar, para esto, cerca de la totalidad de la muestra seleccionada, alcanza los estudios a nivel de post grado. Debido al alto índice de nivel de educación que han recibido los jefes de hogar, los miembros de su familia obtienen puestos de trabajo, desempeñados en áreas como profesionales científicos, intelectuales, personal del directivo de la administración pública y de empresas.

Nivel socioeconómico “Medio Alto”

Este grupo, representado por el 29,8 % de los docentes encuestados, tiene similitudes con el grupo de los que poseen un nivel socioeconómico “alto”, compartiendo algunas características. Los hogares tienen un promedio de dos baños con ducha de uso exclusivo, el tipo de vivienda es una casa o villa. Los materiales que predominan en sus viviendas son de ladrillo, bloque y hormigón. Todas las viviendas tienen un servicio higiénico conectado a la red pública de alcantarillado. El acceso a la tecnología también

es amplio, la mayoría de estos hogares cuentan con servicio de internet y computadora de escritorio. Casi la totalidad de la muestra posee un computador portátil.

Estas familias en promedio poseen 3 celulares, para estar comunicados. Cuentan con el servicio de teléfono convencional, en su mayoría tienen una cocina con horno y casi el total posee una refrigeradora. Además, este nivel socioeconómico tiene una lavadora y un equipo de sonido. Las familias poseen al menos una Tv a color y tienen un vehículo que es de uso exclusivo para el hogar. Su consumo es similar el nivel socioeconómico “alto”, este grupo también compra su vestimenta en centros comerciales.

Además, una gran cantidad de docentes accede a su correo electrónico personal, mientras que, más de la mitad están registrados en alguna red social y por último, estos hogares han leído libros diferentes a temas de estudio y lecturas del trabajo en los últimos tres meses. Los jefes de hogar en este grupo, en su gran mayoría, cuentan con estudios a nivel de post grado y solo pocos se encuentran con estudios de educación superior. Solamente algunos jefes de hogar desempeñan sus funciones como profesionales científicos e intelectuales. Existen pocos jefes de hogar que se desempeñan dentro del personal directivo de la administración pública y de empresas. La mayoría de docentes están afiliados al IESS y un grupo pequeño contrata seguro de salud privada.

Nivel socioeconómico “Medio Típico”

Dentro de este grupo está solamente el 2,4 % de los Docentes encuestados, lo cual demuestra que a nivel de docencia en la UFA ESPE Matriz, las familias tienen un elevado nivel socioeconómico. Muchas cosas empiezan a variar a partir de este nivel socioeconómico, los pisos de estas casas son de cerámica, baldosa, o vinil. En

promedio solamente tienen un solo baño con ducha. El material predominante de las paredes es de ladrillo o bloque. Sin embargo, el servicio higiénico con el cual cuentan estos hogares se divide en; red pública de alcantarillado, pozo séptico y letrina. La mayoría de este grupo cuenta con acceso a internet, mientras que, poseen una computadora portátil, pero no todos poseen una computadora de escritorio.

En promedio disponen de un celular. La mayoría de estos hogares cuentan con un teléfono convencional para mantenerse comunicados, a su vez, la mitad de este grupo posee una cocina con horno, refrigeradora y lavadora, así también, en su mayoría no cuentan con un equipo de sonido. En promedio cuentan con un televisor a color para su entretenimiento, por otro lado, tienen un vehículo que es de uso exclusivo para el hogar.

También, más de la mitad de este grupo, compra su vestimenta en centros comerciales. Además, estos hogares utilizaron internet en los últimos seis meses, mantienen correos electrónicos que no son del trabajo y están registrados a una red social. Cabe recalcar que, en su gran mayoría algún miembro del hogar leyó algún libro completo en los últimos tres meses. El nivel de instrucción del jefe de hogar se divide en; estudios de post grado, 4 o más años de educación superior, hasta 3 años de educación superior y secundaria completa.

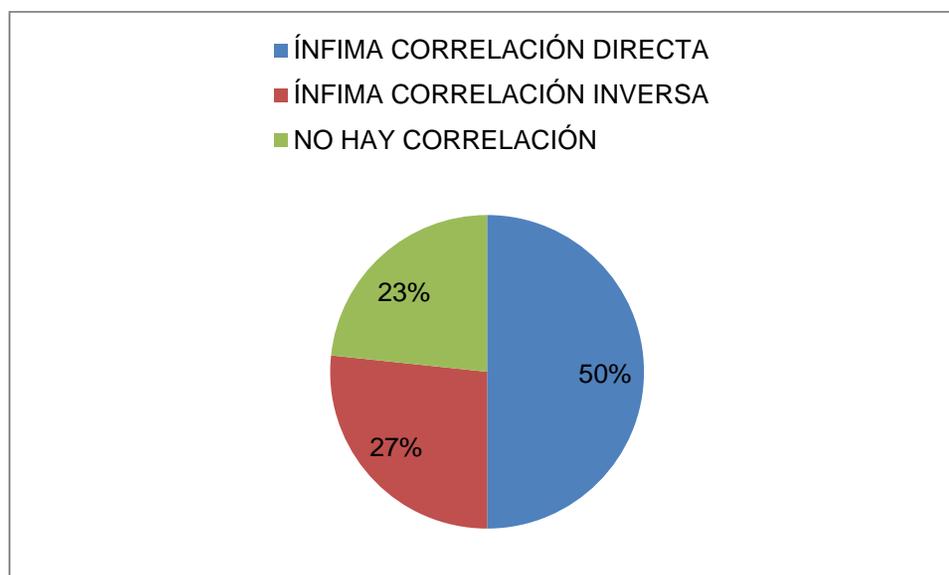
En cuanto a la actividad económica que mantienen los hogares ubicados en este nivel socioeconómico, todos estos hogares tienen seguro general, pero, ninguno de ellos mantiene un seguro privado de salud o de vida. Mientras que, disminuyen los jefes de hogar que desempeñan funciones en cargos como; personal directivo de la administración pública y de empresas, profesionales científicos e intelectuales. Por otro lado, aumentan los jefes de hogar que son trabajadores de servicios y comerciantes.

Correlaciones entre Dimensiones Culturales y Nivel Socioeconómico de los Docentes de la Universidad De Las Fuerzas Armadas ESPE

A continuación se muestran, los resultados obtenidos a través del análisis de correlación de Pearson. El estadístico indica el índice de correlación entre la variable independiente y la variable dependiente. Según datos arrojados por el programa estadístico SPSS, muestra “INFIMAS” correlaciones directas e inversas entre las variables. Esto quiere decir; que existen correlaciones débiles. Su rango está entre los valores de 0,01 a 0,20. Los resultados se dividen de la siguiente manera, según muestra la figura 4-18.

Figura 4- 18.

Resultado de Correlaciones existentes



Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Involucramiento y Nivel socio económico

La tabla 4-7 indica, las correlaciones que existen entre la Dimensión “Involucramiento” y el nivel socioeconómico. El resultado de cada correlación es el promedio de los índices arrojados por cada enunciado, es decir, todos los enunciados

fueron promediados. En este punto, las correlaciones se clasifican de la siguiente manera: con un índice de correlación de Pearson de 0,040 se encuentran las Ínfimas Correlaciones Directas, mientras que, con un coeficiente de Pearson de -0,049 están las Ínfimas Correlaciones Inversas. Existen enunciados que no tienen correlación, en las siguientes tablas se explicará cuáles son.

Tabla 4- 7

Involucramiento y Nivel Socioeconómico de Docentes

CORRELACIONES	Correlación de Pearson
Ínfima Correlación Directa	0,040
Ínfima Correlación Inversa	-0,049

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Toma de Decisiones

En lo que respecta a la sub dimensión “Toma de decisiones” de los docentes de la UFA ESPE Matriz, existe una ínfima correlación con el nivel socioeconómico. Dentro del “compromiso con el trabajo” existe una ínfima correlación negativa de -0,070, lo cual demuestra que; a menor nivel socioeconómico, hay más compromiso con el trabajo. Por otro lado, en cuanto al enunciado “las decisiones se toman en base al que dispone de una mejor información”, esto genera una ínfima correlación positiva de 0,030, según muestra la tabla 4-8.

También, existe una ínfima correlación negativa de -0,049 entre “el impacto positivo que pueda tener el docente en el grupo”, con respecto al nivel socioeconómico. En el enunciado acerca de si “la planificación implica a los docentes en algún momento”, con relación al nivel socioeconómico, existe una ínfima correlación negativa de -0,040.

Tabla 4- 8*Toma de Decisiones y Nivel Socioeconómico de Docentes*

Toma de Decisiones / Nivel Socioeconómico Docentes	Correlación de Pearson
La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo	-0,070
Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información	0,030
La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita	0,005
Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo	-0,049
La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado	-0,040

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Trabajo en Equipo

Como muestra la tabla 4-9, existe ínfimas correlaciones entre el “trabajo en equipo” y el nivel socioeconómico de los docentes de la UFA ESPE Matriz. Sin embargo, la correlación más significativa en esta “sub dimensión” es de -0,054, esto significa que; mientras más bajo sea el nivel socioeconómico, más “se fomenta la cooperación entre los diferentes grupos de la IES”. Además, hay una correlación positiva débil de 0,035 señalando que; a mayor nivel socioeconómico, los docentes desarrollan las actividades en equipo, permitiendo mayor libertad a sus autoridades.

Tabla 4- 9*Trabajo en Equipo y Nivel Socioeconómico de Docentes*

Trabajo en Equipo / Nivel Socioeconómico Docentes	Correlación de Pearson
Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización	-0,054
Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo	0,003
Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección	0,035
Los grupos y “NO” los individuos son los principales pilares de esta organización	0,014

El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización	-0,004
--	--------

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Desarrollo de Capacidades

La sub dimensión “desarrollo de capacidades” con el nivel socioeconómico que tienen los docentes de la UFA ESPE Matriz, muestran ínfimas correlaciones. La más importante es una ínfima correlación positiva de 0,082 esto indica; a mayor nivel socioeconómico, se proporcionan más “capacitaciones a los futuros líderes del grupo”. Por otro lado, existe una correlación positiva de 0,048 que indica; a mayor nivel socioeconómico, la IES más “invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de los docentes”, según lo muestra la tabla 4-10.

En sentido opuesto, existe una ínfima correlación negativa de -0,032 la cual señala; a menor nivel socioeconómico, surgen más problemas porque los docentes no “disponen de las habilidades necesarias para hacer el trabajo”.

Tabla 4- 10

Desarrollo de Capacidades y Nivel Socioeconómico de Docentes

Desarrollo de Capacidades / Nivel Socioeconómico Docentes	Correlación de Pearson
La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas	0,032
Se les proporciona capacitación a los futuros líderes del grupo	0,082
Esta empresa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros	0,048
La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva	0,007
A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo	-0,032

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Consistencia y Nivel socio económico

A continuación, la tabla 4-11 muestra, las correlaciones que existen entre la Dimensión “Consistencia” y el nivel socioeconómico. El resultado de cada correlación es el promedio de los índices arrojados por cada enunciado, es decir, todos los enunciados fueron promediados. En este punto, las correlaciones se clasifican de la siguiente manera: con una correlación de 0,044 se encuentran las Ínfimas Correlaciones Directas, mientras que, con un coeficiente de Pearson de -0,014 están las Ínfimas Correlaciones Inversas. Existen enunciados que no tienen correlación, en las siguientes tablas se explicará cuáles son.

Tabla 4- 11

Consistencia y Nivel Socioeconómico de Docentes

CORRELACIONES	Correlación de Pearson
Ínfima Correlación Directa	0,044
Ínfima Correlación Inversa	-0,014

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Valores

Según muestra la tabla 4-12, en lo que respecta a la sub dimensión “valores” y el nivel socioeconómico de docentes, existen ínfimas correlaciones de la siguiente manera: Una ínfima correlación positiva de 0,051 señalando que; a mayor nivel socioeconómico, existen valores más “claros y consistentes”. Seguido de, una correlación positiva de 0,040 indicando lo siguiente; a mayor nivel socioeconómico, más ignoran “los valores esenciales del grupo y eso ocasiona problemas”.

Existe una correlación positiva débil de 0,028 entre el nivel socioeconómico y “los líderes y directores que no practican lo que pregonan”.

Tabla 4- 12*Valores y Nivel Socioeconómico de Docentes*

Valores / Nivel Socioeconómico Docentes	Correlación de Pearson
Los líderes y directores practican lo que pregonan	0,028
Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas	0,014
Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos	0,051
Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas	0,040
Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto	-0,007

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Acuerdos

Según la tabla 4-13, existen correlaciones entre la sub dimensión denominada “Acuerdos” con el nivel socioeconómico de docentes. La primera correlación es de 0,098 lo cual señala; a mayor nivel socioeconómico, los docentes buscan más “soluciones donde todos ganen”. Seguido, de una ínfima correlación positiva de 0,063 que muestra; a un mayor nivel socioeconómico, los docentes tienen más acuerdos en las tareas que son consideradas como “buenas o malas”, dejando en claro su manera de actuar.

Además, existe una correlación positiva débil de 0,043 que señala; a mayor nivel socioeconómico, mayores dificultades tienen para “alcanzar acuerdos en temas claves”. Por otro lado, existe una ínfima correlación positiva del 0,026 que nos demuestra; a mayor nivel socioeconómico de los docentes, les resulta más fácil “alcanzar un consenso sobre temas difíciles”.

Tabla 4- 13*Acuerdos y Nivel Socioeconómico de Docentes*

Acuerdos / Nivel Socioeconómico Docentes	Correlación de Pearson
Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen	0,098
Este grupo tiene una cultura «fuerte»	0,013
Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles	0,026
A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave	0,043
Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas	0,063

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Coordinación e Integración

Para la sub dimensión acerca de la “Coordinación e Integración” con el nivel socioeconómico de docentes, según muestra la tabla 4-72, existe una correlación débil. En primera instancia nos encontramos con una ínfima correlación positiva de 0,056 que indica; a mayor nivel socioeconómico, más sencillo es “coordinar proyectos entre los diferentes grupos de la IES”. Seguido de, otra correlación positiva débil de 0,050 que señala; a mayor nivel socioeconómico, más personas de diferentes grupos “tienen una perspectiva común”.

Tabla 4- 14*Coordinación e Integración y Nivel Socioeconómico de Docentes*

Coordinación e Integración / Nivel Socioeconómico Docentes	Correlación de Pearson
Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible	0,009
Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común	0,050
Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización	0,056

Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización	0,006
Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos	-0,014

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Adaptabilidad y Nivel socio económico

Por otro lado, la tabla 4-15 indica, las correlaciones que existen entre la Dimensión “Adaptabilidad” y el nivel socioeconómico. El resultado de cada correlación es el promedio de los índices arrojados por cada enunciado, es decir, todos los enunciados fueron promediados. En este punto, las correlaciones se clasifican de la siguiente manera: con un índice de correlación de 0,064 se encuentran las Ínfimas Correlaciones Directas, mientras que, con un coeficiente de -0,047 están las Ínfimas Correlaciones Inversas. Existen enunciados que no tienen correlación, en las siguientes tablas se explicará cuáles son.

Tabla 4- 15

Adaptabilidad y Nivel Socioeconómico de Docentes

CORRELACIONES	Correlación de Pearson
Ínfima Correlación Directa	0,064
Ínfima Correlación Inversa	-0,047

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Orientación al Cambio

La tabla 4-16 muestra, las correlaciones existentes entre la Sub dimensión “Orientación al Cambio” con el nivel socioeconómico de los docentes de la UFA ESPE Matriz. En tal virtud, existe una ínfima correlación positiva de 0,059 la cual indica; a mayor nivel socioeconómico de los docentes, mayor es la “resistencia para realizar cambios”. Por otra parte, hay una correlación negativa débil de -0,059 la cual dice;

mientras más bajo sea el nivel socioeconómico, los grupos de la UFA ESPE Matriz cooperan más “para introducir cambios”.

Además, existe otra ínfima correlación negativa de -0,052 lo cual indica; a menor nivel socioeconómico, existe más adaptación continua de “nuevas y mejores formas de hacer las cosas”. Mientras tanto, los docentes de mejor nivel socioeconómico mencionan que, la forma de hacer las cosas es más “flexible y fácil de cambiar”, generando una correlación positiva débil de 0,032.

Tabla 4- 16

Orientación al Cambio y Nivel Socioeconómico de Docentes

Orientación al Cambio / Nivel Socioeconómico Docentes	Correlación de Pearson
La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar	0,032
Respondemos bien a los cambios del entorno	0,006
Adoptamos continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas	-0,052
Los intentos de realizar cambios suelen generar resistencia por parte del equipo	0,059
Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios	-0,059

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Orientación al Cliente

Según la tabla 4-17 muestra, la correlación existente entre la sub dimensión “Orientación al Cliente” con el nivel socioeconómico de docentes. En primer lugar, hay una correlación negativa débil de -0,062 la cual señala; a menor nivel socioeconómico de los docentes, existe una mayor “comprensión profunda de los deseos y necesidades del entorno”. Seguida de, una ínfima correlación negativa de -0,049 que indica; a menor nivel socioeconómico, se fomenta más el “contacto directo de los docentes con los estudiantes”.

Por otra parte, hay una sola ínfima correlación positiva de 0,019 la cual indica; a más nivel socioeconómico, los intereses de los estudiantes son más ignorados por “las decisiones de los docentes”.

Tabla 4- 17

Orientación al Cliente y Nivel Socioeconómico de Docentes

Orientación al Cliente / Nivel Socioeconómico Docentes	Correlación de Pearson
Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios	-0,009
La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones	-0,014
Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno	-0,062
Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes	0,019
Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes	-0,049

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Aprendizaje Organizativo

A continuación, la tabla 4-18 muestra las correlaciones más significativas entre la sub dimensión “Aprendizaje Organizativo” y el nivel socioeconómico de docentes. Entonces, no existe correlación entre; “considerar el fracaso como una oportunidad para aprender” con el nivel socioeconómico, ya que, existe un estadístico de 0,000. Sin embargo, eso no significa que no exista una relación no lineal entre las variables. Para el segundo enunciado, acerca de; “la innovación es algo que fomenta la empresa”, existe un estadístico de 0,002 el mismo que tampoco es posible determinar un grado de correlación con el nivel socioeconómico.

Con respecto a si “Muchas ideas se pierden por el camino”, muestra una correlación positiva débil de 0,113, indicando una relación directa con el nivel socioeconómico de docentes. Seguido de este estadístico positivo, se encuentra una

correlación de Pearson de 0,147 que indica una ínfima correlación positiva señalando que; los docentes que están en un alto nivel socioeconómico, conocen más sobre sus dos bandos “tanto en acciones propias como en acciones de sus compañeros”.

Tabla 4- 18

Aprendizaje Organizativo y Nivel Socioeconómico de Docentes

Aprendizaje Organizativo / Nivel Socioeconómico Docentes	Correlación de Pearson
Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar	0,000
La innovación es algo que fomenta la empresa	0,002
Muchas ideas «se pierden por el camino»	0,113
El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano	0,011
Nos aseguramos de que «la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda»	0,147

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Misión y Nivel socio económico

Por último, la tabla 4-19 muestra, las correlaciones que existen entre la Dimensión “Misión” y el nivel socioeconómico. El resultado de cada correlación es el promedio de los índices arrojados por cada enunciado, es decir, todos los enunciados fueron promediados. En este punto, las correlaciones se clasifican de la siguiente manera: con un índice de correlación de 0,026 se encuentran las Ínfimas Correlaciones Directas, mientras que, con un coeficiente de -0,031 están las Ínfimas Correlaciones Inversas. Existen enunciados que no tienen correlación, en las siguientes tablas se explicará cuáles son.

Tabla 4- 19*Misión y Nivel Socioeconómico de Docentes*

CORRELACIONES	Correlación de Pearson
Ínfima Correlación Directa	0,026
Ínfima Correlación Inversa	-0,031

*Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS***Dirección y Propósitos Estratégicos**

La tabla 4-20 muestra, los resultados de correlación entre la sub dimensión “Dirección y Propósitos Estratégicos” con el nivel socioeconómico de docentes. Existe una ínfima correlación positiva de 0,025 indicando que; a mayor nivel socioeconómico de los docentes, hay un mayor pensamiento acerca de “la estrategia de los docentes sirve de ejemplo para otras IES”. También, existe otra correlación positiva débil de 0,019 señalando una relación directa entre; el enunciado que dice “la UFA ESPE Matriz tiene un proyecto y una orientación a largo plazo”, con los docentes que se encuentran en un nivel socioeconómico más elevado.

Además, no existe correlación sobre el enunciado “la UFA ESPE Matriz tiene una misión clara que otorga el sentido y rumbo al trabajo de los docentes”. Este enunciado generó un estadístico negativo -0,009.

Tabla 4- 20*Dirección y Pro. Estratégicos y Nivel Socioeconómico de Docentes*

Dirección y Propósitos Estratégicos / Nivel Socioeconómico Docentes	Correlación de Pearson
Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo	0,019
Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones	0,025

Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo	-0,009
Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro	0,014
La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara	-0,017

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Metas y Objetivos

La siguiente tabla 4-21 indica, las correlaciones existentes entre la sub dimensión “Metas y Objetivos” con el nivel socioeconómico de los docentes de la UFA ESPE Matriz. Hay una ínfima correlación negativa de -0,057 lo cual indica; a menos nivel socioeconómico, existen más acuerdos sobre “las metas a conseguir”. Por otro lado, existe una correlación positiva débil de 0,034 lo cual demuestra; a mayor nivel socioeconómico, los docentes tienen mayor claridad sobre cómo “alcanzar los objetivos”.

Por otra parte, existe una correlación positiva débil de 0,028 la cual señala; una relación directa entre el nivel socioeconómico, con el enunciado “líderes y directores fijan más metas ambiciosas pero realistas”. Además, existe una correlación negativa débil de -0,015 la cual indica; que más docentes comparan “continuamente el progreso del trabajo con los objetivos fijados”, mientras tengan un mayor nivel socioeconómico.

Tabla 4- 21

Metas y Objetivos y Nivel Socioeconómico de Docentes

Metas y Objetivos / Nivel Socioeconómico Docentes	Correlación de Pearson
Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir	-0,057
Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas	0,028
La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar	0,034
Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados	-0,015

Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo	0,025
--	-------

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Visión

Finalmente, la tabla 4-22, evidencia los resultados de las correlaciones entre el nivel socioeconómico y la “Visión”. Hay una relación inversa entre “poder satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer la visión a largo plazo” y el nivel socioeconómico, generando una ínfima correlación negativa de -0,042. Por otro lado existe una correlación positiva débil de 0,038 indicando que; a más nivel socioeconómico, existe un pensamiento mayor acerca de “tener una visión compartida”.

Sin embargo, existe una correlación negativa débil de -0,023 que genera una relación inversa entre; el nivel socioeconómico y el enunciado que dice “la visión genera entusiasmo y motivación entre docentes”. Por otro lado, no existe correlación en los siguientes enunciados; “el cumplimiento de metas a corto plazo” y “los directores tienen una perspectiva a largo plazo”, generando un estadístico de Pearson de -0,001 y -0,008 respectivamente.

Tabla 4- 22

Visión y Nivel Socioeconómico de Docentes

Visión / Nivel Socioeconómico Docentes	Correlación de Pearson
Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro	0,038
Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo	-0,008
El cumplimiento de metas a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo	-0,001
Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros	-0,023
Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.	-0,042

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Resultados de la Investigación del personal administrativo

Datos generales

La tabla 5-1, muestra los años de servicio que el personal administrativo ha prestado a la institución. Las personas que cuentan entre 5-9 años de trabajo representan el 37.14%. Los colaboradores están entre 10-14 años de trabajo representan el 22.86%. Los colaboradores que tienen entre 15-19 años, representan el 17.14%. Los colaboradores que tienen entre 20-24 años de trabajo representan el 11.43%. Los colaboradores que tienen de 25-29 años de trabajo representan el 5%. Los colaboradores que tienen hasta cuatro años de trabajo representan el 3.57%. Los colaboradores que tienen de 35-39 años trabajando representan el 0.71%.

Tabla 5- 1

Años de trabajo del personal administrativo de la UFA ESPE Matriz

Años de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
0-4	5	3,57
5-9	52	37,14
10-14	32	22,86
15-19	24	17,14
20-24	16	11,43
25-29	7	5,00
30-34	3	2,14
35-39	1	0,71
Total	140	100,00

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

La tabla 5-2, podemos observar que el mayor porcentaje del personal administrativo tiene de 41-46 años de edad, representa el 27.86%. Los colaboradores administrativos de edades de 35-40 años de edad representan el 22.14%. los colaboradores de 47-52 años de edad representan el 19.29%. los participantes de 29-34 años de edad

representan el 22.14%. Los colaboradores de 47-52 años de edad representan el 19.29%. Los colaboradores de 29-34 años de edad representan el 15%. Mientras que los colaboradores de 59-64 años de edad representan el 2.14%. los colaboradores que tienen hasta 28 años de edad representan el 0.71%. Al final se encuentran los colaboradores de 65-70 años de edad representan el 0.71%.

Tabla 5- 2

Edad del personal administrativo encuestados

Edad	Frecuencia	Porcentaje
0-28	1	0,71
29-34	21	15,00
35-40	31	22,14
41-46	39	27,86
47-52	27	19,29
53-58	17	12,14
59-64	3	2,14
65-70	1	0,71
	140	100,00

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

La tabla 5-3, muestra que el género con mayor participación en esta muestra es el femenino con 77 mujeres, que representan el 55%, frente a 63 hombres que representa el 45% del total de participantes.

Tabla 5- 3

Sexo del personal administrativo encuestado.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	63	45
Mujer	77	55
Total	140	100

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Dimensiones Culturales de Denison

Fiabilidad del instrumento

Los datos obtenidos a través de la encuesta de Denison, fueron evaluados mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Instrumento muy útil para el análisis de fiabilidad. Los valores superiores a 0,7 o 0,8 garantizan la fiabilidad de la escala. El valor máximo que puede alcanzar es 1.

La tabla 5-4 muestra el coeficiente de, el alfa de Cronbach para la encuesta de Denison aplicada al personal administrativo con un coeficiente de 0,895, lo que muestra una excelente fiabilidad.

Tabla 5- 4

Fiabilidad de la Encuesta Denison aplicada al personal administrativo

Estadísticas de fiabilidad Encuesta Denison	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,895	63

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Involucramiento

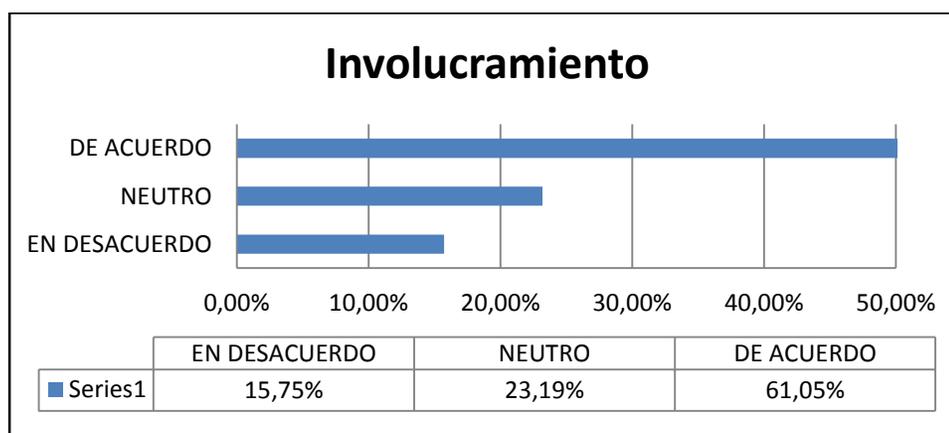
A continuación, se describe los resultados obtenidos de cada dimensión que contiene la encuesta desarrollada por Denison.

En el caso de la dimensión “Involucramiento”, según la figura 5-1, muestra que el personal administrativo está de acuerdo con un 61.05%, más de la mitad, un 23.19% está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 15.75% está en desacuerdo. Existe facilidad para las relaciones laborales en la institución. La dirección escucha y considera las propuestas de los colaboradores.

Cuando el Involucramiento es fuerte, la institución mejora la innovación empoderando a las personas y desarrollándolas (Ortega, 2015). La participación del personal administrativo es importante al tomar decisiones. “Las empresas con altos puntajes en involucramiento suelen estimular los sentidos de libertad y autonomía que favorecen generar ideas” (Gómez y Ricardo, 2012). Las ideas de los colaboradores son consideradas para desarrollar actividades y alcanzar objetivos. El porcentaje que está en desacuerdo con esta dimensión siente indiferencia por parte de la institución y confusión al momento de participar.

Figura 5- 1.

Resultados de la Dimensión Involucramiento

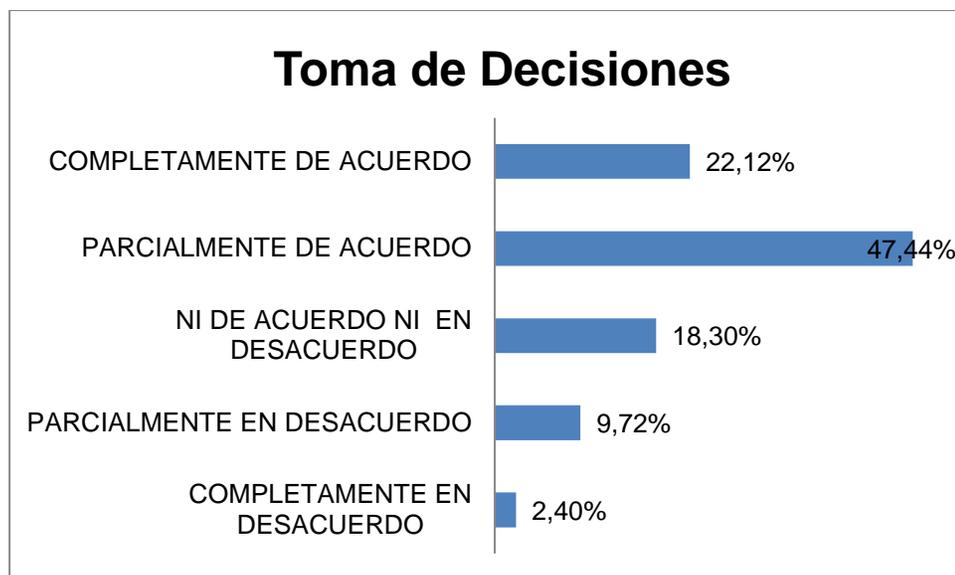


Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

En la figura 5-2, habla sobre la dimensión “Involucramiento”. Describe sobre sus dimensiones. Indica la sub dimensión “toma de decisiones”, donde el 47.44% de participantes administrativos está parcialmente de acuerdo, el 18.30% de colaboradores están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 22.12% está completamente de acuerdo, el 9.72% está parcialmente en desacuerdo y el 2.40% está completamente en desacuerdo. Sobre como los participantes administrativos decide cómo enfrentar los cambios del entorno.

Figura 5- 2.

Resultados de las Sub-dimensión Toma de decisiones

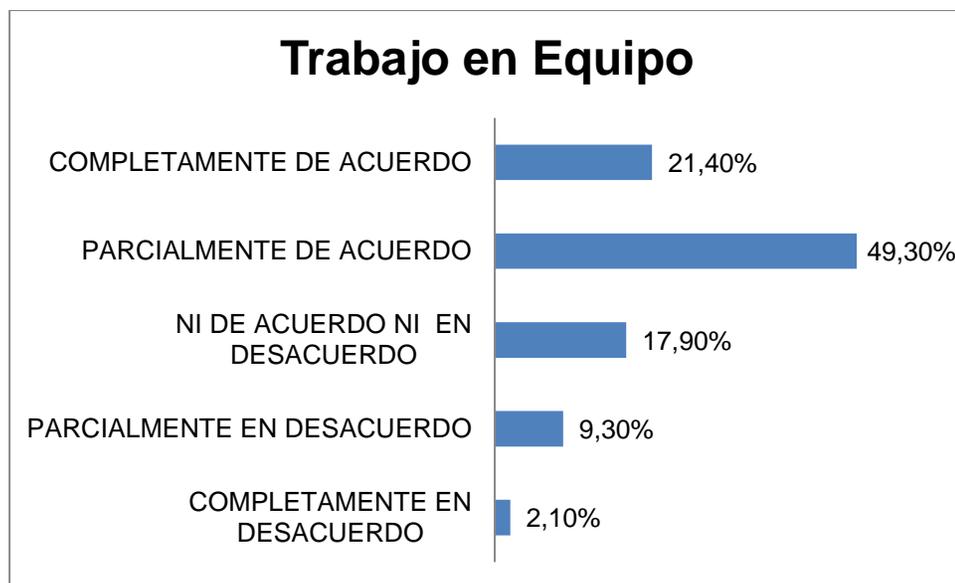


Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

La figura 5-3 muestra resultados sobre la u dimensión “trabajo en equipo”. el 49.30% de colaboradores administrativos está parcialmente de acuerdo, el 17.90% de participantes esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 21.40% de participantes está completamente de acuerdo, el 9.30% de participantes está parcialmente en desacuerdo y el 2.10% está completamente en desacuerdo. De cómo los colaboradores de la institución realizan actividades en conjunto para alcanzar objetivos planteados.

Figura 5- 3.

Resultados de la Sub-dimensión Trabajo en equipo

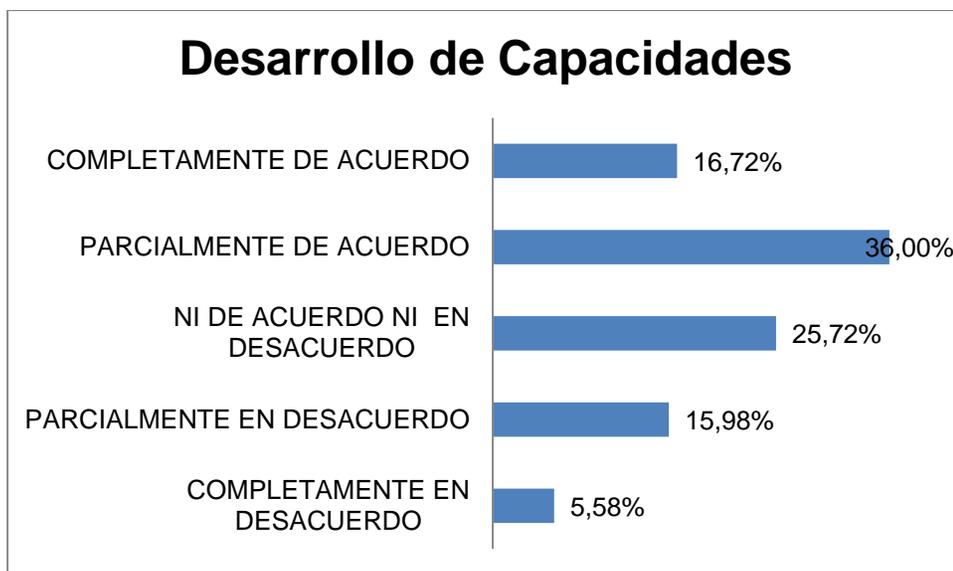


Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

La figura 5-4, muestra sobre la sub dimensión “desarrollo de capacidades”. El 36% de participantes administrativos está parcialmente de acuerdo, el 25.72% de colaboradores administrativos esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 16.72% de colaboradores administrativos está completamente de acuerdo, el 15.98% de participantes está parcialmente en desacuerdo y el 5.58% está completamente en desacuerdo. Sobre cómo la universidad busca la manera de fortalecer o mejorar las capacidades de sus colaboradores administrativos.

Figura 5- 4.

Resultados de la Sub-dimensión Desarrollo de capacidades

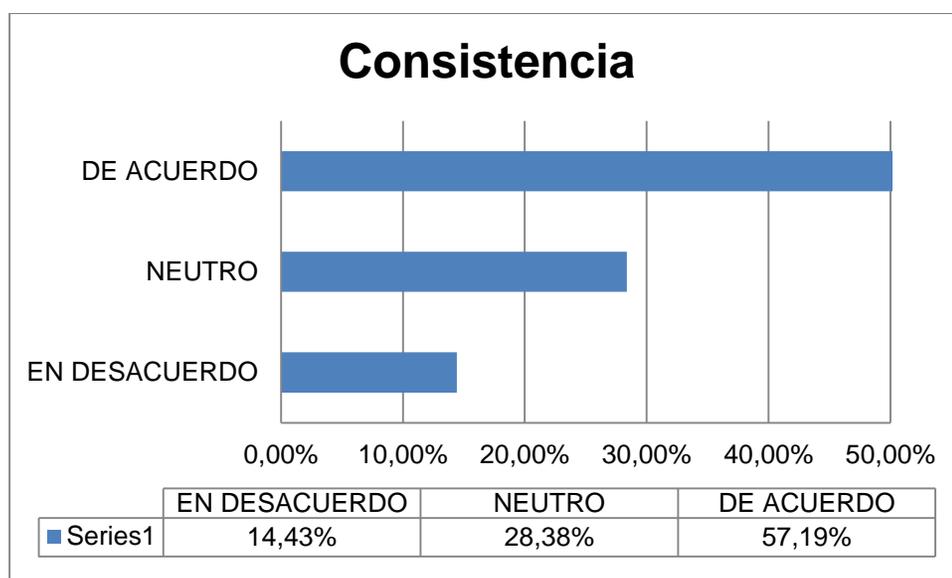


Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Consistencia

La figura 5-5, habla sobre la dimensión “Consistencia”. El personal administrativo que realizó esta encuesta, un 51.19% está de acuerdo, el 28.38% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, y solamente un 14.43% de participantes no están de acuerdo. La institución mantiene su estructura. Existe una planificación previa basada en normas establecidas. La coordinación y la integración de los colaboradores es notable cuando se trabaja por objetivos en común.

Según Ruiz y Naranjo (2012) “Las organizaciones que poseen esta característica tienen una cultura distintiva y fuerte que influye significativamente en el comportamiento de las personas”. Al ser una dimensión con un nivel aceptable, cuenta con un sistema compartido de supuestos, creencias y valores; llegando a alcanzar un sistema de control internalizado. (Balcazar C. , 2018). Mientras que la diferencia piensa que la institución no trabaja en un marco de valores y creencias. Esto impide una comunicación efectiva.

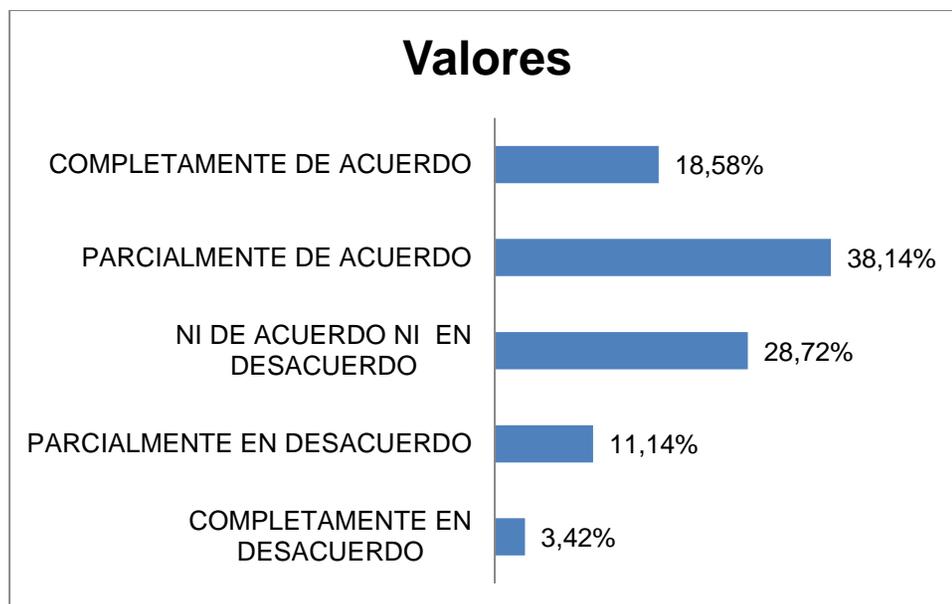
Figura 5- 5.*Resultados de la Dimensión Consistencia*

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

En la figura 5-6, muestra los resultados de la dimensión “Consistencia”. La sub dimensión valores, tuvo 38.14% de participantes que están parcialmente de acuerdo, el 28.72% de participantes están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 18.58% están completamente de acuerdo, el 11.14% está parcialmente en desacuerdo y el 3.42% estuvo completamente en desacuerdo. Todo esto se refiere a cómo los colaboradores ven a la universidad y que se puede esperar con el transcurso del tiempo.

Figura 5- 6.

Resultados de la Sub-dimensión Valores

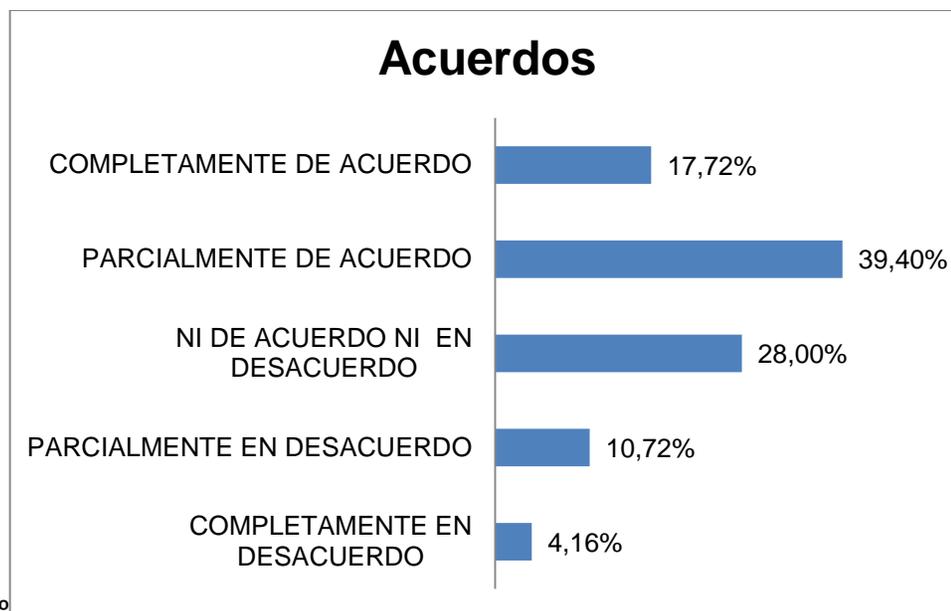


Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

En la sub dimensión “Acuerdos”, el 39.40% de colaboradores administrativos están parcialmente de acuerdo, el 28% de están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 17.72% de colaboradores está completamente de acuerdo, el 10.72% de participantes está parcialmente en desacuerdo y el 4.16% está completamente en desacuerdo. Todo esto referido a como la institución busca llevar una relación armoniosa con todos sus colaboradores.

Figura 5- 7.

Resultados de la Sub-dimensión Acuerdos

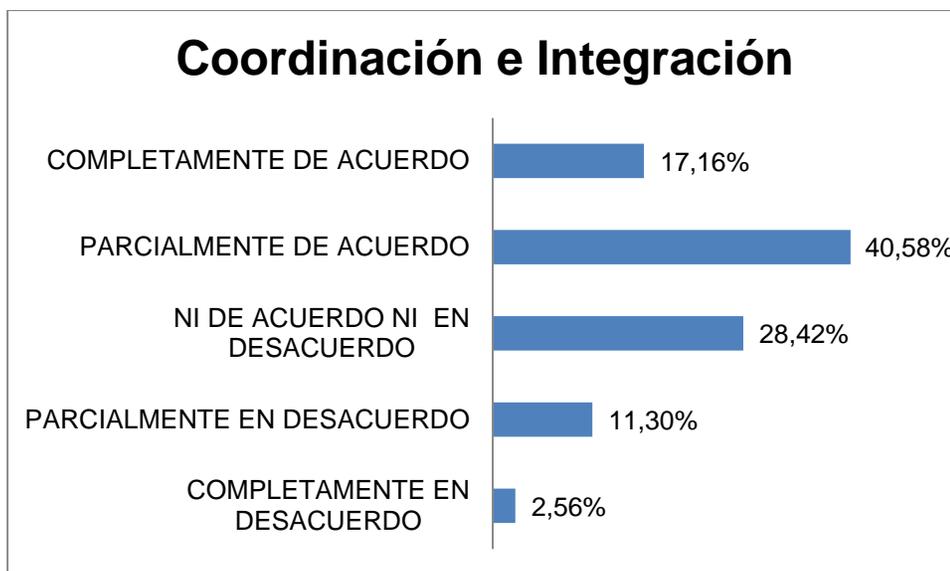


Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

La figura 5-8 también muestra los resultados sobre la sub dimensión “la coordinación e integración”. El 40.58% de participantes administrativos estuvo parcialmente de acuerdo, el 28.42% de colaboradores está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 17.16% de colaboradores administrativos está completamente de acuerdo, el 11.30% de participantes está parcialmente en desacuerdo y el 2.56% estuvo completamente en desacuerdo. En cuanto a cómo la universidad trabajó de manera conjunta a lo largo de su trayecto.

Figura 5- 8.

Resultados de la Sub-dimensión Coordinación e Integración



Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

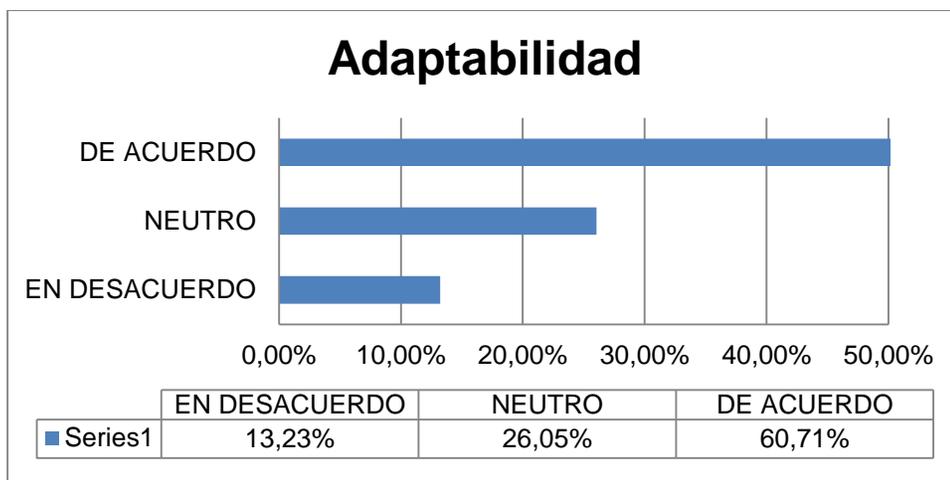
Adaptabilidad

La figura 5-9, indican la dimensión “Adaptabilidad”, de los participantes que realizaron la encuesta un 60.71% está de acuerdo, el 26.05% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 13.23% de participantes no están de acuerdo. Muestra que existe una adaptabilidad y flexibilidad a cambios. La preparación de colaboradores se mantiene en el transcurso del tiempo.

Según García (2017) esta dimensión es fuerte puesto que la institución asume riesgos, aprenden de sus errores y tienen capacidad y experiencia en la creación del cambio. De igual manera Carrillo (2019) menciona que esta dimensión es aceptable por que una organización tiene la capacidad de responder a los cambios externos e internos. Cuando una institución tiene esta dimensión débil no responde de manera adecuada a modificaciones, refleja poca flexibilidad para cambios (Delgado , 2017).

Figura 5- 9.

Resultados de la Dimensión Adaptabilidad

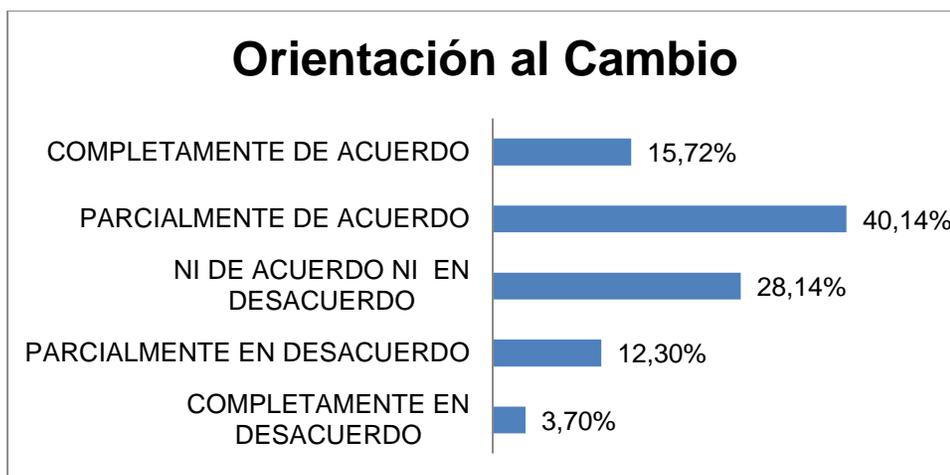


Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

En la figura 5-10, muestra los resultados de la sub dimensión “orientación al cambio”, el 40.14% de los colaboradores administrativos está parcialmente de acuerdo, mientras que el 28.14% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 3.7% está completamente en desacuerdo. Respecto a cómo se adaptan los colaboradores a los cambios del entorno que tiene que asumir la institución.

Figura 5- 10.

Resultados de la Sub-dimensión Orientación al cambio

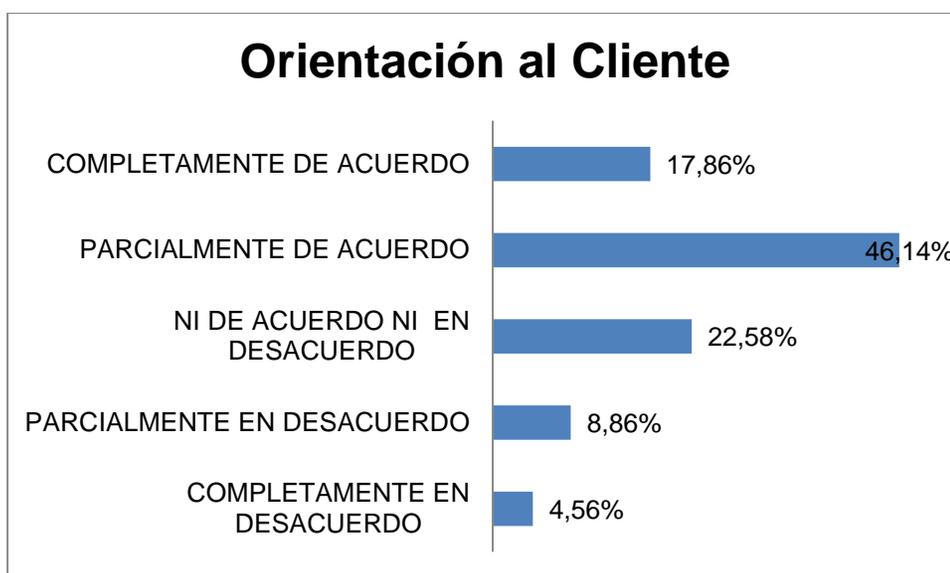


Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

También, muestra los resultados de la sub dimensión “Orientación al cliente”. Del total de participantes el 46.14% mencionan estar parcialmente de acuerdo, el 22.58% de colaboradores está ni de acuerdo ni en desacuerdo mientras que 17.86 están completamente de acuerdo. Sobre la manera que la universidad satisface las necesidades de sus clientes.

Figura 5- 11.

Resultados de la Sub-dimensión Orientación al cliente

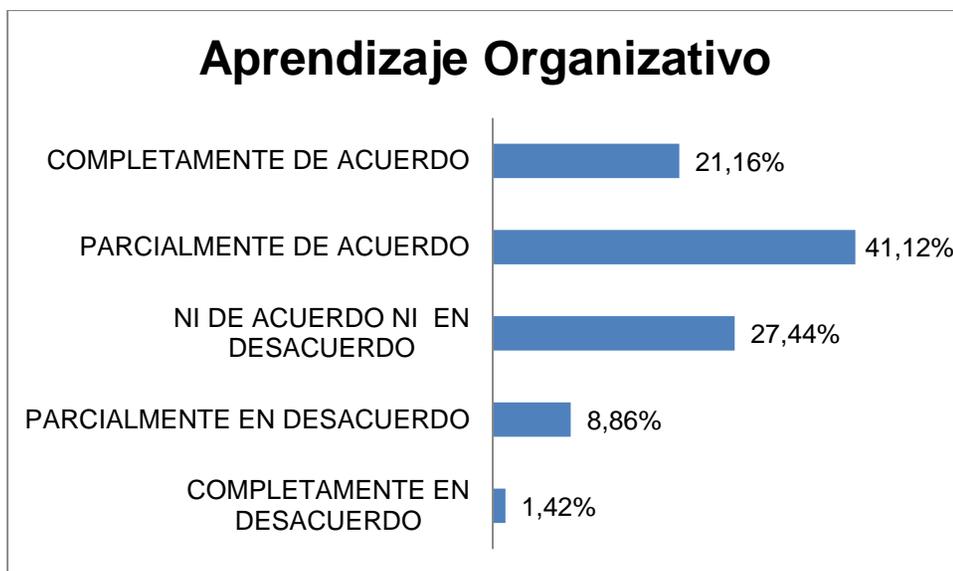


Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Por último, muestra los resultados de la sub dimensión “Aprendizaje organizativo”. El 41.12% de colaboradores están parcialmente de acuerdo, el 27.44% de los colaboradores están ni de acuerdo ni desacuerdo, el 21.16% de están completamente de acuerdo y solamente el 1.42% de colaboradores administrativos está completamente en desacuerdo. Acerca de como la institución realiza actividades para desarrollar las capacidades de los colaboradores.

Figura 5- 12.

Resultados de la Sub-dimensión Aprendizaje organizativo



Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

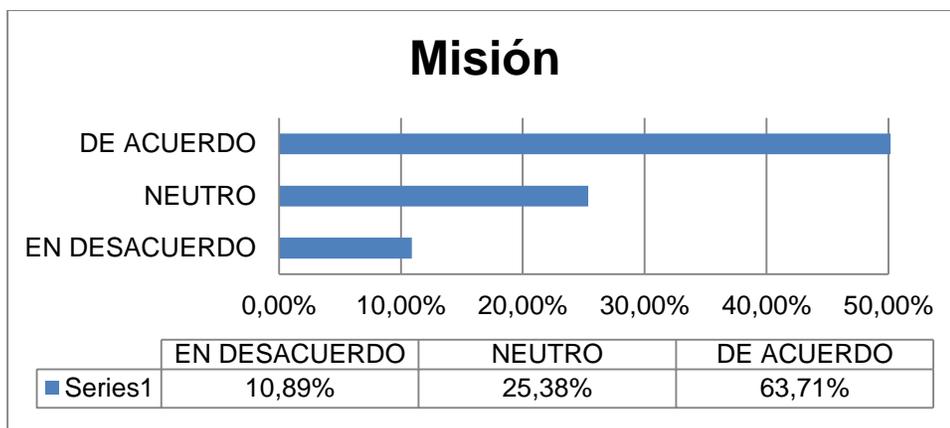
Misión

La figura 5-13, muestra que los participantes administrativos están de acuerdo en un 63.71%, un 25.38% de participantes está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 10.89% está totalmente en desacuerdo con la dimensión “Misión”. Refleja un fortalecimiento administrativo. Se preocupa en la dirección y el cumplimiento de objetivos organizacionales. Fomenta en los colaboradores la misión de la institución atreves de valores, principios y dirección estratégica.

Al tener la dimensión “Misión” un valor aceptable, demuestra que la institución prioriza y reflexiona sobre un adecuado funcionamiento de la compañía (Rey, 2011), muestra que la empresa se preocupa por cómo hacerlo o comportarse ante el mercado (Rosero, 2016). Para las personas que están en desacuerdo, la institución no sabe cómo dirigir a sus colaboradores aun fin en común.

Figura 5- 13.

Resultados de la Dimensión Misión



Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

En el gráfico 5-14, muestra resultados sobre la sub dimensión “Dirección y propósitos estratégicos”. El 43.40% de están parcialmente de acuerdo, el 23.14% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 1.27% está completamente en desacuerdo. Referente a como la dirección de la institución toma decisiones.

Figura 5- 14.

Resultados de la Sub-dimensión Dirección y Propósitos Estratégicos



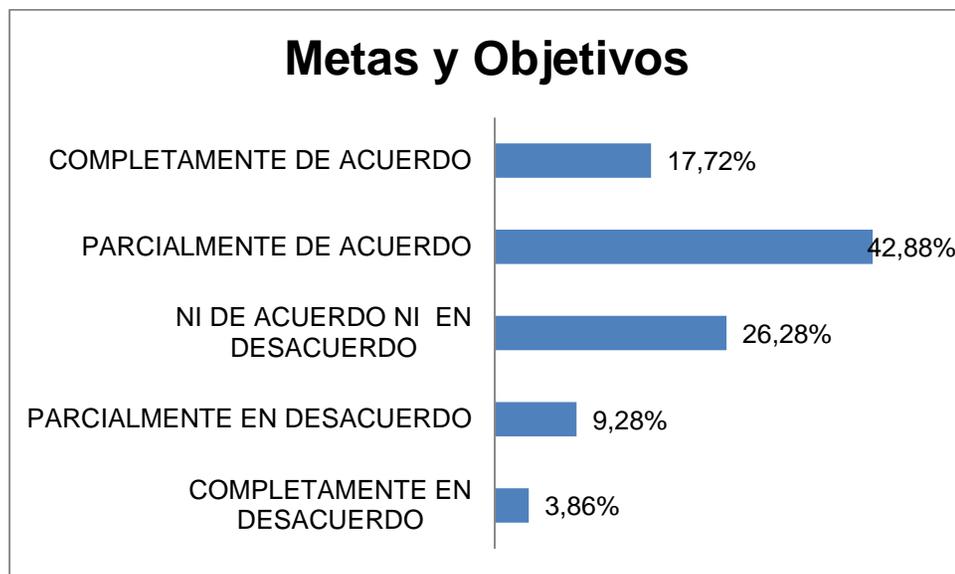
Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

De igual manera, sobre la sub dimensión “metas y objetivos”. El 42.88% de los participantes administrativos está parcialmente de acuerdo, el 26.28% de colaboradores

está ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que 17.72% está completamente de acuerdo. Sobre como la institución plantea sus expectativas y como las piensa alcanzar.

Figura 5- 15.

Resultados de la Sub-dimensión Metas y Objetivos

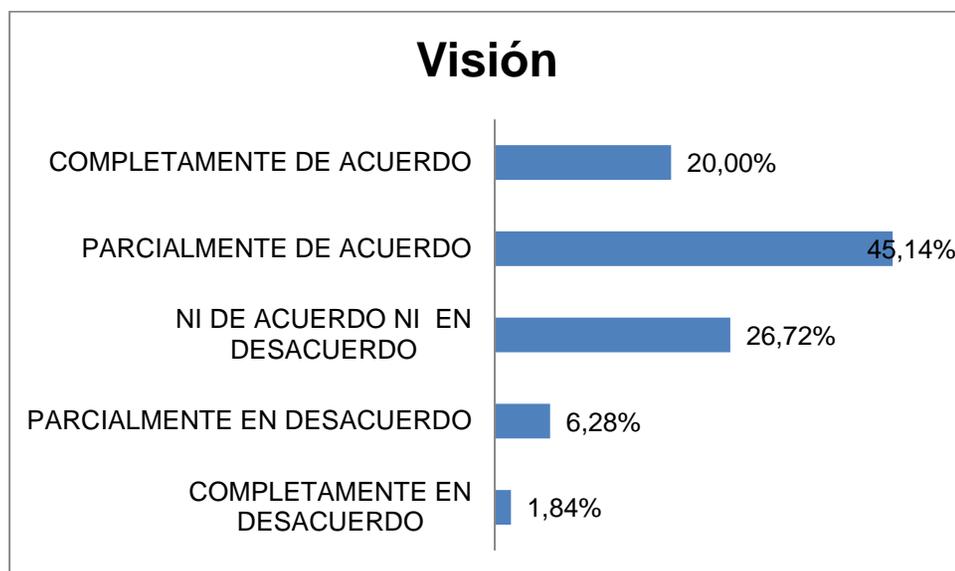


Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

También, muestra sobre la sub dimensión "Visión". El 45.14% de colaboradores están parcialmente de acuerdo, el 26.72% de los colaboradores está ni de acuerdo ni desacuerdo, el 20% de están completamente de acuerdo y solamente el 1.84% de colaboradores administrativos está completamente en desacuerdo. Sobre como la institución comunica a sus colaboradores a dónde quiere llegar con el transcurso del tiempo.

Figura 5- 16.

Resultados de la Sub-dimensión Visión



Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Situación Socio Económica del personal administrativo en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE

De igual manera para medir el nivel socioeconómico del personal administrativo en la ESPE Matriz, se aplicó la encuesta de estratificación socioeconómica desarrollada por el INEC. El coeficiente alfa de Cronbach es de 0,613. Según muestra la tabla 5-5.

Fiabilidad del instrumento

Tabla 5- 5

Fiabilidad de la Encuesta INEC aplicada al personal administrativo

Estadísticas de fiabilidad Encuesta INEC	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,613	28

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

En la tabla 5-6, muestra los niveles socioeconómicos a los que pertenecen los colaboradores administrativos, que participaron en el proyecto de investigación. el 1.4% de participantes administrativos están dentro del grupo social medio bajo, el 15,0 % del personal se encuentra en este estrato social medio típico, el 59.9% de participantes están dentro del grupo social medio alto, el 30.7% colaboradores pertenecen a un estrato social alto.

Nivel socioeconómico “Alto”

Compuesto por el 30,7 % del personal administrativo investigado, están aquellos que gozan de una mayor comodidad en sus hogares. Las viviendas cuentan con un promedio de dos baños con ducha de uso exclusivo para el hogar. El material que usan en el piso de estas viviendas son: duela, parquet, tablón o piso flotante. En el aspecto tecnológico, casi el total de la muestra cuenta con servicio de internet, así mismo, la mayoría cuenta con computadora de escritorio y computadora portátil. En este nivel, el personal administrativo en promedio dispone de cuatro celulares para el hogar.

Los administrativos cuentan con más de dos televisores, de igual manera, la mayoría de ellos tiene más de dos vehículos de uso exclusivo para el hogar. También, cuentan con bienes y servicios como teléfono convencional, refrigeradora, cocina con horno, lavadora y equipo de sonido. En este nivel socioeconómico, la vestimenta es adquirida en centros comerciales. Usan periódicamente la navegación en internet, utilizan el correo personal y más de la mitad de la muestra lee libros diferentes, que no tratan temas relacionados con manuales de estudio o lecturas de trabajo.

Este nivel hace referencia a los estudios que mantiene el jefe del hogar, para esto, cerca de la totalidad de la muestra seleccionada, alcanza los estudios a nivel de post grado. Debido al alto índice de nivel de educación que han recibido los jefes de

hogar, los miembros de su familia obtienen puestos de trabajo, desempeñados en áreas como profesionales científicos, intelectuales, personal del directivo de la administración pública y de empresas.

Nivel socioeconómico “Medio Alto”

Este grupo, representado por el 52,9 % del personal administrativo encuestado, tiene similitudes con el grupo de los que poseen un nivel socioeconómico “alto”. Los hogares tienen un promedio de dos baños con ducha de uso exclusivo. El tipo de vivienda es una casa o villa. Los materiales que predominan en sus viviendas son de ladrillo, bloque y hormigón. Todas las viviendas tienen un servicio higiénico conectado a la red pública de alcantarillado.

El acceso a la tecnología también es amplio, la mayoría de estos hogares cuentan con servicio de internet y computadora de escritorio. Casi la totalidad de la muestra posee un computador portátil. Estas familias en promedio poseen 3 celulares, para estar comunicados. Cuentan con el servicio de teléfono convencional, en su mayoría tienen una cocina con horno y casi el total posee una refrigeradora. Además, este nivel socioeconómico tiene una lavadora y un equipo de sonido. Las familias poseen al menos una Tv a color y tienen un vehículo que es de uso exclusivo para el hogar.

Su consumo es similar el nivel socioeconómico “alto”, este grupo también compra su vestimenta en centros comerciales. La mayoría de familia utiliza el internet, además, una gran cantidad de administrativos accede a su correo electrónico personal, mientras que, más de la mitad están registrados en alguna red social y por último, estos hogares han leído libros diferentes a temas de estudio y lecturas del trabajo en los últimos tres meses.

Los jefes de hogar en este grupo, en su gran mayoría, cuentan con estudios a nivel de post grado y solo pocos se encuentran con estudios de educación superior. Solamente algunos jefes de hogar desempeñan sus funciones como profesionales científicos e intelectuales. Existen pocos jefes de hogar que se desempeñan dentro del personal directivo de la administración pública y de empresas. La mayoría de administrativos están afiliados al IESS y un grupo pequeño contrata seguro de salud privada.

Nivel socioeconómico “Medio Típico”

Dentro de este grupo está solamente el 15,0 % de los administrativos encuestados, las familias tienen un elevado nivel socioeconómico. Los pisos de estas casas son de cerámica, baldosa, o vinil. En promedio solamente tienen un solo baño con ducha. El material predominante de las paredes es de ladrillo o bloque. Sin embargo, el servicio higiénico con el cual cuentan estos hogares se divide en; red pública de alcantarillado, pozo séptico y letrina.

La mayoría de este grupo cuenta con acceso a internet, mientras que, poseen una computadora portátil, pero no todos poseen una computadora de escritorio. En promedio disponen de un celular. La mayoría de estos hogares cuentan con un teléfono convencional para mantenerse comunicados, a su vez, la mitad de este grupo posee una cocina con horno, refrigeradora y lavadora, así también, en su mayoría no cuentan con un equipo de sonido. En promedio cuentan con un televisor a color para su entretenimiento, por otro lado, tienen un vehículo que es de uso exclusivo para el hogar.

También, más de la mitad de este grupo, compra su vestimenta en centros comerciales. Además, estos hogares utilizaron internet en los últimos seis meses, mantienen correos electrónicos que no son del trabajo y están registrados a una red

social. Cabe recalcar que, en su gran mayoría algún miembro del hogar leyó algún libro completo en los últimos tres meses.

El nivel de instrucción del jefe de hogar se divide en; estudios de post grado, 4 o más años de educación superior, hasta 3 años de educación superior y secundaria completa. Todos estos hogares tienen seguro general, pero, ninguno de ellos mantiene un seguro privado de salud o de vida. Mientras que, disminuyen los jefes de hogar que desempeñan funciones en cargos como; personal directivo de la administración pública y de empresas, profesionales científicos e intelectuales. Por otro lado, aumentan los jefes de hogar que son trabajadores de servicios y comerciantes.

Nivel socioeconómico “Medio Bajo”

El 1,4% de participantes se encuentra en este nivel socio económico. Las casas son construidas con material como ladrillo o cemento y tienen solo un baño con una ducha.

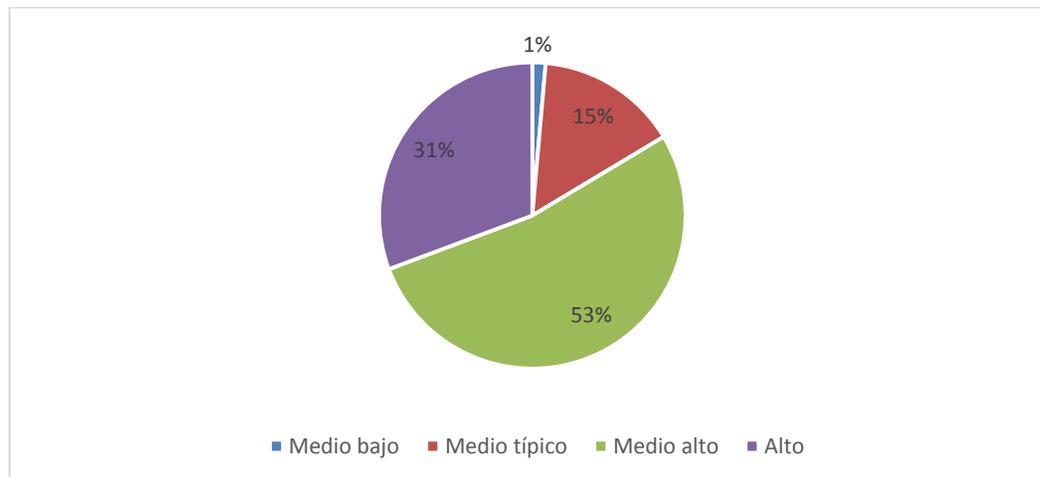
Los hogares cuentan con computadora de escritorio. No cuentan con accesos a internet. Los hogares cuentan con un teléfono convencional. Poseen una cocina con horno, refrigeradora. En promedio cuentan con un televisor para su entretenimiento.

La mitad de este grupo compra su vestimenta en centros comerciales. Mantienen correos electrónicos que no son del trabajo y se encuentran registrados a una red social. El personal administrativo culmino la primaria. El personal administrativo tiene seguro general. Desempeñan actividades comerciales.

Tabla 5- 6*Estructura del Nivel Socioeconómico del personal administrativo*

Grupos Sociales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio bajo	2	1,4	1,4	1,4
Medio típico	21	15,0	15,0	16,4
Medio alto	74	52,9	52,9	69,3
Alto	43	30,7	30,7	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Figura 5- 17.*Divisiones de los G. Sociales del Personal Administrativo encuestado*

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

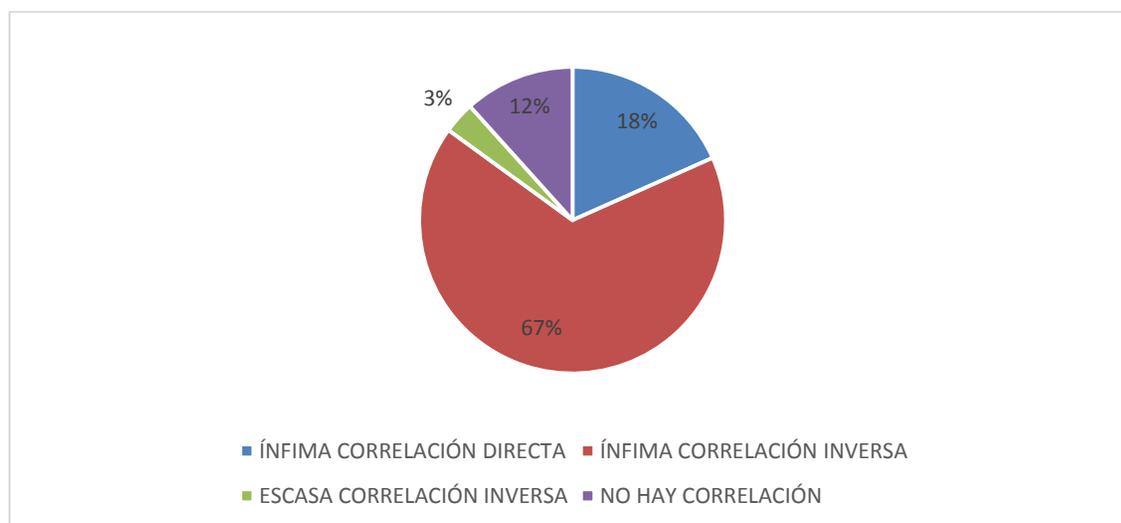
Correlaciones entre Dimensiones Culturales y Nivel Socioeconómico del Personal Administrativo de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE

En la figura 5-18 muestra, resultados obtenidos al realizar la Correlación de Pearson, se puede observar gracias al programa SPSS, que existe en su mayoría una ínfima correlación, inversa y directa, lo que representa el 67% y un 18% respectivamente, pues no superan el valor 0,00 a 0,20; un 12% dice que no existe correlación; mientras que el 3% dice que existe una escasa correlación inversa del total.

A continuación, se desglosa los resultados obtenidos por cada dimensión propuesta por Denison.

Figura 5- 18.

Resultado de Correlaciones existentes



Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Involucramiento y Nivel socio económico

La tabla 5-7 indica, las correlaciones que existen entre la Dimensión “Involucramiento” y el nivel socioeconómico. El resultado de cada correlación es el promedio de los índices arrojados por cada enunciado, es decir, todos los enunciados fueron promediados. En este punto, las correlaciones se clasifican de la siguiente manera: con un índice de 0,055 se encuentran las Ínfimas Correlaciones Directas, mientras que, con un coeficiente de -0.080 están las Ínfimas Correlaciones Inversas.

Tabla 5- 7

Involucramiento y Nivel Socioeconómico del personal administrativo

CORRELACIONES	Correlación de Pearson
Ínfima Correlación Inversa	-0,080
Ínfima Correlación Directa	0,055

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Toma de Decisiones

La tabla 5-8, muestra sobre la sub dimensión “toma de decisiones” del personal administrativos en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, tiene una ínfima correlación con el nivel socio económico. La mayoría de docentes de la UFA ESPE Matriz se encuentran más “comprometidos con el trabajo que desempeñan”, arrojando una ínfima correlación negativa de -0.023. En cuanto a “los docentes que tienen más información, toman más decisiones” existe una ínfima correlación negativa de -0.076. Por otro lado, en el enunciado que trata sobre “los docentes comparten la información y consiguen la información que necesitan” tiene una ínfima correlación negativa de -0,139, de igual manera, acerca de sí “los docentes piensan que generan un impacto positivo dentro del grupo de trabajo” tiene una ínfima correlación negativa de -0,094. También, el enunciado que trata sobre “los docentes planifican continuamente tomando en cuenta a todas las partes de su entorno” tiene una ínfima correlación de 0,089.

Tabla 5- 8

Toma de Decisiones y Nivel Socioeconómico del personal administrativo

Toma de Decisiones / Nivel Socioeconómico Personal Administrativo	Correlación de Pearson
La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo	-0,023
Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información	-0,076
La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita	-0,139
Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo	-0,094
La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado	0,089

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Trabajo en Equipo

La tabla 5-9, indica que existe una ínfima correlación sobre el trabajo en equipo del personal administrativo de una Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE con el nivel socioeconómico. Con respecto a si “los docentes cooperan con los diferentes grupos de trabajo en la UFA ESPE Matriz” muestra una ínfima correlación negativa de -0,078. En relación a “Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo” indica una ínfima correlación negativa de -0,118. Acerca de “los docentes colaboran con las tareas y no dejan todo el trabajo para sus jefes” tiene una ínfima correlación negativa de -0,033. En cuanto a “los principales ejes de la Universidad lo hacen el grupo de docentes y no de forma individual” tiene una ínfima correlación de 0,026. Sobre “los trabajos son organizados en base a que los docentes comprendan la relación que existe entre las labores y los objetivos de la Universidad” tiene una ínfima correlación 0,051.

Tabla 5- 9

Trabajo en Equipo y Nivel Socioeconómico del personal administrativo

Trabajo en Equipo / Nivel Socioeconómico Personal Administrativo	Correlación de Pearson
Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización	-0,078
Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo	-0,118
Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección	-0,033
Los grupos y “NO” los individuos son los principales pilares de esta organización	0,026
El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización	0,051

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Consistencia y Nivel socio económico

La tabla 5-10 muestra, las correlaciones que existen entre la Dimensión “Consistencia” y el nivel socioeconómico. El resultado de cada correlación es el

promedio de los índices arrojados por cada enunciado, es decir, todos los enunciados fueron promediados. En este punto, las correlaciones se clasifican de la siguiente manera: con un índice de 0,065 se encuentran las Ínfimas Correlaciones Directas, mientras que, con un coeficiente de -0,091 están las Ínfimas Correlaciones Inversas.

Tabla 5- 10

Consistencia y Nivel Socioeconómico del personal administrativo

CORRELACIONES	Correlación de Pearson
Ínfima Correlación Directa	0,065
Ínfima Correlación Inversa	-0,091

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Valores

La tabla 5-11, indica la correlación de la sub dimensión “valores” del personal administrativo y el nivel socio económico. Existen ínfimas correlaciones que están representadas de la siguiente manera: con respecto a si “los jefes practican lo que imponen a los docentes” tiene una ínfima correlación negativa de -0,028, sobre “los docentes tienen un conjunto de valores claros y consistentes para desenvolverse” muestra una ínfima correlación de -0,092, en cuanto a “Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas” tiene una ínfima correlación de -0,055, sobre “los jefes manejan un estilo de prácticas que sea distintivo para su grupo” indica una ínfima correlación de 0,063 y de igual manera respecto a “Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto” tiene una ínfima correlación de 0,095.

Tabla 5- 11*Valores y Nivel Socioeconómico del personal administrativo*

Valores / Nivel Socioeconómico Personal Administrativo	Correlación de Pearson
Los líderes y directores practican lo que pregonan	-0,028
Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas	0,063
Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos	-0,092
Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas	-0,055
Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto	0,095

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Acuerdos

La tabla 5-12, indica que existe una ínfima correlación entre la sub dimensión “acuerdos” y el nivel socio económico del personal administrativo de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Respecto a “Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen” tiene una ínfima correlación negativa de -0,124. Respecto a “Este grupo tiene una cultura «fuerte»” muestra una ínfima correlación negativa de -0,095. Acerca de “Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles” hay una ínfima correlación negativa de -0,088. Sobre “A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave” tiene una ínfima correlación de -,170.

Tabla 5- 12*Acuerdos y Nivel Socioeconómico del personal administrativo*

Acuerdos / Nivel Socioeconómico Personal Administrativo	Correlación de Pearson
Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen	-0,124
Este grupo tiene una cultura «fuerte»	-0,095

Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles	-0,088
A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave	-,170*
Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas	-0,15

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Coordinación e Integración

La tabla 5-13, muestra una ínfima correlación respecto a la subdimensión “orientación al cambio” y el nivel socioeconómico de los participantes administrativos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Respecto a “Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible” tiene una ínfima correlación de 0,084. Referente a “Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización” tiene una ínfima correlación de 0,017. Sobre “Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización” muestra una ínfima correlación de 0,065. Acerca de “Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común” tiene una ínfima correlación negativa de -0,036. Respecto a “Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos” tiene una ínfima correlación negativa de -0,044.

Tabla 5- 13

Coordinación e Integración y Nivel Socioeconómico del personal administrativo

Coordinación e Integración / Nivel Socioeconómico Personal Administrativo	Correlación de Pearson
Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible	0,084
Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común	-0,036
Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización	0,017
Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización	0,065
Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos	-0,044

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Adaptabilidad y Nivel socio económico

En la tabla 5-14 indica, las correlaciones que existen entre la Dimensión “Adaptabilidad” y el nivel socioeconómico. El resultado de cada correlación es el promedio de los índices arrojados por cada enunciado, es decir, todos los enunciados fueron promediados. Las correlaciones se clasifican de la siguiente manera: con un índice de 0,079 se encuentran las Ínfimas Correlaciones Directas, mientras que, con un coeficiente -0,070 están las Ínfimas Correlaciones Inversas, también con un coeficiente de -0.234 están Escasas Correlaciones Inversas Existen enunciados que no tienen correlación con el nivel socioeconómico, se detallan en las siguientes tablas.

Tabla 5- 14

Adaptabilidad y Nivel Socioeconómico del personal administrativo

CORRELACIONES	Correlación de Pearson
Ínfima Correlación Directa	0,079
Ínfima Correlación Inversa	-0,070
Escasa Correlación inversa	-0,234
No hay Correlación	0,001

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Orientación al Cambio

La tabla 5-15, muestra que hay una ínfima correlación respecto a la sub dimensión “orientación al cambio” y el nivel socioeconómico del personal administrativo de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Referente a si “La forma que realizan las cosas es flexible y fácil de cambiar” tiene una ínfima correlación negativa de -0,004. Sobre “continuamente proponen nuevas y formas de hacer las cosas” tiene una ínfima correlación negativa de -0,057. Acerca de “Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios” muestran una ínfima correlación de -0,047. Con respecto a “Respondemos bien a los cambios del entorno” hay una ínfima

correlación de 0,005. Acerca de “Los intentos de realizar cambios suelen generar resistencia por parte del equipo” tiene una ínfima correlación de 0,067.

Tabla 5- 15

Orientación. al Cambio y Nivel Socioeconómico de administrativos

Orientación Al Cambio / Nivel Socioeconómico Personal Administrativo	Correlación de Pearson
La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar	-0,004
Respondemos bien a los cambios del entorno	0,005
Adoptamos continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas	-0,057
Los intentos de realizar cambios suelen generar resistencia por parte del equipo	0,067
Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios	-0,047

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Orientación al cliente

La tabla 5-16, muestra que existe una ínfima correlación entre la sub dimensión “orientación al cliente” y el nivel socio económico del personal administrativo de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Acerca de “Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios” tiene una escasa correlación inversa de -,234. Al hablar de “La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones” hay una ínfima correlación negativa de -0,052. En cuanto a “Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno” indica una ínfima correlación negativa de -0,036. Con respecto a “Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes” tiene una ínfima correlación de 0,117. Con respecto a “Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes” existe una ínfima correlación negativa de -0,109.

Tabla 5- 16*Orientación Al Cliente y Nivel Socioeconómico de administrativos*

Orientación al Cliente / Nivel Socioeconómico Personal Administrativo	Correlación de Pearson
Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios	-,234**
La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones	-0,052
Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno	-0,036
Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes	0,117
Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes	-0,109

*Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS***Aprendizaje organizativo**

La tabla 5-17, indica que existe una ínfima correlación entre el aprendizaje organizativo y el nivel socio económico de del personal administrativo de la institución. Acerca de “Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar” hay una ínfima correlación negativa de -0,038. Respecto de “La innovación es algo que fomenta la empresa” tiene una ínfima correlación negativa de -0,01. Sobre “El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano” muestra una ínfima correlación negativa de -0,016. Al hablar de “Nos aseguramos de que «la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda” indica una ínfima correlación negativa de -0,099. Acerca de “Muchas ideas «se pierden por el camino” muestra una ínfima correlación de 0,052.

Tabla 5- 17*Aprendizaje Organizativo y Nivel Socioeconómico del personal administrativo*

Aprendizaje Organizativo / Nivel Socioeconómico Personal administrativo	Correlación de Pearson
Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar	-0,038

La innovación es algo que fomenta la empresa	-0,011
Muchas ideas «se pierden por el camino»	0,052
El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano	-0,016
Nos aseguramos de que «la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda»	-0,099

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Misión y Nivel socio económico

La tabla 5-18, muestra las correlaciones que existen entre la Dimensión “Misión” con el nivel socioeconómico. El resultado de cada correlación es el promedio de los índices arrojados por cada enunciado, es decir, todos los enunciados fueron promediados. En este punto, existen Ínfimas Correlaciones Inversas, con un coeficiente de -0,103 y Escasas Correlaciones Inversas con un coeficiente de -0.239.

Tabla 5- 18

Misión y Nivel Socioeconómico del personal administrativo

CORRELACIONES	Correlación de Pearson
Ínfima Correlación Inversa	-0,103
Escasa Correlación inversa	-0,239

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Dirección y Propósitos Estratégicos

La tabla 5-19, muestra que existe una ínfima correlación negativa con respecto a la sub dimensión “dirección y propósitos estratégicos” y el nivel socio económico del personal administrativo de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Con respecto a “Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo” hay una ínfima correlación negativa de -0,104. Acerca de “Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones” tiene una ínfima correlación negativa de -0,065. Sobre “Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo” tiene una ínfima correlación negativa de -0,029. Acerca de “Esta organización tiene una

clara estrategia de cara al futuro” tiene una ínfima correlación negativa de -0,059. Sobre “La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara” explica que hay una ínfima correlación negativa de -0,057.

Tabla 5- 19

Dirección y Propósitos Estratégicos y Nivel Socioeconómico del personal administrativo

Dirección y Propósitos Estratégicos / Nivel Socioeconómico Personal administrativo	Correlación de Pearson
Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo	-0,104
Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones	-0,065
Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo	-0,029
Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro	-0,059
La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara	-0,057

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Metas y objetivos

La tabla 5-20, explica que en su mayoría tiene una ínfima correlación sobre la sub dimensión “metas y objetivos” y el nivel socio económico del personal administrativo de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Acerca de “Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir” tiene una ínfima correlación negativa de -,185. Respecto a “Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas” tiene -0,142. Sobre “La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar” tiene una ínfima correlación negativa de -0,122. Sobre “Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados” tiene una escasa correlación negativa de -,239. Respecto a “Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo” tiene una ínfima correlación negativa de -0,132.

Tabla 5- 20*Metas y Objetivos y Nivel Socioeconómico del personal administrativo*

Metas y Objetivos / Nivel Socioeconómico Personal Administrativo	Correlación de Pearson
Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir	-,185*
Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas	-0,142
La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar	-0,122
Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados	-,239**
Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo	-0,132

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Visión

La tabla 5-21, demuestra que existe una ínfima correlación entre la sub dimensión “visión” y el nivel socio económico del personal administrativo de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Al hablar de “tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro” tiene una ínfima correlación negativa de -0,099. Acerca de “Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo” tiene una ínfima correlación negativa de -0,133. Sobre “El cumplimiento de metas a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo” hay una ínfima correlación negativa de -0,095. Acerca de “Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros” existe una ínfima correlación negativa de -0,042. En cuanto a “Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo” muestra una ínfima correlación negativa de -0,047.

Tabla 5- 21*Visión y Nivel Socioeconómico del personal administrativo*

Visión / Nivel Socioeconómico Personal Administrativo	Correlación de Pearson
Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro	-0,099
Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo	-0,133
El cumplimiento de metas a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo	-0,095
Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros	-0,042
Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.	-0,047

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Discusión de resultados***Resultados generales del personal docente***

Los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los docentes de la UFA ESPE Matriz arrojaron información valiosa. La mayor frecuencia de docentes que laboran en la Universidad tiene entre 53 y 58 años de edad, representados por el 26,19 %. Algo similar ocurre con, la antigüedad del personal docente, ya que, la mayor frecuencia de años trabajados se registra entre 15 a 19 años, representando el 25,66 % de los encuestados. De la muestra escogida, las tres cuartas partes del personal docente son de género masculino.

Por otra parte, se utilizaron las encuestas de; Denison para evaluar la Cultura Organizacional y la encuesta proporcionada por el INEC de Estratificación Socioeconómica para conocer el nivel socioeconómico de los docentes de la UFA ESPE Matriz. Estos instrumentos fueron analizados, con el fin de determinar su grado de fiabilidad. La primera encuesta de Denison tiene más grado de fiabilidad que la encuesta del INEC, con un Alfa de Cronbach de 0,9 y 0,6 respectivamente. No existe

una diferencia considerable entre la fiabilidad de ambos instrumentos, sin embargo, su variación se debe a que las encuestas tienen escalas distintas, además, la cantidad de ítems son diferentes.

A continuación, se muestra un resumen de los resultados obtenidos por cada dimensión, para conocer la cultura organizacional que tienen los docentes de la UFA ESPE MATRIZ, en base a la encuesta de Denison.

Las cuatro dimensiones correspondientes al instrumento proporcionado por Denison para evaluar la Cultura Organizacional, arrojaron resultados similares, es decir, las 4 dimensiones tuvieron mayor inclinación con respuestas favorables. Los encuestados en su gran mayoría mantuvieron su opinión a estar “de acuerdo” con los diferentes enunciados. En el caso del “Involucramiento los docentes a favor ocupan el 42,63 %, también, la dimensión “Consistencia” tiene el 44,96 % de los encuestados a favor, seguido de, la dimensión “Adaptabilidad” que tiene respuesta a favor con el 45,97 %, por último, tenemos a la dimensión “Misión”, en la cual, el 48,10 % tiene respuestas a favor. La diferencia de estos resultados lo ocupan respuestas neutras y en contra, evidenciado que la Cultura Organizacional en el personal Docentes es fuerte.

En lo que respecta al estudio del Nivel Socioeconómico de los Docentes de la UFA ESPE Matriz, los resultados demuestran que, existe un elevado número de docentes que tienen una buena calidad de vida. La mayoría de los docentes encuestados tienen un nivel socioeconómico Alto (67,90 %), quienes le siguen poseen un nivel Medio Alto (29,80 %) y solamente un pequeño porcentaje de docentes se encuentran en un nivel socioeconómico Medio Típico (2,40%).

Finalmente, el presente estudio demuestra la correlación que existe entre las variables. Como variable dependiente está la Cultura Organizacional y como variable

independiente el Nivel socioeconómico. El 76,67 % muestra ínfimas correlaciones D existentes entre la cultura organizacional con el nivel socioeconómico de docentes en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Matriz. Por lo tanto, el 50,00% de los enunciados tiene ínfimas correlaciones directas y el 26,67% tiene ínfimas correlaciones inversas. Sin embargo, el 23,33 % del total de los enunciados, no presenta ningún tipo de correlación.

Resultados generales del personal administrativo

Los resultados de las encuestas aplicadas al personal administrativo de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, describen que la de edad de los colaboradores se encuentra entre 28 y 65 años de edad, los años que prestan servicio a la institución está entre 4 y 36 años; también indica que 55% de colaboradores pertenecen al género femenino y el 45% pertenece al género masculino.

De igual manera, indica los resultados del instrumento desarrollado por Denison y la encuesta de estratificación socioeconómica desarrollada por el INEC. Estos dos instrumentos fueron analizados mediante el alfa de Cronbach, muestra el grado de fiabilidad de la escala de medida. La encuesta que estudia la cultura organizacional de Denison tiene un valor de fiabilidad de 0.941 y la encuesta el nivel socio económico desarrollada por el INEC cuenta con un valor de fiabilidad de 0.613.

Al hablar de las cuatro dimensiones de la cultura organizacional, la mayoría de personal administrativo está de acuerdo. En el caso de la dimensión “Involucramiento”, el personal administrativo está de acuerdo con un 61.05. En la dimensión “Consistencia”. Los participantes que realizaron esta encuesta, un 51.19% está de acuerdo. la dimensión “Adaptabilidad”, de los participantes que realizaron la encuesta un 60.71% está de acuerdo. En cuanto a la dimensión “misión” los participantes administrativos están de acuerdo en un 63.71%. Todos estos resultados demuestran que la cultura organizacional del personal administrativo es fuerte.

Los resultados de la encuesta del INEC, que mide el nivel socio económico de los participantes de esta investigación. Confirmando que el 1.4% de los participantes se encuentran en un nivel medio bajo, el 15% están en el nivel medio típico, el 52.90% de

estos participantes se encuentran en un nivel medio alto, en este nivel se encuentra la mayoría de participantes, y en un nivel alto se encuentra un 30.70% de los participantes.

Los resultados de la correlación de las variables utilizadas en este estudio indicaron que existe una ínfima correlación directa del 18.33%, una ínfima correlación inversa del 66.67%, un 11.67% no existe correlación, mientras que, un 3.33% tiene una escasa correlación inversa.

La tabla 6-1 compara las dimensiones de la cultura organizacional del personal docente y administrativo de la universidad de las fuerzas ESPE. Para el personal docente resalta la dimensión "Misión", el 48.10% de los participantes están de acuerdo.

La misma dimensión en el personal administrativo tiene una aceptación del 63,71%. Es la dimensión más fuerte. Seguida de la dimensión "Involucramiento" con el 61,05%, "Adaptabilidad" con el 60,71% y "Consistencia" con el 57,19%. Los resultados demuestran que el personal administrativo tiene una cultura organizacional reforzada.

Tabla 6- 1

Comparación de Resultados Generales entre las Dimensiones Culturales del Personal Docentes y Administrativo

Dimensión	Personal Docente		Personal administrativo	
Involucramiento	EN DESACUERDO	29,51%	EN DESACUERDO	15,75%
	NEUTRO	27,87%	NEUTRO	23,19%
	DE ACUERDO	42,63%	DE ACUERDO	61,05%

Consistencia	EN DESACUERDO	24,83%	EN DESACUERDO	14,43%
	NEUTRO	30,21%	NEUTRO	28,38%
	DE ACUERDO	44,96%	DE ACUERDO	57,19%
Adaptabilidad	EN DESACUERDO	25,49%	EN DESACUERDO	13,23%
	NEUTRO	28,59%	NEUTRO	26,05%
	DE ACUERDO	45,97%	DE ACUERDO	60,71%
Misión	EN DESACUERDO	23,70%	EN DESACUERDO	10,89%
	NEUTRO	28,18%	NEUTRO	25,38%
	DE ACUERDO	48,10%	DE ACUERDO	63,71%

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

La tabla 6-2 compara los niveles socioeconómicos del personal docente y administrativo de la universidad. El personal docente se divide en tres niveles, Alto con el 67,90%, la mayoría de participantes esta en este nivel, Medio Alto con el 29,80% y Medio Típico con el 2,40%.

El personal administrativo cuenta con cuatro niveles económicos. Alto con el 30,70%, Medio Alto con el 52,90%, Medio Típico con el 15% y Medio Bajo con el 1,4%. Existen más participantes en el nivel Medio Alto. Aumenta un nivel económico. Esto surge por los diferentes requisitos que deben cumplir las personas que prestan servicios a la institución. Mientras que, para la docencia se exige mayor educación académica, estudios de cuarto nivel, para el personal administrativo es necesario alcanzar estudios de tercer nivel.

Tabla 6- 2

Comparación de Resultados Generales entre el Nivel Socioeconómico del Personal Docentes y Administrativo

Nivel Socioeconómico	Personal Docente	Personal administrativo
Alto	67,90%	30,70%
Medio alto	29,80%	52,90%
Medio típico	2,40%	15,00%

Medio bajo	0,00%	1,40%
------------	-------	-------

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

La tabla 6-3 indica las correlaciones existentes entre la cultura organizacional y el nivel socioeconómico, compara los resultados generales pertenecientes al personal docente y administrativo. Entre la dimensión “Involucramiento” y el nivel socioeconómico, el resultado más significativo es; una ínfima correlación inversa de -0,049 para el personal docente, al igual que, para el personal administrativo es una ínfima correlación inversa de -0,080.

En cambio, la dimensión “Consistencia” con el nivel socioeconómico muestra los resultados más representativos, de la siguiente manera; una ínfima correlación directa de 0,044 para el personal docente, mientras que, para el personal administrativo es una ínfima correlación inversa de -0,091. Además, entre la dimensión “Adaptabilidad” y el nivel socioeconómico, el resultado más significativo se encuentra en; la ínfima correlación directa de 0,044 para el personal docente, pero, para el personal administrativo es la escasa correlación inversa de -0,239.

Por último, entre la dimensión “Misión” y el nivel socioeconómico, el resultado más representativo es; una ínfima correlación inversa de -0,031 para el personal docente, al igual que, para el personal administrativo la ínfima correlación inversa es de -0,239. Existen enunciados que no generan ningún tipo de correlación entre la cultura organizacional y el nivel socioeconómico en el personal docente y administrativo de la UFA ESPE Matriz, teniendo como resultado un 23 % y 12 % respectivamente.

Tabla 6- 3

Comparación de Resultados Generales entre las Correlaciones del Personal Docente y Administrativo

CORRELACIONES	PERSONAL DOCENTE	PERSONAL ADMINISTRATIVO
Involucramiento y Nivel Socioeconómico	Ínfima Correlación Directa 0,040 Ínfima Correlación Inversa -0,049	Ínfima Correlación Directa 0,055 Ínfima Correlación Inversa -0,080
Consistencia y Nivel Socioeconómico	Ínfima Correlación Directa 0,044 Ínfima Correlación Inversa -0,014	Ínfima Correlación Directa 0,065 Ínfima Correlación Inversa -0,091
Adaptabilidad y Nivel Socioeconómico	Ínfima Correlación Directa 0,064 Ínfima Correlación Inversa -0,047	Ínfima Correlación Directa 0,079 Ínfima Correlación Inversa -0,070 Escasa Correlación inversa -0,234
Misión y Nivel Socioeconómico	Ínfima Correlación Directa 0,026 Ínfima Correlación Inversa -0,031	Ínfima Correlación Inversa -0,103 Escasa Correlación inversa -0,239
Enunciados que no presentan correlación	23,00 %	12,00 %

Nota: Elaborado a partir de los outputs de SPSS

Comprobación de hipótesis

A través del análisis correlacional de Pearson se comprueba que efectivamente si existe algún tipo de correlación entre el nivel socioeconómico y la cultura organizacional. Entonces, los valores calculados arrojan un nivel de significancia bilateral moderado, lo que nos lleva a; rechazar la hipótesis nula, la cual se refiere a que no existe correlación entre las variables y aceptar la hipótesis alternativa o hipótesis del investigador, la cual se refiere a la existencia de una correlación entre el nivel socioeconómico y la cultura organizacional, demostrando una asociación baja entre las dos variables de estudio.

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

- El trabajo de investigación midió la relación entre el nivel socioeconómico y la cultura organizacional de docentes y empleados administrativos en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Matriz durante el período académico septiembre 2019 – febrero 2020. Fue útil para entender cómo influye el nivel socioeconómico en la cultura organizacional de los colaboradores de una Institución de Educación Superior.
- La encuesta desarrollada por Denison y la encuesta del INEC fueron los instrumentos de medición utilizados. La relación de las variables para el personal docente se divide en; ínfima correlación directa, ínfima correlación inversa y no existe correlación. Destaca la ínfima correlación directa con el 50 %.
- La relación que tiene el nivel socioeconómico con la cultura organizacional dentro del personal administrativo se clasifica en: ínfima correlación directa, ínfima correlación inversa, escasa correlación inversa y no existe correlación. Sobresale la ínfima correlación inversa con el 67%.
- Se resumieron los estudios teóricos y referenciales, sobre el nivel socioeconómico y la cultura organizacional. Se encontró información por cada variable de forma independiente. En la actualidad ningún artículo muestra información de las dos variables en conjunto. La información, modelos, métodos y encuestas encontradas, generaron aportes valiosos para futuras investigaciones que se enfoquen en Instituciones de Educación Superior.

- La encuesta de Estratificación del Nivel Socioeconómico proporcionada por el INEC tiene un nivel de fiabilidad de 0,613, tanto, en el personal docente, como, en el personal administrativo. La encuesta de Cultura Organizacional elaborada por Denison, tiene un nivel de fiabilidad de 0,941 para el personal docente y un 0,895 para el personal administrativo. La variación en el coeficiente Alfa de Cronbach se debe al número de elementos que posee cada instrumento, en tal virtud; la primera encuesta tiene 63 elementos, mientras, la segunda encuesta tiene 28 elementos.

- El ámbito demográfico muestra que los docentes de la UFA ESPE Matriz tienen de 29 a 70 años de edad y llevan laborando en la institución en su mayoría más de 15 años, adicional a esto el género que predomina es el masculino. De igual manera tenemos al personal administrativo cuya edad está ubicada entre los 28 y 65 años, el tiempo que llevan prestando servicios a la comunidad universitaria en su mayoría es más de 7 años, aquí el personal predominante es de género femenino.

- Se identificó el nivel socioeconómico que tienen los docentes y empleados administrativos de la UFA ESPE Matriz. El personal docente tiene un mejor nivel socioeconómico en relación al personal administrativo. Los participantes docentes se dividen en tres niveles socioeconómicos. El personal administrativo se divide en cuatro niveles socioeconómicos. La herramienta desarrollada por el INEC mostro la realidad de los participantes.

- El personal docente se encuentra en los niveles socioeconómicos; Alto, Medio Alto y Medio Típico. El 67,9 %, representa la mayoría de docentes, se encuentra en el nivel socioeconómico alto. Para el personal administrativo los

niveles socioeconómicos son; Alto, Medio Alto, Medio Típico y Medio Bajo. La mayor cantidad de los participantes administrativos con el 52,9 % tiene un nivel socioeconómico medio alto.

- Para finalizar, se describió la cultura organizacional de docentes y empleados administrativos en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Matriz. Se encontró que el personal administrativo tiene un mayor enfoque en la cultura organizacional que el personal docente, sin embargo, los dos grupos se enfocan más en la dimensión “Misión”, teniendo así una dirección definida por metas y objetivos estratégicos. Además, dentro del personal administrativo también se destaca la dimensión “Involucramiento”, esto demuestra que se potencializa la iniciativa y capacidad de los colaboradores para dirigir el trabajo de una manera fuerte.

Recomendaciones

- Extender la muestra considerando los demás Campus de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE para ampliar la relación de estas dos variables.
- En la actualidad no existen estudios que relacionen las dos variables utilizadas. Es oportuno, utilizar otras investigaciones con diferente metodología que midan esta relación.
- Realizar estudios que involucren las variables utilizadas, escogiendo nuevas herramientas o instrumentos, con el fin de tener una comparación con los modelos escogidos en el presente trabajo.
- La mayor parte de los estudios de cultura organizacional están basados en el sector empresarial. Se debería enfocar en Instituciones de Educación para promover un mejor ambiente laboral a partir de los resultados que se obtengan.
- Previo a la aplicación de instrumentos de medición a distintas muestras de estudio, proporcionar a los participantes información sobre los instrumentos de medición.
- El actual estudio puede ser relevante para próximas investigaciones, tomando en cuenta a las variables causales e intervinientes, por ejemplo; Liderazgo, Motivación, Innovación, Tecnología, Educación, etc. Se recomienda, buscar nuevos paquetes estadísticos que permitan manejar la misma o mayor cantidad de información.

Bibliografía

- Acosta, M., Páez, H., & Vizcaya, O. (2015). ¿Es posible educar en valores en las instituciones educativas? *Educrea*, 28.
- Aguilar. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco*, 333-338.
- AIM. (2018). Actualización Grupos Socioeconómicos; Nuevos Grupos. *Asociación de Investigadores de Mercado*, 1-41.
- Alberdini, I. (2006). "Hogar" en *Diccionario de Sociología*. Madrid: Alianza.
- Algara, A. (2016). Los acuerdos del aula en una estrategia de convivencia para fortalecer la democracia en la escuela. *Ra Ximhai*, 1-8.
- Algara, A. (2016). Los acuerdos del aula en una estrategia de convivencia para fortalecer la democracia en la escuela. *Ra Ximhai*, 208.
- Altimir, O. (1983). La Distribución del ingreso en México. *Flacso*, 1-2.
- AMAI. (2008). *Nivel Socioeconómico*. México: Asociación Mexicana de Agencias de Inteligencia de Mercado y Opinión.
- AMAI. (2018). Nivel Socioeconómico AMAI. *NSE- Asociación Mexicana de Agencias de Inteligencia de Mercado y Opinión*, 1-26.
- APEIM. (2017). Niveles Socioeconómicos. *Asociación Peruana de Empresas de Investigación de Mercados*, 1-60.

- Arbaiza, L. (09 de Diciembre de 2017). *Gestion*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/consiste-aprendizaje-organizacional-222286-noticia/>
- Arrea, C. (2016). Más sobre el Trabajo en Equipo. *Acta Médica Costarricense*, 96.
- Avella, M. (2010). *Relaciones entre cultura y desempeño organizacional en una muestra de empresas colombianas: reflexiones sobre la utilización del modelo de Denison. cuadernos de administración*. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.
- Balcaza, C. (2018). Estrategias para la mejora de la cultura organizacional de Servicios Analíticos Generales S.A.C. aplicando el modelo de Denison. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 1-204.
- Balcazar , C. (2018). <https://industrial.unmsm.edu.pe/>. Obtenido de <https://industrial.unmsm.edu.pe/UPG/archivos/TESIS2018/MAESTRIA/tesis6.pdf>.
- Balcazar, C. (2018). Estrategias para la mejora de la cultura organizacional de Servicios Analíticos Generales S.A.C. aplicando el modelo de Denison. *Industrial Data*, 101-111.
- Betances, E. (2018). Desigualdad y Clases Sociales. *Redalyc*, 1-4.
- Block, P. (1991). The empowered manager: Positive political skills at work. *Jossey Bass*, 23.
- Bohannan, P. (1996). Para raros nosotros: Introducción a la antropología cultural. *Arial S.A*, 22-27.

- Cameron, & Quinn. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture Base on the competing values framework EUA*. San Francisco: Addison-Wesley Publishing Company.
- Cancino, V., & Mellado, C. (2019). Validación de la Eescala de Cultura Organizacional de Denison (DOCS) en Centros Educativos en Chile. *Reaserchgate*, 22-228, (224).
- Carrillo, Á. (2016). Medición de la Cultura Organizacional. *Ciencias Administrativas-Universidad Nacional de la PLata*, 61-73.
- Carrillo, Á. (2019). Cultura organizacional y desempeño financiero en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas. *Universidad Nacional de la Plata*, 22.
- CEISMU. (2018). Índice de Nivel Socioeconómico; Propuesta de Actualización. *Centro de Investigaciones Económicas (CINVE)*, 1-34.
- Celag. (2019). Situación Política Argentina. *Celag.org*, 1-25.
- Céspedes, A. (2008). Concepción Teórica de la gestión didáctica del proceso de sistematización de las habilidades profesionales en la formación multigrado en la licenciatura de educación primaria. *Universidad Pedagógica Frank País García*, 1-14.
- CEUPE. (2019). *Centro Europeo de Postgrado*. Obtenido de <https://www.ceupe.ec/presentacion.html>
- CEUPE. (2020). <https://www.ceupe.com/>. Obtenido de <https://www.ceupe.com/blog/orientacion-al-cliente.html> Contreras,

- Contreras, A., & Gómez, A. (2018). Aplicación de los Cuestionarios de Denison para determinar las características de la Cultura Organizacional. *SIGMA*, 28.
- CPI. (2019). Población 2019. *Market Report*, 1-12.
- Del Salto, M. (2015). Educación en valores; propuesta de una estrategia. *Medisan*, 1423.
- Delgado , I. J. (2017). Obtenido de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAT6752.pdf>
- Denison Consulting. (2019). *Denison* . Obtenido de <https://www.denisonconsulting.com/about/>
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). *informspubsonline*. Obtenido de <https://pubsonline.informs.org/doi/abs/10.1287/orsc.6.2.204>
- Didier, N., & Luna, J. (2017). *¿Dónde Estamos? La Cultura Laboral Chilena desde Hofstede*. Bogotá: Revista Colombiana De Psicología.
- Egüez, V., & Pérez, M. (2017). Carcaterización multivariada del nivel socioeconómico para el área urbana del Ecuador. *Universidad Central del Ecuador; Facultad de Ciencias Económicas*, 19-35.
- Escobar, J. (7 de Mayo de 2017). *Civica Digital*. Obtenido de <https://blog.civica.digital/valores-centrales-de-nuestra-cultura-7adda919a09c>
- Estat. (2019). *Encuesta de Gasto Familiar*. España: Instituto Vas de Estadística.
- Fallas, J. (2012). *Correlación Lineal*. Costa Rica: Universidad para la Cooperación Internacional.

- Fernández, M. (2006). *Sociología Económica*. Madrid: Alianza.
- Fernández, N. (2002). *El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas*. La Rioja: Cuadernos de Gestión.
- Fernández, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Cad Aten primaria Complejo Hospitalario Juan Canalejo*, 76-78.
- Flores, J. (2013). Medición del nivel socioeconómico familiar en el alumnado de Educación Primaria. *Revista de Educación-Universidad de Sevilla. Facultad de Ciencias de la Educación. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación*, 298-322, (302).
- Flores, M., & Cadenas, R. (2017). Desarrollo de Capacidades Científicas en estudios medioambientales en América Latina y el Caribe. *Opción*, 299.
- Flores, M., Manzano, C., & Lopez, S. (2014). *Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral de una Universidad Ecuatoriana*. Ecuador: ANALITIA.
- Galarza, S. P. (2019). Liderazgo y desempeño en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas. Un acercamiento desde las contribuciones teóricas clásicas y contemporáneas. *Universidad Nacional de la Plata*, 1-228 (89).
- García, I. (10 de Enero de 2018). *EmprendePyme*. Obtenido de <https://www.emprendepyme.net/objetivos-de-la-organizacion-empresarial.html>
- García, J. (2004). Los acuerdos de Empresa. *Dialnet*, 85-111.
- García, V. (Mayo de 2017). Desarrollo de un Modelo de Diagnóstico de Cultura Organizacional. *SCIELO*, 75-102.

Garza, R., González, C., & Salinas, E. (2007). Toma de Decisiones Empresariales.

Redalyc, 1-9.

Giddens, A. (2004). *Sociología*. España: Alianza Editorial.

Gómez, M. (2008). Cultura organizacional e identidad productiva propuesta para el análisis de las organizaciones colombianas. *Umbral Científico*, 56-64, (59).

Góngora, N., Nóbile, C., & Reija, S. (2014). estudio comparativo de la Cultura Organizacional en Unidades de Investigación de la UNLP. *Visión de Futuro recuperado de Scielo*, 52-65.

Gottfried, A. (1985). Measures of socioeconomic status in child development research: data and recommendations. *Merrill*, 85-92.

GRID. (04 de Febrero de 2019). *DIGITAL SOLUTIONS*. Obtenido de <https://www.grid.cl/blog/metasyobjetivosdeunaempresa/>

GRID. (04 de Febrero de 2019). *GRID DIGITAL SOLUCIONES*. Obtenido de <https://www.grid.cl/blog/metasyobjetivosdeunaempresa/>

GUIAOSC. (04 de Enero de 2018). *Guiaosc*. Obtenido de <https://guiaosc.org/como-se-definen-mision-vision-objetivos-organizacion-social/>

Gutiérrez, R., Díaz, K., & Román, R. (2015). El concepto de Familia en México. *Universidad Autónoma del Estado de México*, 1-10.

Hauser, R. (1994). Measuring socioeconomic status in studies of child development. *Child development*, 1541-1545.

- Hernández, R., Méndez, S., & Contreras, R. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría y Administración*, 229-257.
- Higuita, D. (2012). Interiorización de las manifestaciones culturales en los miembros de la organización. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 127-142.
- INE. (1997). *Encuesta Continua de Presupuestos Familiares*. Obtenido de Metodología Madrid: http://www.ine.es/daco/daco43/metodo_ecpf.doc
- INEC. (2011). Encuesta de Estratificación del Nivel Socioeconómico. *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*, 1-5.
- INEC. (2011). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Encuesta_Estratificacion_Nivel_Socioeconomico/111220_NSE_Presentacion.pdf
- Iñigo, N. (2014). El concepto de clase social y su aplicación a la situación argentina. *Theomai*, 77-79.
- Iñiguez, M. (2019). Evaluación de la cultura organizacional de una institución pública de la ciudad de Cuenca. *Universidad de Cuenca*, 1-46.
- Isaza, C. (2013). Transformación de la cultura organizacional: el caso de Rica Rondo y su integración con un grupo empresarial colombiano. *Pensamiento y Gestión*, 21-53.

- JURADO, F. R. (junio de 19 de 2009). *Principios de normalización, integración e inclusión. Innovación y experiencias educativas.*
- Lacherre, E. (2016). *Cultura Organizacional en Docentes del Zegel - Ipaes Piura. Universidad de Piura, Piura.*
- Laguna, C. (2016). *Introducción a la Estadística. IACS, 1-12.*
- Larrea, C. (1982). *Urbanización y Estructura Social en Ecuador 1950 - 1982. flacsoandes, 1-20.*
- Lever, J., & Cienfuegos, Y. (2007). *Pobreza y Apoyo Social: Un estudio Comparativo en tres Niveles Socioeconómicos. Revista Interamericana de Psicología, 177-188, (179).*
- Lugo, Z. (2018). *Diferenciador.* Obtenido de <https://www.diferenciador.com/meta-y-objetivo/Magendzo/>
- Magendzo, A. (2003). *Curriculum, convivencia escolar y calidad Educativa. Monografías Virtuales, 1-16.*
- Martínez Avella, M. (2010). *Relaciones entre cultura y desempeño organizacional en una muestra de empresas colombianas: reflexiones sobre la utilización del modelo de Denison. Cuadernos de administración, 23.*
- Martínez, P., Montoya, B., & Marquez, S. (2010). "Diagnóstico de la Cultura Organizacional como un Elemento Clave de la Mejora Organizacional: Dos Casos de Aplicación en Chihuahua". *Universidad La Salle Chihuahua, 1-22.*
- Marx, K. (1975). *Miseria de la Filosofía.* Buenos Aires: Siglo XXI.

- Marx, K., & Engels, F. (1968). *La ideología Alemana*. Montevideo: Ediciones Pueblos Unidos.
- Miramontes, A. (2015). Integración o Inclusión. *Redalyc*, 1-19.
- Montalvo, F. (2017). *Matemáticas unex*. Recuperado el 14 de Junio de 2020, de Matemáticas unex:
http://matematicas.unex.es/~inmatorres/teaching/muestreo/assets/cap_4.pdf
- Montero, S. (2018). *Diagnóstico de la Cultura Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral en la Empresa QUINTERO LEATHER S.A.S Utilización del Modelo Denison*. Bogotá: Universidad de La Salle Ciencia Unisalle.
- Mora, M. (2019). Niveles Sioeconómicos en México. *Rankia*, 1-20.
- Morelos, J., & Fontalvo, T. (2014). Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial. *Entramado*, 96-105.
- Müller, M. (25 de Abril de 1999). El trabajo de los orientadores: actualizarse para orientar en contextos de cambio laboral y cultura. *Revista da ABOP*, 181.
- Müller, M. (25 de Abril de 2020). *El trabajo de los orientadores: actualizarse para orientar en contextos de cambio laboral y cultura*. Obtenido de pepsic:
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-88891999000100015&lng=pt&lng=es.
- National Center for Education Statistics. (2011). *Department of Education* . Washington: Dc: U.S. Government Printing Office.

- National Center for Education Statistics. (2018). Washington, DC: Government Printing Office.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación Cualitativa-Cuantitativa y redacción de tesis*. Bogotá: Ediciones de la u.
- OBS Business School. (2020). <https://obsbusiness.school/es>. Obtenido de <https://obsbusiness.school/es/blog-project-management/habilidades-intrapersonales-de-project-manager/orientacion-al-cliente-por-que-es-tan-importante>
- Olaz, Á. (2010). *Propuesta de un Modelo de Medición Multivariable del Clima Laboral en Organizaciones Complejas*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Olsson, J. O., & Tabares, J. C. (2015). El desarrollo de capacidades y la gestión del conocimiento en los potenciales del cambio y competitividad universitaria. *Anagramas Rumbos y Sentidos de la Comunicación*, 203.
- ONU. (2019). *Organización de las Naciones Unidas*. Obtenido de <https://www.un.org/es/>
- Ortiz, E. (2010). *Los índices culturales de Hofstede y su impacto en los estilos de liderazgo en empresas extranjeras que operan en Puerto Rico*. Puerto Rico: FORUM Empresarial.
- Ospino, L. (2017). La Cultura Organizacional y su influencia para la implantación de la Dirección del Conocimiento: Análisis de una muestra de empresas Colombianas y Españolas bajo el modelo de Denison. *Universidad de Alicante*, 1-79.

- Parco, P. (2018). *Adaptación de la Escala de Cultura Organizacional de Denison (DOCS) en colaboradores de un contact center*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Parsons, T. (1966). *El Sistema Social*. Madrid: Revista de Occidente.
- Pedraza, L., Obispo, K., Vaquez, L., & Gomez, L. (2015). *Cultura Organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio Fenomenológico*. Colombia: CLIO AMERICA.
- Pérez, J. (24 de Abril de 2018). *Asesoría de Tesis y Trabajos de Grado*. Obtenido de <https://asesoriatesis1960.blogspot.com/2018/04/que-son-las-tablas-de-frecuencia-o.html>
- Pérez, L., Vilariño, C., & Ronda, G. (25 de Abril de 2016). www.redalyc.org. *Ingeniería Industrial* 37.3, 286.
- Pfeffer, J. (2000). *Nuevos rumbos en la teoría de la organización: problemas y posibilidades*. México, D.F: Oxford University Press.
- Portal Educativo. (6 de Abril de 2012). *Portal Educativo*. Obtenido de <https://www.portaleducativo.net/octavo-basico/786/Interpretacion-de-tablas-de-frecuencias>
- Pujolás, P. (2008). El aprendizaje cooperativo. *Nueve ideas clave*, 1-11.
- Purcell, M. (2019). Estilos de Vida de los Nuevos Grupos Socioeconómicos de Chile. *Gfk*, 1-24.
- Rey, C. (2011). <https://www.tesisenred.net/>. Obtenido de https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/386317/Tesi_Carlos_Rey_Pe%C3%B1a.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Reyes, L., Barboza, M., & Vicuña, H. (2017). *Diagnóstico Cultura Organizacional de la Empresa Grupo Fadomo Reproser, S.A. De C.V.* Puebla: Universidad Tecnológica de Izúcar de Matamoros.
- Ricardo, R., & Gómez, I. (2011). *Cultura organizacional y desempeño innovador en cuatro sectores productivos*. Bogotá: OIKOS.
- Rico, R., & Sanchez, M. (2010). Un análisis cualitativo de la interacción de procesos de coordinación explícita e implícita en equipos de acción. *Universidad Autónoma de Madrid*, 1-13.
- Rico, R., Sanchez, M., Gil, F., Alcover, C., & Taberner, C. (2011). Procesos de Coordinación en Equipos de Trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 59.
- Riquelme, M. (11 de Mayo de 2019). *WEBYEMPRESAS*. Obtenido de <https://www.webyempresas.com/coeficiente-de-correlacion-de-pearson/>
- Rivera, O. (1991). *Los Conceptos de: Misión, Visión y Propósitos Estratégicos*. España: Instituto Español de Estudios Estratégicos.
- Robbins, S., & Judgey, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Rodríguez, A., & Gabriela, P. (2016). Análisis del Clima Organizacional de una Organización Pública. *Espacios*, 1-11.
- Rodríguez, D., & Gairin, J. (2015). Innovación, aprendizaje organizativo y gestión del conocimiento en las instituciones educativas. *Educación*, 82.

- Rojas, G. (2011). Las clases sociales en Karl Marx y Max Weber: elementos para una comparación. *Latin American Council of Social Sciences*, 1-11.
- Romero, N. (1 de Abril de 2016). *Revista recursos humanos.com*. Obtenido de <https://revistarecursoshumanos.com/2016/04/01/la-importancia-de-la-cultura-organizacional/>
- Roncancio, G. (31 de Mayo de 2018). *Pensemos S.A.* Obtenido de <https://gestion.pensemos.com/que-son-los-objetivos-estrategicos-y-como-crearlos-algunos-ejemplos>
- Rosero, G. D. (02 de 2016). <https://repositorio.uide.edu.ec/>. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/997/1/T-UIDE-1048.pdf>
- Rustom, A. (2012). *Estadística Descriptiva, Probabilidad e Inferencia*. Santiago de Chile: Facultad de Ciencias Agronómicas-Universidad de Chile.
- Salvador, M., Larrea, C., Belmont, P., & Borja, C. (2014). Un índice difuso de niveles socioeconómicos en Quito. *Escuela Politécnica Nacional*, 1-10.
- Sanabria, A., & Castañeda, M. (2016). Trabajo en Equipo o Equipo de Trabajo. *Colombiana de Cirujía*, 98.
- Sánchez, J., Tejero, B., Yurrebaso, A., & Lanero, A. (2006). *Cultura Organizacional: Desentrañando Vericuetos*. Madrid: Revista De Antropología Iberoamericana.
- Sandoval, E., & Díaz, S. (2016). Procesos de Toma de Decisiones y Adaptación al Cambio Climático. *Redalyc*, 1-21.

- Sanz, R., & Serrano, A. (2016). El desarrollo de capacidades en la educación. Una cuestión de justicia social. *Sinéctica, Revista Electrónica de Educación*, 1-17, (2).
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo una visión dinámica*. . Barcelona - España: Plaza & Janés.
- Secretaría Técnica Planifica Ecuador. (2009). Obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/resena-historica/>
- Segui, P., & Desfilis, E. (1996). Nivel Socioeconómico y calidad del entorno familiar en la Infancia. *Psicología Evolutiva y de la Educación*, 197-205.
- Sorensen, J. (2002). The Strength of Corporate Culture and the Reliability of Firm Performance. *Administrative Science Quarterly*, 47.
- Tarapuez, E. (2016). *Las dimensiones culturales de Geert Hofstede y la intención emprendedora en estudiantes universitarios del departamento del Quindío (Colombia)*. Quindio: Universidad del Norte.
- Tengler, F., & Caldera, D. d. (2017). *Análisis de las Diferencias Culturales en empresas México-Alemanas a través del modelo de Hofstede*. Guanajuato: REVISTA CEA.
- The OD Consulting Group. (2019). *The OD Consulting Group*. Obtenido de <https://www.theodcg.com/evaluacion-de-talento-y-cultura/denison>
- The OD Consulting Group. (2020). Obtenido de <https://www.theodcg.com/blog/el-poder-de-la-vision-organizacional>

- Toca, C., & Carrillo, R. (2009). Asuntos teóricos y metodológicos de la cultura organizacional. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 117--136.
- Toro, I., & Parra, R. (2006). *Método y conocimiento: metodología de la investigación: investigación cualitativa/investigación cuantitativa*. Medellín: Universidad Eafit.
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F., París, G., & Cela, J. (2011). Competencia de Trabajo en Equipo. *Redalyc*, 330.
- Torres, R. (1960). Los Estratos Socioeconómicos del Ecuador; Ensayos de Cuantificación. *UCE*, 1-10.
- Tuirán, R., & Salles, V. (1997). Vida familiar y democratización de los espacios privados. *El Colegio de México*, 33-45.
- Universidad de Colima. (2019). *Universidad de Colima*. Obtenido de <https://recursos.ucol.mx/tesis/investigacion.php>
- Vargas, J. (2007). *La culturocracia organizacional en México*. Jalisco, México: Eumed.net.
- Vargas, T., Mora, R., & Ortiz, C. (2015). *Organizational culture and innovation: a thematic analysis in Costa Rica's firms*. Costa Rica: TEC Empresarial.
- Vega, O., & Vega, F. (2013). Evaluación del nivel socioeconómico: Presentación de una escala adaptada en una población de Lambayaque. *Revista del Cuerpo Médico del Hospital Nacional Almazar Aguinaga*, 41-45.
- Velasquéz, J. (2002). *Vivienda*. México: Cuerpo Académico de Tecnología en la Arquitectura.

Vertel, A. (2013). *Cultura organizacional: evolución en la medición*. Cali: Estudios Gerenciales.

Vicente, J., Bonavia, T., & García, A. (2010). *Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison*. España: Facultad de Psicología, Departamento de Psicología Social.

Weber, M. (1969). *Economía y Sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.

Zaderey, O., & Bonavia, T. (2016). *Estudio piloto de la validez convergente de la adaptación española del Denison Organizational Culture Survey*. Valencia: Escritos de Psicología.

Zapata, G., Sigala, L., & Mirabal, A. (2016). Toma de Decisiones y Estilo de Liderazgo. *Redalyc*, 2-27.

