



**Relación de la Cultura Organizacional y el Nivel Socioeconómico de los estudiantes de
las carreras técnicas de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE**

Bonilla Pazmiño, Betsy Elizabeth y Cazar Barrionuevo, Blanca Gabriela

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 Ingeniera en Finanzas, Contadora

Pública-Auditora

Dra. Galarza Torres, Sandra Patricia

25 de julio del 2020

Urkund Analysis Result

Analysed Document:	2. Bonilla Betsy _ Cazar Gabriela_ Tesis Cultura Organizacional y
Submitted:	Nivel Socioeconómico.docx (D77296524)
Submitted By:	7/29/2020 8:43:00 PM spgalarza@espe.edu.ec
Significance:	1 %

Sources included in the report:

494a53f1-6e80-474f-ad88-c9b3cec4ac9d
<https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/Sigma/article/viewFile/1204/859CRID>.
<http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/156Garc>
<https://www.espe.edu.ec/organigrama/Universidad>
<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/32950/1/Trabajo%20de%20titulaci%C3%B3n.pdf>
https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1495&context=maest_administracion
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2989/MAE_EDUC_346.pdf?sequence=1&isAllowed=y
<https://www.itson.mx/publicaciones/Documents/tesis-doct/modelodecultura.pdf>
<https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/20036/1/CD-9460.pdf>

Instances where selected sources appear:

16



Dra. Galarza Torres, Sandra Patricia

DIRECTOR



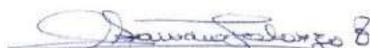
**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y
DEL COMERCIO**

CARRERA DE INGENIERÍA EN FINANZAS Y AUDITORÍA

CERTIFICACIÓN

Certifico que el trabajo de titulación, “**Relación de la Cultura Organizacional y el Nivel Socioeconómico de los estudiantes de las carreras técnicas de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE**” fue realizado por las señoritas **Bonilla Pazmiño, Betsy Elizabeth** y **Cazar Barrionuevo Blanca Gabriela** 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 de 2020


Dra. Galarza Torres, Sandra Patricia

CI. 1717671422



**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y
DEL COMERCIO**

CARRERA DE INGENIERÍA EN FINANZAS Y AUDITORÍA

RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA

Nosotras, **Bonilla Pazmiño, Betsy Elizabeth y Cazar Barrionuevo Blanca Gabriela**, con cédulas de ciudadanía n° 1718539305 y 1725267130, declaramos que el contenido, ideas y criterios del trabajo de titulación: **Relación de la Cultura Organizacional y el Nivel Socioeconómico de los estudiantes de las carreras técnicas de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE** 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, 30 de julio de 2020

Bonilla Pazmiño, Betsy Elizabeth

C.C: 1718539305

Cazar Barrionuevo Blanca Gabriela

C.C: 1725267130



**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y
DEL COMERCIO**

CARRERA DE INGENIERÍA EN FINANZAS Y AUDITORÍA

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Nosotras, **Bonilla Pazmiño, Betsy Elizabeth y Cazar Barrionuevo Blanca Gabriela**, con cédulas de ciudadanía n° 1718539305 y 1725267130, autorizamos a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar el trabajo de titulación: **Relación de la Cultura Organizacional y el Nivel Socioeconómico de los estudiantes de las carreras técnicas de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE** en el Repositorio Institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra responsabilidad.

Sangolquí, 30 de julio de 2020

Bonilla Pazmiño, Betsy Elizabeth

C.C: 1718539305

Cazar Barrionuevo Blanca Gabriela

C.C: 1725267130

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación

A YAHWEH, por darme la vida y ser mí guía en cada momento

A mi padre, por ser mi mayor ejemplo a seguir y amarme incondicionalmente

A mi madre, por enseñarme mis primeras letras

A mis hermanas, por ser mi inspiración y llenarme de alegría cada día

A mi prometido, por su amor y apoyo incondicional en cada meta que me he propuesto

Con cariño,

Betsy Elizabeth Bonilla Pazmiño

El presente trabajo investigativo le dedico en primera instancia a Dios por su indudable participación en mi vida, inspiración y apoyo espiritual

A mi madre, por sus sabios consejos, amor y apoyo constante en cada peldaño de mi vida

A mi padre, por su incesante amor y cuidado

A mis hermanos, por ser mi motivación, inspiración y acompañarme en este largo camino

A mis sobrinos, por ser mi fuente de alegría

Blanca Gabriela Cazar Barrionuevo

Agradecimientos

En estas líneas quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todos quien han formado parte de este logro alcanzado, en primer lugar, a YAHWEH y mi familia quienes han sido mi fortaleza y apoyo, a mi prometido quien con su amor me ha acompañado a lo largo de la carrera, a mi tutora Dra. Sandra Galarza por su loable labor y coadyuva en la realización del presente trabajo, a mi amiga y compañera Tesista Gabriela con quien hoy alcanzo este logro, a la Universidad que me acogió en sus aulas durante mi instrucción académica y a mis profesores quienes han sido parte de mi formación profesional.

Atentamente,

Betsy Elizabeth Bonilla Pazmiño

En primera instancia agradezco a Dios por ser partícipe activo de mi vida y permitirme llegar a esta etapa de mi vida, a mis padres por su amor y constante apoyo, a mis hermanos ya que gracias a sus fervientes consejos he podido superarme cada día y en general a toda mi familia por brindarme fuerza y apoyo incondicional.

También deseo agradecer a mi amiga y compañera de tesis con quien he compartido buenos recuerdos, a mi tutora Dra. Sandra Galarza por su continuo apoyo, guía y predisposición, a mis amigas por todos los momentos compartidos, a los docentes y a la Universidad de la Fuerzas Armadas ESPE por contribuir en nuestra formación profesional.

Blanca Gabriela Cazar Barrionuevo

Tabla de Contenidos

Certificación.....	3
Responsabilidad de Autoría.....	4
Autorización de Publicación.....	5
Dedicatoria.....	6
Agradecimientos.....	7
Tabla de Contenidos.....	8
Resumen.....	16
Abstract.....	17
Capítulo I.....	18
Aspectos Generales.....	18
Planteamiento del Problema.....	18
Justificación.....	18
Objetivo.....	19
Objetivo General.....	19
Objetivos Específicos.....	19
Operacionalización de Variables.....	21
Hipótesis.....	24
Capítulo II.....	25
Marco Teórico.....	25
Cultura Organizacional.....	25

	9
Conceptualización	25
Características de la Cultura Organizacional	27
Clasificación por Enfoques	28
Principales Modelos para medir la Cultura Organizacional.....	32
Cultura Organizacional en los Centros de Educación Superior	60
Estudio del Nivel Socioeconómico	62
Conceptualización	62
Objetivo del Estudio Socioeconómico.....	65
Factores Socioeconómicos.....	66
Estratificación Económico – Social	73
Brechas Socioeconómicas.....	83
Relación entre el Nivel Socioeconómico y Educación.....	83
Capítulo III	86
Marco Metodológico.....	86
Enfoque de la Investigación.....	86
Tipo de Investigación.....	86
Población y Muestra	87
Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos.....	88
Encuesta del Modelo de Denison (Cuestionario)	88
Encuesta de Estratificación Socioeconómica.....	88
Bibliográfica – Documental	88
Validez y Confiabilidad.....	89
Recolección y Procesamiento de la Información	89
Capítulo IV	91

Resultados y Discusión	91
Información General de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.....	91
Datos Generales.....	96
Cultura Organizacional de la UFA-ESPE en base al Modelo de Denison.	98
Fiabilidad del Instrumento.....	98
Análisis de las Dimensiones y Subdimensiones de Denison.....	99
Análisis de los Rasgos de la Cultura Organizacional UFA-ESPE	144
Situación Socioeconómica de Estudiantes de Carreras Técnicas en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE	154
Fiabilidad del Instrumento.....	155
Análisis de los Estratos Sociales y Dimensiones Socioeconómicas de los Estudiantes de la UFA- ESPE	155
Análisis de las Brechas Socioeconómicas	165
Análisis General de las Dimensiones Socioeconómicas de los Estudiantes de la UFA- ESPE	171
Correlaciones entre Dimensiones Culturales y Nivel Socioeconómico.....	182
Implicación y Nivel Socioeconómico.....	183
Consistencia y Nivel Socioeconómico	188
Adaptabilidad y Nivel Socioeconómico.....	192
Misión y Nivel Socioeconómico.....	194
Cultura Organizacional y Nivel Socioeconómico	198
Comprobación de Hipótesis.....	199
Discusión de Resultados.....	201
Capítulo V.....	210

Conclusiones y Recomendaciones.....	210
Conclusiones y Limitaciones.....	210
Recomendaciones y Futuras Líneas de Investigación	213
Referencias	214
Anexos.....	227

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Operacionalización de las variables</i>	21
Tabla 2 <i>Autores clásicos</i>	28
Tabla 3 <i>Autores contemporáneos</i>	29
Tabla 4 <i>Autores Modernos</i>	31
Tabla 5 <i>Principales modelos para medir la Cultura Organizacional</i>	34
Tabla 6 <i>Características del instrumento sobre cultura organizacional – Denison</i>	60
Tabla 7 <i>Estratificación socioeconómica en América Latina</i>	74
Tabla 8 <i>Variables por Dimensiones socioeconómicas</i>	76
Tabla 9 <i>Puntajes de las dimensiones socioeconómicas</i>	78
Tabla 10 <i>Distribución de los hogares por estratos socioeconómicos</i>	79
Tabla 11 <i>Resultados de la aplicación de la encuesta socioeconómica en el Ecuador</i> ...	80
Tabla 12 <i>Estadísticas de Fiabilidad Cuestionario Denison</i>	99
Tabla 13 <i>Estadísticas de Fiabilidad Nivel Socioeconómico</i>	155
Tabla 14 <i>Correlación implicación y nivel socioeconómico</i>	184
Tabla 15 <i>Correlación consistencia y nivel socioeconómico</i>	189
Tabla 16 <i>Correlación adaptabilidad y nivel socioeconómico</i>	192
Tabla 17 <i>Correlación misión y nivel socioeconómico</i>	195
Tabla 18 <i>Correlación Cultura Organizacional y nivel socioeconómico</i>	198
Tabla 19 <i>Prueba de hipótesis Chi cuadrado</i>	201

Índice de Figuras

Figura 1 <i>Dimensiones y subdimensiones de la Cultura organizacional – Modelo Denison</i>	37
Figura 2 <i>Subdimensiones de Implicación – Modelo Denison</i>	38
Figura 3 <i>Subdimensiones de Consistencia – Modelo Denison</i>	40
Figura 4 <i>Subdimensiones de Adaptabilidad – Modelo Denison</i>	41
Figura 5 <i>Subdimensiones de Misión – Modelo Denison</i>	42
Figura 6 <i>Primer patrón de implicación – Modelo Denison</i>	43
Figura 7 <i>Segundo patrón de implicación – Modelo Denison</i>	44
Figura 8 <i>Tercer patrón de implicación – Modelo Denison</i>	45
Figura 9 <i>Primer patrón de consistencia – Modelo Denison</i>	46
Figura 10 <i>Segundo patrón de consistencia – Modelo Denison</i>	47
Figura 11 <i>Tercer patrón de consistencia – Modelo Denison</i>	48
Figura 12 <i>Primer patrón de adaptabilidad – Modelo Denison</i>	49
Figura 13 <i>Segundo patrón de adaptabilidad – Modelo Denison</i>	50
Figura 14 <i>Tercer patrón de adaptabilidad – Modelo Denison</i>	51
Figura 15 <i>Primer patrón de misión– Modelo Denison</i>	52
Figura 16 <i>Segundo patrón de misión– Modelo Denison</i>	53
Figura 17 <i>Tercer patrón de misión– Modelo Denison</i>	54
Figura 18 <i>Hemisferios flexible y estable – Modelo Denison</i>	56
Figura 19 <i>Foco interno y externo – Modelo Denison</i>	58
Figura 20 <i>Objetivos del estudio socioeconómico</i>	66
Figura 21 <i>Clasificación de las clases sociales</i>	69
Figura 22 <i>Aproximación de las clases sociales de Ecuador</i>	72
Figura 23 <i>Vista panorámica de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE</i>	92
Figura 24 <i>Organigrama de Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE</i>	93

Figura 25 <i>Valores de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE</i>	95
Figura 26 <i>Años de permanencia en la institución</i>	96
Figura 27 <i>Sexo</i>	97
Figura 28 <i>Edad</i>	98
Figura 29 <i>Resultados de la aplicación del Modelo de Denison - UFA ESPE</i>	100
Figura 30 <i>Resultados ítems de encuesta – Dimensión Implicación</i>	102
Figura 31 <i>Resultados dimensión Implicación - UFA ESPE</i>	109
Figura 32 <i>Resultados ítems de encuesta – Dimensión Consistencia</i>	113
Figura 33 <i>Resultados dimensión Consistencia - UFA ESPE</i>	120
Figura 34 <i>Resultados ítems de encuesta – Dimensión Adaptabilidad</i>	123
Figura 35 <i>Resultados dimensión Adaptabilidad - UFA ESPE</i>	130
Figura 36 <i>Resultados ítems de encuesta – Dimensión Misión</i>	134
Figura 37 <i>Resultados dimensión Misión - UFA ESPE</i>	141
Figura 38 <i>Rasgos culturales - UFA ESPE</i>	146
Figura 39 <i>Ranking de universidades del Ecuador, según QS World University Ranking</i>	148
Figura 40 <i>Resultados de la participación en el mercado UFA - ESPE</i>	149
Figura 41 <i>Resultados del nivel de satisfacción UFA - ESPE</i>	150
Figura 42 <i>Resultados del nivel de innovación UFA - ESPE</i>	152
Figura 43 <i>Resultados del nivel de convenios UFA - ESPE</i>	154
Figura 44 <i>Nivel socioeconómico agregado - UFA ESPE</i>	156
Figura 45 <i>Análisis de las brechas - características de vivienda</i>	166
Figura 46 <i>Análisis de las brechas – posesión de bienes</i>	167
Figura 47 <i>Análisis de las brechas – acceso a la tecnología</i>	168
Figura 48 <i>Análisis de las brechas – hábitos de consumo</i>	169
Figura 49 <i>Análisis de las brechas – nivel de educación</i>	170

Figura 50 *Análisis de las brechas – actividad económica del hogar*171

Figura 51 *Desarrollo de las dimensiones socioeconómicas – estudiantes UFA ESPE* 173

Resumen

El presente proyecto de investigación tiene por objetivo dar a conocer el nivel socioeconómico de los estudiantes de las carreras técnicas: su impacto y relación en la percepción de la cultura organizacional de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, por medio de la aplicación de herramientas estructuradas que permitan la comprobación de la correlación de las variables. Este estudio consta de una exploración teórica, la metodología utilizada es de enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo), de tipo descriptivo y correlacional, para lo cual se utilizó como población objeto de estudio a 182 estudiantes de sexto a noveno nivel de las carreras técnicas de la UFA – ESPE. Para la recolección de datos se utilizó como instrumentos la encuesta de estratificación socioeconómica establecida por el INEC, encuesta del modelo de Denison, observación y la técnica bibliográfica. Para la validez y confiabilidad se aplicó Alfa Cronbach (α), que obtuvo una consistencia del 66,7% y 94,8% para las dos encuestas respectivamente. Los resultados develaron que la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE mantiene una aceptable y positiva Cultura Organizacional, en el estudio correccional los resultados arrojaron que la mayoría de las relaciones entre las variables socioeconómicas y culturales se encuentran en función al acceso a la tecnología (uso de recursos y herramientas tecnológicas), denotando que las condiciones socioeconómicas de los miembros influyen en la percepción que mantienen hacia la cultura organizacional de la Universidad.

Palabras clave:

- **CULTURA ORGANIZACIONAL**
- **NIVEL SOCIOECONÓMICO DE LOS ESTUDIANTES DE LA UFA ESPE**
- **MODELO DE DENISON**
- **ESTUDIANTES DE LAS CARRERAS TÉCNICAS UFA ESPE**

Abstract

The present research project aims to raise awareness of the socioeconomic level of students in technical careers: their impact and relationship in the perception of the organizational culture of the University of the Armed Forces ESPE, by applying structured tools that allow the correlation of variables to be checked. This study consists of a theoretical exploration, the methodology used is a mixed approach (qualitative and quantitative), descriptive and correlational, For this purpose, 182 students from the sixth to ninth levels of the technical careers of the UFA - ESPE were used as target population. The socio-economic stratification survey established by INEC, the Denison model survey, observation and bibliographic technique were used as tools for data collection. For validity and reliability Alpha Cronbach (α) was applied, which obtained a consistency of 66.7% and 94.8% for the two surveys respectively. The results revealed that the University of the Armed Forces ESPE maintains an acceptable and positive Organizational Culture, in the correlational study the results showed that most of the relationships between socio-economic and cultural variables are in terms of access to technology (use of resources and technological tools), denoting that the socio-economic conditions of the members influence their perception of the organizational culture of the University.

Keywords:

- **ORGANIZATIONAL CULTURE**
- **SOCIOECONOMIC LEVEL OF UFA ESPE STUDENTS**
- **DENISON MODEL**
- **UFA ESPE TECHNICAL CAREER STUDENTS**

Capítulo I

Aspectos Generales

Planteamiento del Problema

Las Instituciones de Educación Superior son consideradas un ente complejo, con características propias, dado que su razón de ser enmarca no solo objetivos de rendimiento, sino que abarca una diversidad disciplinar, creando un entorno amplio y difícil de medir (Tomás & Rodríguez, 2009). Es por ello que es importante la identificación de los principales factores que influyen en la formación de la cultura organizacional de las Instituciones de Educación Superior, para lo cual se pretende analizar si el nivel socioeconómico de sus integrantes influye en la percepción de la cultura organizacional de la institución. Por lo expuesto se plantea como pregunta de investigación ¿Existe relación o vínculo entre el nivel socioeconómico de los estudiantes de las carreras técnicas y la percepción que mantienen hacia la cultura organizacional de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE?

Justificación

La cultura organizacional es un término que abarca un amplio campo de estudio en el ámbito de empresarial, sin embargo, existe escasa incursión investigativa en relación al campo educativo. En la construcción del marco teórico y referencial de la investigación se pudo evidenciar el escaso contenido bibliográfico referente a educación, pues son las empresas quienes han dado mayor importancia a la identificación de una cultura organizacional dominante, dado que consideran importante conocer y evaluar quiénes son y a donde quieren llegar, haciendo énfasis en que una buena cultura organizacional, permite la motivación y mejor desempeño de sus miembros.

De igual manera, existen pocos estudios que relacionan al nivel socioeconómico con la cultura organizacional, planteando como debate si este influye o genera un patrón para determinar qué tipo de cultura organizacional poseen las instituciones. Por lo cual se concluye que la investigación es pertinente, y a su vez se sustenta en la Ley de Educación Superior LOES, el Plan de Desarrollo toda una Vida y en los Dominios Científicos de la ESPE.

Objetivo

Objetivo General

Medir la relación que mantiene el nivel socioeconómico de los estudiantes de las carreras técnicas en la percepción de la cultura organizacional de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, a través de la aplicación de herramientas estructuradas.

Objetivos Específicos

- Determinar el Marco Teórico relacionado con la cultura organizacional y el Nivel Socioeconómico mediante la revisión bibliográfica e indagación de estudios previos a fin de sustentar la relación entre estas variables.
- Describir la metodología empleada para la determinación de la muestra final, la medición de variables explicadas y explicativas.
- Caracterizar la cultura organizacional en los estudiantes de las carreras técnicas de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Realizar un análisis correlacional a fin de relacionar los resultados obtenidos frente a las hipótesis planteadas con el objetivo de aceptar o rechazar las hipótesis.

- Determinar las similitudes y diferencias que existan entre las culturas organizacionales y niveles socioeconómicos de los estudiantes de las carreras técnicas de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, a fin de determinar rasgos culturales dominantes.
- Determinar las principales conclusiones, recomendaciones y futuras líneas de investigación.

Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable de Estudio	Dimensiones	Indicadores
Cultura Organizacional (Denison, 1997)	<p>Implicación. - Se refiere al grado de compromiso con el trabajo de los distintos integrantes de la organización.</p> <p>Consistencia. - implica tener una cultura fuerte, compartida por la mayoría de sus integrantes.</p> <p>Adaptabilidad. - refleja el grado en el cual las organizaciones logran introducir cambios, asumen riesgos y aprenden</p> <p>Misión. - establece un propósito y un significado, definiendo un rol social y metas externas para la organización</p>	<p>Empoderamiento</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Desarrollo de capacidades</p> <p>Valores centrales</p> <p>Acuerdo</p> <p>Coordinación e integración</p> <p>Orientación al cambio</p> <p>Orientación al cliente</p> <p>Aprendizaje organizativo</p> <p>Dirección y propósitos</p> <p>Metas y objetivos</p> <p>Visión</p>

Variable de Estudio	Dimensiones	Indicadores
Nivel socioeconómico (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC], 2011)	<p>Características de la vivienda. - Se avalúa el material del que son las paredes exteriores, la composición del piso, el tipo de vivienda, cantidad de habitaciones y tipo de servicio higiénico</p>	<p>Tipo de vivienda</p> <p>Material predominante paredes, piso y cuartos de baño con ducha</p>
	<p>Nivel de educación. - indaga el nivel educativo que cuenta la cabeza del hogar</p>	<p>Nivel de educación del jefe del hogar</p>
	<p>Actividad económica del hogar. - pretende conocer la ocupación del jefe del hogar y si cuenta con una afiliación al IESS o poseen un seguro privado</p>	<p>Ocupación del jefe del hogar.</p> <p>Afiliación al seguro público/privado</p>
	<p>Poseción de bienes. - se investiga si cuentan con red telefónica fija, cocina con horno, refrigerador, lavadora, equipo de sonido, TV, así como el número de automóviles que posean.</p>	<p>Electrodomésticos línea blanca</p> <p>Electrodomésticos línea marrón (audio y video)</p>
	<p>Acceso a tecnología. - se evalúa si la vivienda cuenta con acceso a internet, poseen equipos computacionales y número de equipos móviles activados</p>	<p>servicio de internet</p> <p>celulares activados</p> <p>computadora portátil y/o escritorio</p>
	<p>Hábitos de consumo. - se indaga las costumbres de adquirentes de vestimenta en centros especializados, el</p>	<p>Uso de internet</p> <p>Registro a una página social</p>

Variable de Estudio	Dimensiones	Indicadores
	uso de sus direcciones electrónicas que no se relacionen al trabajo, si poseen redes sociales y sus hábitos de lectura	Uso de correo electrónico Lectura de libro(s) compra vestimenta en centros comerciales

Nota. La tabla presenta las variables de estudio y sus principales indicadores.

Hipótesis

- H1: El nivel socioeconómico de los estudiantes de las carreras técnicas tiene relación directa y significativa en la percepción de la cultura organizacional de Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- H0: El nivel socioeconómico de los estudiantes de las carreras técnicas no tiene relación directa y significativa en la percepción de la cultura organizacional de Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

Capítulo II

Marco Teórico

Cultura Organizacional

Conceptualización

Pettigrew (1979) define a la cultura organizacional como un sistema de representaciones aceptadas y generadas como un referente de comportamiento para un grupo de personas. La cultura organizacional de una empresa se crea por medio de los sentimientos, acciones y comportamientos de los trabajadores. Por su parte, Schwartz y Davis (1981) asegura que la cultura organización permite la construcción de patrones, mismos que se convierten en la base para la formación de la conducta de los individuos y los grupos que conforman la organización.

Asimismo, Garibaldi, Wetzel, y Ferreira (2009) expresan que la cultura organizacional representa significados y valores que el personal de la institución posee; lo cual influye en el comportamiento y estructura. Por lo que Cheung, Wong, y Lam (2012) destacan que se relaciona con la manera de comportarse de la empresa, en la que se identifican los miembros. Esta situación permite generar un valor agregado a la entidad con la finalidad de permanecer en el mercado, esto en concordancia con lo expuesto por Hernández, Méndez, y Contreras (2014).

Por otra parte, Montoya (2014) afirma que la cultura organizacional se trata de los valores y creencias que muestran incidencia dentro de las instituciones reflejado por el personal, evidenciando que la cultura influye en la conducta de los miembros. Similar criterio manifiesta Rivera, et al., (2018) debido a que considera que los valores y normas inciden en las actitudes y conductas adecuadas del personal.

Para Llanos (2016) la cultura organizacional corresponde a la personalidad que posee una empresa, el conjunto de aspectos que se transforman en la identidad y un distintivo que diferenciar del resto de organizaciones. Al igual que los individuos que poseen características propias que se convierten en fortalezas y debilidades, que pueden afectar sus relaciones; las empresas tienen el mismo comportamiento. Es decir, la cultura se convierte en la personalidad de una empresa, que presenta aspectos positivos y negativos, que pueden influir en las relaciones comerciales con los clientes, proveedores y con los propios trabajadores.

Carrillo (2019) manifiesta que el concepto de cultura tuvo su origen en la antropología social y se amplió a finales del siglo XIX, como el conjunto de características que son transmitidas por los individuos. Son valores de los trabajadores que son compartidos, aceptados, que coadyuvan a mejorar el aprendizaje y a sobrellevar situaciones que se presentan a nivel interno y externo de la empresa. En contraste, Gutiérrez (2013) señala que “en la década de los 80 Tom Peters y Robert Waterman realizan investigaciones y definieron a la cultura desde un punto de vista más amplio, relacionado a las características que poseen un grupo de individuos.” (p. 4)

En esta misma línea Carrillo y Galarza (2018) plantean que la cultura organizacional se origina de la experiencia y las creencias, lo que significa que se obtiene a través del aprendizaje y que permite moldear los criterios cognoscitivos y afectivos de los colaboradores de la organización. Para Salazar (2013) la cultura se construye a partir del comportamiento de una o varias personas, es decir los comportamientos y actitudes individuales en su conjunto conforman la cultura organizacional de la institución.

En definitiva, la cultura organizacional está conformada por todas las situaciones, sensaciones, valores, tradiciones y comportamientos que son

exteriorizados por los miembros de una organización. Se crea a través de la interacción y permiten generar un ambiente laboral positivo o negativo. Se convierte en un elemento importante para la empresa debido a que, a través de la cultura organizacional, una empresa adquiere su propia identidad y con la cual se puede diferenciar de sus principales pares.

Características de la Cultura Organizacional

Chiavenato (2011) relaciona la cultura organizacional como una forma de vida, de creencias y valores que permiten relacionar a las personas dentro de la empresa, y al mismo tiempo que reflejan el modo de desempeñarse dentro de la misma. Por tanto, la cultura organización se caracteriza en lo siguiente:

- Formalidad en los comportamientos observados: los trabajadores de la empresa mantienen diálogos y se comunican a través de un lenguaje común y uso de términos propios de cada uno.
- Normas: se refiere a los lineamientos estipulados por parte de los directivos para regular el comportamiento de los trabajadores y especificar la forma de cumplir con ciertas tareas.
- Valores predominantes: son valores establecidos por la empresa y que se espera que todos los trabajadores los practiquen.
- Filosofía: está relacionado con las políticas y creencias de las empresas sobre la correcta forma de tratar a los compañeros y superiores, así como con los clientes, proveedores y personas ajenas a la empresa.
- Reglas: son parámetros que regulan el comportamiento de todos los trabajadores de las entidades.
- Clima organizacional: son sentimientos transmitidos dentro del área de trabajo y que permiten interactuar con clientes y proveedores.

Por lo tanto, las características de la cultura organizacional se diferencian de una institución a otra, permiten la integración de los miembros, estabilidad, dinamismo, tendencias, acciones de comunicación tanto al interior como fuera de la empresa y la posibilidad de sentido se pertinencia.

Es importante hacer un paréntesis y resaltar el vínculo que presenta la cultura organizacional con el liderazgo, dado que esta relación ha sido abordada por varios autores a lo largo de los últimos años, (Schein, 1983) afirma que estas dos variables son mutuamente influenciadas entre ellas, en la misma línea (Galarza Torres, 2019) afirma que los estilos de dirección generan un impacto emocional positivo que permite tener mejores resultados en la organización.

Clasificación por Enfoques

El enfoque de la escuela de cultura organizacional comprende a distintos autores clásicos, contemporáneos y modernos.

Clásicos. El enfoque clásico se centra en los departamentos y en que las funciones de cada área permiten establecer la dinámica institucional para cumplir los objetivos de la empresa **(Caicedo & Cortés, 1985)**.

Tabla 2

Autores clásicos

Autor	Año	Interpretación
Durkheim	1972	Basada en la sociedad de las organizaciones. Agrupa principios valores y conductas del personal en el trabajo. ^a
Braverman	1974	Prevalece la solidaridad. Representan una sociedad industrial. ^b

Autor	Año	Interpretación
Harrison	1975	La cultura organizacional se relaciona con las actitudes, comportamiento, valores y principios de las personas a través de la satisfacción personal y profesional. ^c
Schein	1983	Comportamiento o patrón de conducta aprendido para adaptarse e integrarse al interior y exterior de la organización. ^d
Peteres y Waterman	1984	Se trata de valores compartidos y se comunican mediante símbolos como slogans. ^e
Cameron y Quinn	1999	Consideran los valores, lo que piensan las personas, suposiciones y la forma de procesamiento de la información. Valores y creencias compartidas. ^f

Nota. Adaptado de ^a (Murguía, 2002). ^b (Esquivel, 2016). ^c (Harrison, 1975). ^d (Schein, 1983). ^f (López, 2013). ^f (Salazar A. , 2008).

Contemporáneos. Bajo el enfoque contemporáneo se destaca que la cultura organizacional continúa desarrollándose para lograr la eficiencia de las organizaciones, en la que cada una crea propia cultura de calidad.

Tabla 3

Autores contemporáneos

Autor	Año	Interpretación
Higginson y Waxler	1993	Destacan que la cultura organizacional considera normas y valores de todos los miembros. Incluye las actividades informales al entorno organizacional. ^a

Autor	Año	Interpretación
Trompenaar	1994	La cultura organizacional se refleja en el comportamiento dentro de una institución en particular. ^a
Bueno	1995	La cultura organizacional representa un mecanismo abierto de insignias proveniente de la diversidad de comportamiento, valores y creencias de los individuos. ^a
Gibson, Ivancevich, Donnelly y Konopaske	1998	Basado en la percepción de los colaboradores que genera valores, creencias, actitudes y sentido de pertinencia. ^b
Armengol Asparó	1999	La cultura representa la interrelación, comportamiento, valores, creencias y principios que guían la actividad de una institución. ^c
Wilderom, Glunk y Maslowski	2000	Es lo que mantiene unido a la organización y, estimulando a los colaboradores a comprometerse con la organización. ^d

Nota. Adaptado de ^a (Vargas, 2007). ^b (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2011)

^c (Armengol, 1999). ^d (Wilderom, Glunk, & Maslowski, 2000).

Modernos. En este enfoque la cultura organización tomó mayor importancia porque aportó a comprender las connotaciones y aproximaciones actuales de este término.

Tabla 4*Autores Modernos*

Autor	Año	Interpretación
Schultz y Hatch	1996	La cultura organizacional es la interpretación de significado que se generan de la interrelación de personas dentro y fuera de la institución, adaptándose al entorno cambiante. ^a
Denison	1997	La cultura organizacional se adapta o cambian en relación del entorno. Incide en la efectividad de la empresa. Representan los cimientos de toda institución, es decir, es la fuente para el desarrollo de las actividades. La cultura organizacional es diferente con el resto de instituciones. ^b
Chiavenato	2011	Se trata de conjunto de creencias, valores y principios que se adquieren con el tiempo; esto significa que se va adaptando al entorno. La cultura organizacional influye en el clima laboral. ^c
Góngora y Felcman	2014	La cultura organizacional se relaciona con los colaboradores y resultados. La cultura de cada empresa es distinta debido a que se presenta diversos tratos a los individuos, cumplimiento de normas, compromiso y adaptación al cambio. ^d

Nota. Adaptado de ^a (Schultz & Hatch, 1996). ^b (Denison, 1997). ^c (Chiavenato, 2011).^d (Góngora & Felcman, 2014).

Los estudios modernos de cultura organizacional resaltan el papel que juega el líder en la dirección de la organización, Galarza et al. (2017) hace mención que el líder a través de su carácter y características propias, encamina a la organización hacia el cumplimiento de objetivos propuestos. A su vez en esta misma línea de investigación

Galarza et al. (2019) describe que un líder sinérgico orienta la gestión de la organización hacia el progreso del equipo.

Principales Modelos para medir la Cultura Organizacional

Los modelos de la cultura organizacional tratan de identificar las formas, personalidad o la ideología que rige a la empresa en comparación con el resto de grupos, esto indica que las empresas pueden relacionarse y adaptarse al entorno con la finalidad de cumplir sus metas, en la que influyen diversos mecanismos para planificar, controlar, comunicar, efectuar tareas, entre otros (Carrillo, 2019).

Carrillo (2016) menciona que existen diversas formas de estudiar la cultura organizacional, ya que existen varios instrumentos que ayudan a que las instituciones identifiquen la forma como se reflejan al entorno interno y externo. Por lo que Vargas (2007) detalla que las herramientas para la evaluación de la cultura organizacional comprenden cuestionarios, encuestas, entrevistas, entre otros.

Por su parte, Toca y Carrillo (2009) hacen referencia que existen diversos investigadores que se centran en evaluar la cultura organizacional, considerando dimensiones específicas para el diseño de las herramientas de medición, sustentadas en un modelo de valores, estrategias, resultados y dirección.

En este sentido, Carrillo (2016) sugiere que para medir la cultura organizacional se debe considerar las variables de la entidad, entorno, finanzas, poder, responsabilidad, entre otros; puesto que son aspectos relevantes para la organización.

Por lo tanto, los modelos permiten identificar el comportamiento o el patrón de conducta de las organizaciones frente al entorno, y por consiguiente efectúan acciones que ayuden a cumplir con los objetivos y metas organizacionales. Las acciones que aplican engloban desde la planificación hasta el seguimiento y control respectivo.

Algunos de los modelos más destacados se presentan en la Tabla 5, con sus respectivos autores y el instrumento que utilizan para medir la cultura organizacional

Tabla 5

Principales modelos para medir la Cultura Organizacional

Modelo	Autor	Características	Dimensiones que analiza	Instrumento utilizado	Características del instrumento
Modelo Competing Values Framework (CVF)	Cameron & Quinn, (2011)	El modelo permite identificar la cultura dominante de la organización incluyendo las capacidades de liderazgo del representante o gerente, a través de evaluación de la situación actual de la cultura dominante y el contraste con la cultura deseada	Clan Adhocracia Jerárquica Mercado	Cuestionario Organizational Culture Assessment (OCAI)	Consta de 24 ítems distribuidos en cuatro dimensiones y seis ítems para cada una. Su puntaje es sobre 100 y se debe estimar un mayor valor a la opción que se asemeje a la realidad de la institución
Modelo de Armengol Asparó	Armengol (1999)	Este modelo trata de plasmar y establecer prácticas específicas aplicadas en las instituciones, basado en la transferencia y obtención de conocimientos a través de la interacción entre la organización y los miembros.	Individualista Fragmentada Coordinación Colaboración	Cuestionario	Consta de 47 ítems relacionados con las cuatro dimensiones, dividido en dos grupos. El primero consta de 12 preguntas y el segundo abarca 35 ítems; considerando cuatro opciones que se asemejen a la realidad

Modelo	Autor	Características	Dimensiones que analiza	Instrumento utilizado	Características del instrumento
					de la organización (Tomás & Rodríguez, 2009).
Modelo de Góngora y Felcman	Góngora & Felcman (2014)	Este tipo de modelo permite identificar la cultura dominante en las instituciones y es empleado para las entidades públicas y privadas.	Paternalista Apática Anónima Exigente Integrativa	Cuestionario semiestructurado	El cuestionario está conformado por 11 interrogantes abiertas, que permiten analizar el estilo del jefe actual y deseado, en ambos casos se estima si el jefe es autocrático o participativo. (Góngora, Nóbile, & Reija, 2014).
Modelo cultural de Harrison	Harrison (1975)	Este modelo de cultura organizacional se relaciona con los objetivos que la institución pretende alcanzar y los valores corporativos, generando patrones de cultura específica	Orientado al poder Orientada a la norma Orientado a resultados Orientado a personas	Harrison's Organizational Ideology Questionnaire	Consta de 15 ítems distribuidos en cuatro opciones de respuesta; las respuestas seleccionadas permitirán obtener rasgos culturales que determinan la tipología cultural dominante (Chumpitaz, 2014).

Nota. La tabla presenta los principales modelos para medir la cultura organizacional

Modelo Cultural de Denison. El modelo cultural de Denison (1997) permite identificar los perfiles culturales de la organización, este modelo acogió los supuestos planteados por Shein, facilitando la identificación de la cultura dominante en las instituciones del entorno moderno (Carrillo, 2019).

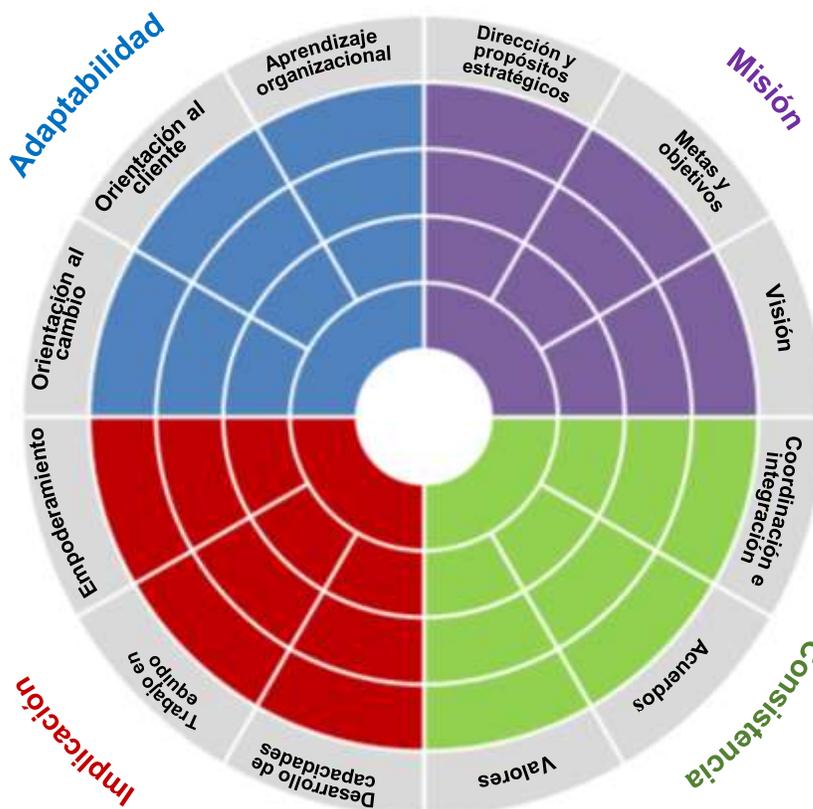
Este modelo está enfocado en identificar la forma como incide la cultura en la efectividad de las instituciones, dado que el modelo cuenta con componentes integrales para la valoración de la cultura organizacional de empresas de diferentes campos (Montero, 2018).

Ardila y Martínez (2009) manifiestan que el modelo cultural de Denison se refiere a la evaluación de los valores corporativos conformados por cuatro dimensiones, en las que se muestra la autoridad frente a la efectividad, considerando el compromiso y unificación tanto de la organización como los miembros, direccionando los resultados a mejorar la cultura, efectividad y desempeño.

Por lo tanto, considera las dimensiones y subdimensiones que se muestran en la Figura 1.

Figura 1

Dimensiones y subdimensiones de la Cultura organizacional – Modelo Denison



Nota. Reproducido de *The Denison Mode* [Gráfico], por Denison Consulting, 2019 (<https://www.denisonconsulting.com/wp-content/uploads/2019/05/denison-culture-interpretation-guide.pdf>). Todos los derechos reservados [2019] por Licenciatario.

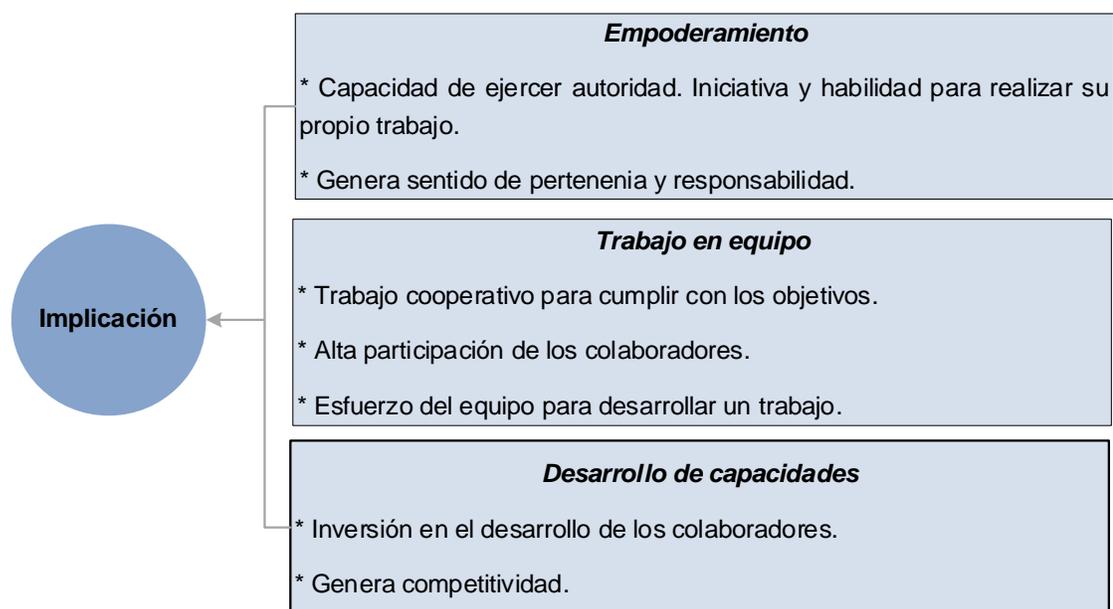
Reproducido con permiso del autor.

Dimensión Implicación. Se refiere al personal comprometido con la institución y la colaboración en las decisiones. En esta dimensión se identifica el nivel de empoderamiento, capacidades y trabajo en equipo; esto indica que los directivos toman en cuenta el compromiso del personal y la efectividad del proceso de participación.

La implicación debe estar articulada desde la parte directiva y ser transmitida hacia las funciones inferiores de tal manera que se impulse este factor a todos los niveles de la entidad, por lo tanto, esta dimensión sugiere una independencia de los subordinados respecto a sus jefes inmediatos a través de una motivación y sentido de propiedad y responsabilidad. En la Figura 2 se presentan las subdimensiones que forman parte de esta dimensión.

Figura 2

Subdimensiones de Implicación – Modelo Denison



Nota. Adaptado de *Cultura organizacional, desempeño e innovación en UNCO UNITED* [Tesis de especialización, Universidad de La Sabana], por Ardila & Martínez 2009, (<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/6501/126122.pdf?sequence=1>)

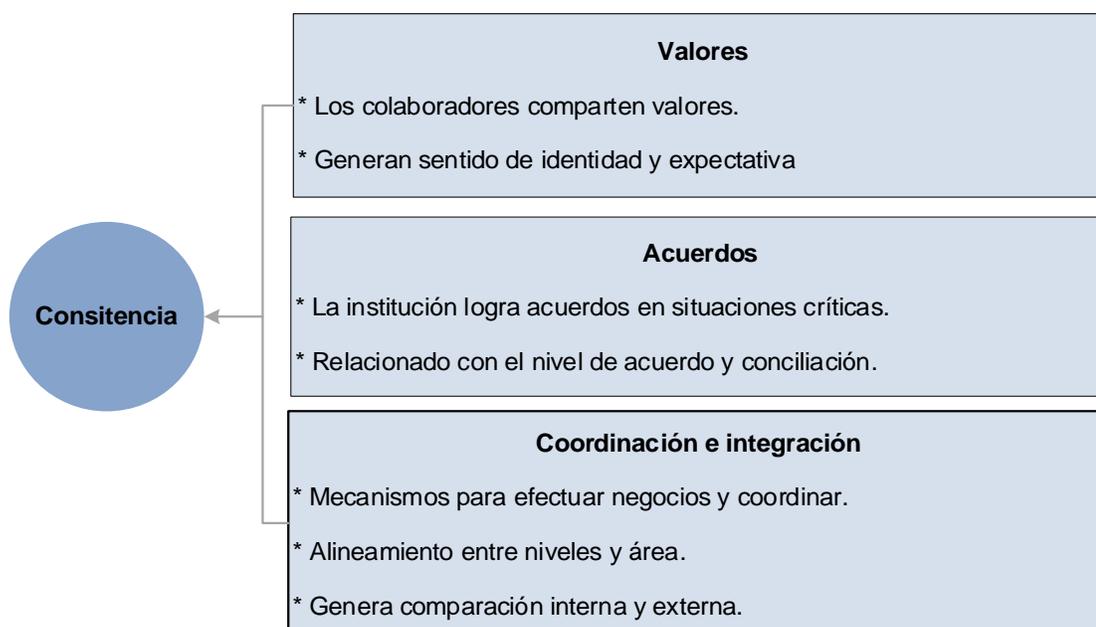
Dimensión Consistencia. Representa la solidez de la cultura, en la que se identifica la mayoría del personal, esto significa que se basa en valores compartidos; considerando la unión, acuerdo, coordinación y control.

La consistencia se ve reflejada en trabajo conjunto por crear directrices y guías con un alto compromiso, valores y creencias que rigen el comportamiento de toda la organización. La creación de esta base consensual permite orientar a todos los empleados respecto a que tienen permitido hacer y que comportamientos deberían evitar a fin de cumplir con los objetivos de la organización, a su vez permite que el control se realice de mejor manera y establece mecanismos de dirección y regulación para que la organización pueda enfrentar de forma predecible las circunstancias emergentes que se le presenten en el entorno.

Dicho de otra manera, esta dimensión muestra la integración interna de la organización y si el comportamiento de los miembros de la misma está basado en un sistema compartido de creencias y valores que son la base de una sólida cultura fuerte. En la Figura 3 se presentan las subdimensiones que forman parte de esta dimensión.

Figura 3

Subdimensiones de Consistencia – Modelo Denison



Nota. Adaptado de *Cultura organizacional, desempeño e innovación en UNCO UNITED* [Tesis de especialización, Universidad de La Sabana], por Ardila & Martínez 2009, (<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/6501/126122.pdf?sequence=1>)

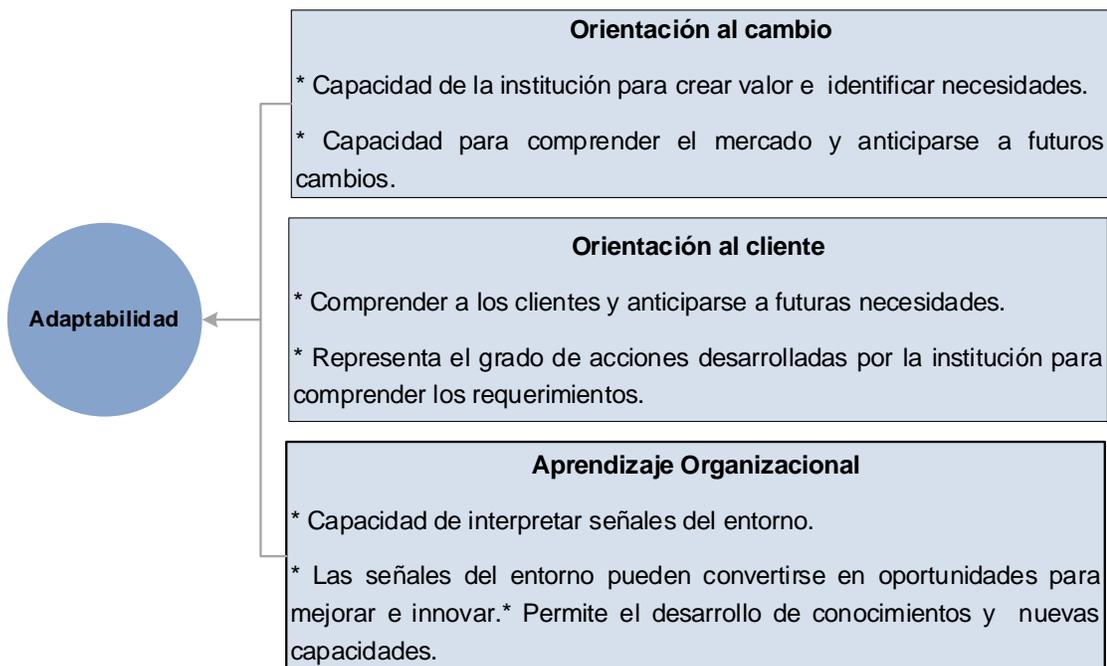
Dimensión Adaptabilidad. Esta dimensión estudia la manera de proceder de la institución para establecer y hacer frente a los cambios o innovaciones, y la forma en que toma riesgos y aprende del entorno en el que se desenvuelve.

En otras palabras, la adaptabilidad se refiere a la habilidad de la institución de percibir lo que sucede en el entorno y la capacidad de responder, lo que ayuda a interpretar los cambios del entorno externo y la manera en que inciden en el comportamiento interno, lo cual permite mejorar las posibilidades de crecimiento y desarrollo organizacional, facilitando que las organizaciones estén en un mejoramiento

continuo y a su vez entreguen valor agregado a sus clientes. En la Figura 4 se presentan las subdimensiones que forman parte de esta dimensión.

Figura 4

Subdimensiones de Adaptabilidad – Modelo Denison



Nota. Adaptado de *Cultura organizacional, desempeño e innovación en UNCO UNITED* [Tesis de especialización, Universidad de La Sabana], por Ardila & Martínez 2009, (<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/6501/126122.pdf?sequence=1>)

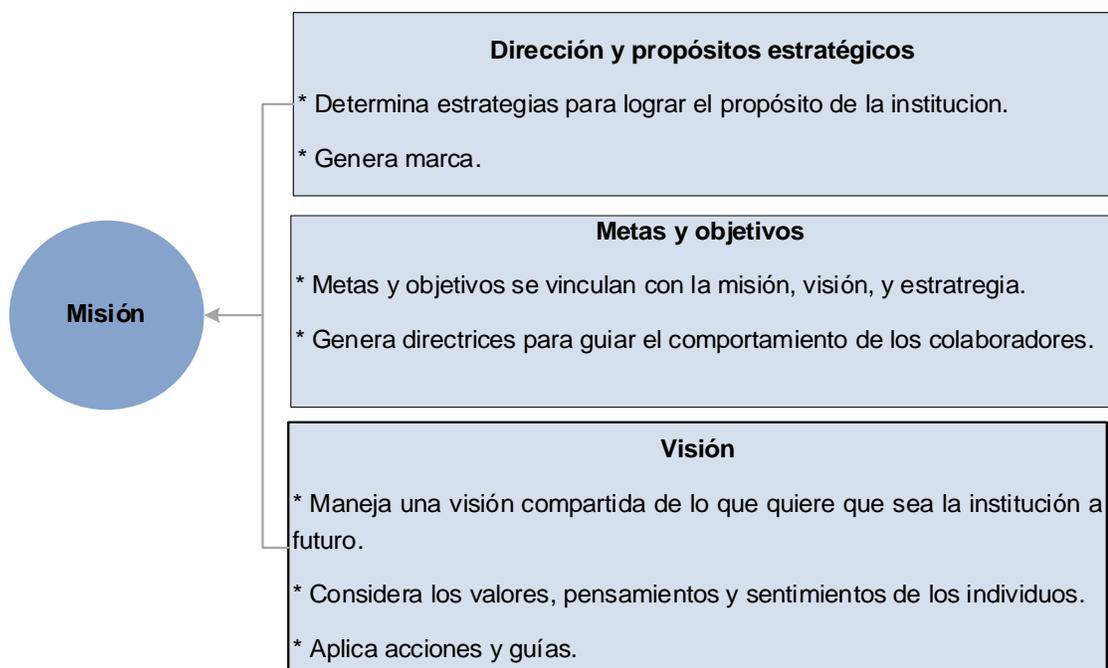
Dimensión Misión. Se enfoca a tres aspectos como la sociedad, clientes y personal de la institución, aplicado a largo plazo. Por lo tanto, la organización establece metas y las respectivas estrategias para cumplir con las mismas, esta dimensión toma se cuenta el direccionamiento, mecanismos estratégicos, metas, objetivos, visión institucional, valores, interrelación y mercado.

Por otra parte, la dimensión misión se considera una característica cultural de gran importancia en la organización ya que da propósito y sentido a la organización,

pues marca la ruta que debe seguir para alcanzar la consecución de sus metas y objetivos. En la Figura 5 se presentan las subdimensiones que forman parte de esta dimensión.

Figura 5

Subdimensiones de Misión – Modelo Denison



Nota. Adaptado de *Cultura organizacional, desempeño e innovación en UNCO UNITED* [Tesis de especialización, Universidad de La Sabana], por Ardila & Martínez 2009, (<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/6501/126122.pdf?sequence=1>)

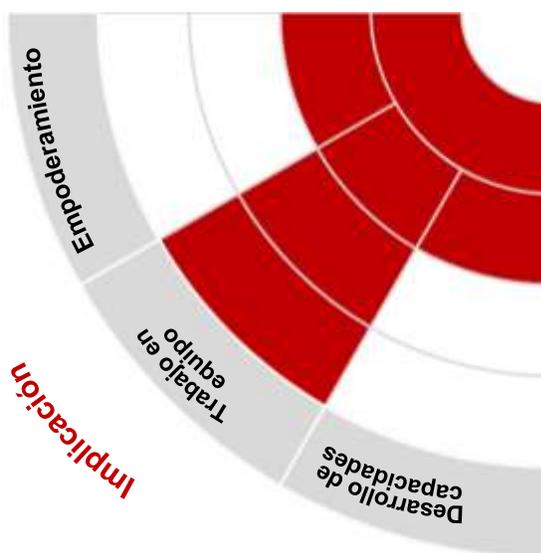
A su vez el autor del modelo en sus investigaciones encontró varios patrones que se presentan en las diferentes dimensiones dependiendo que subdimensiones tenga un alto o bajo desarrollo en la organización, a continuación, se presentan los patrones dentro de cada subdimensión:

Patrones dentro de Implicación. dentro de esta dimensión existen tres patrones tendenciales muy marcados que se presentan a continuación:

Como se observa en la Figura 6 el primer patrón dentro de la dimensión implicación se presenta cuando dentro de la organización el trabajo en equipo es superior a empoderamiento o desarrollo de capacidades, lo que indica que los miembros organización carecen de habilidades apropiadas para ejecutar su trabajo o no cuentan con la información y la autoridad necesaria para ejecutar el mismo.

Figura 6

Primer patrón de implicación – Modelo Denison



Nota. Reproducido de *Patterns Within Involvement* [Gráfico], por Denison Consulting, 2019 (<https://www.denisonconsulting.com/wp-content/uploads/2019/05/denison-culture-interpretation-guide.pdf>). Todos los derechos reservados [2019] por Licenciatarario.

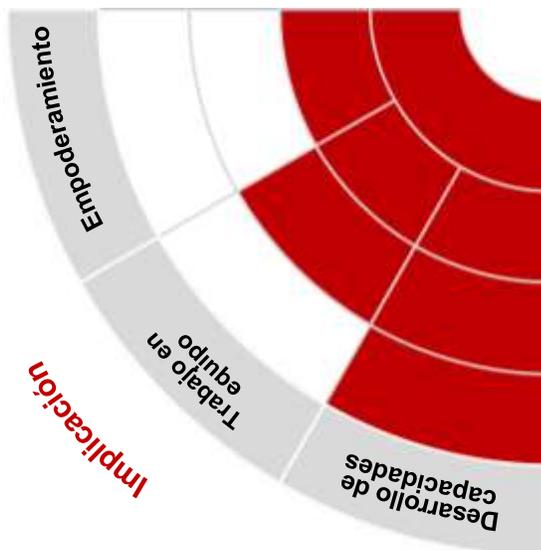
Reproducido con permiso del autor.

La Figura 7 muestra el segundo patrón tendencial dentro de la dimensión implicación el cual afirma que cuando desarrollo de capacidades es superior que el empoderamiento significa que la organización responde a iniciativas de desarrollo de

habilidades, pero su personal carece de empoderamiento lo que conlleva a que los miembros de la institución se sientan frustrados por no poder tomar decisiones que permitan solucionar problemas.

Figura 7

Segundo patrón de implicación – Modelo Denison



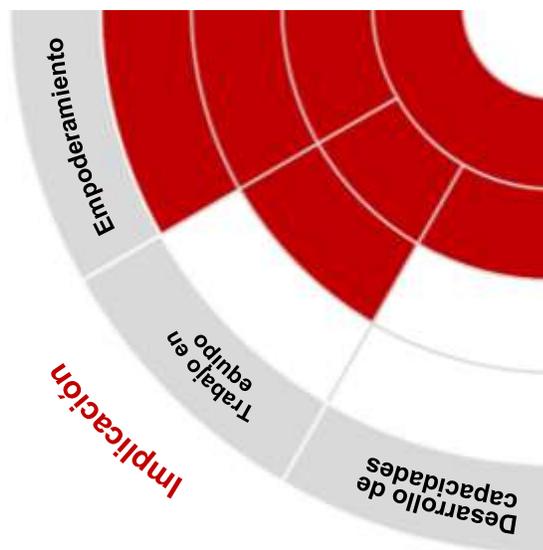
Nota. Reproducido de *Patterns Within Involvement* [Gráfico], por Denison Consulting, 2019 (<https://www.denisonconsulting.com/wp-content/uploads/2019/05/denison-culture-interpretation-guide.pdf>). Todos los derechos reservados [2019] por Licenciatario.

Reproducido con permiso del autor.

Finalmente, como se muestra en la Figura 8 el tercer patrón indica que si el empoderamiento es superior a desarrollo de capacidades significa que los miembros de la organización tienen permiso para actuar, pero carecen de herramientas y habilidades, lo que puede llegar a ocasionar que las actividades no se realicen de manera satisfactoria ni responsable, de tal forma que se convierte en una situación peligrosa y puede repercutir en los resultados de la organización.

Figura 8

Tercer patrón de implicación – Modelo Denison



Nota. Reproducido de *Patterns Within Involvement* [Gráfico], por Denison Consulting, 2019 (<https://www.denisonconsulting.com/wp-content/uploads/2019/05/denison-culture-interpretation-guide.pdf>). Todos los derechos reservados [2019] por Licenciatario.

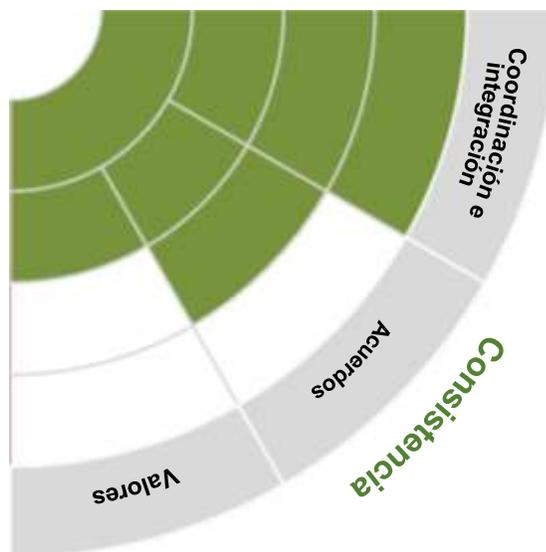
Reproducido con permiso del autor.

Patrones dentro de Consistencia. al igual que la primera dimensión existen tres patrones tendenciales los cuales se muestran a continuación:

La Figura 9 muestra el primer patrón dentro de la dimensión consistencia, el cual hace alusión a que si la subdimensión Valores es inferior a Acuerdos o Coordinación e Integración significa que el personal de la organización no tiene una definición clara ni comparten valores centrales rectores que guíen su comportamiento, llegando afectar a la organización de manera negativa ya que pueden surgir problemas éticos y de desempeño.

Figura 9

Primer patrón de consistencia – Modelo Denison



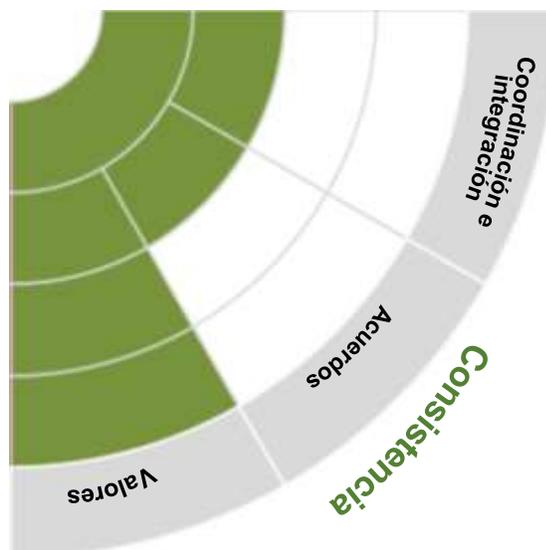
Nota. Reproducido de *Patterns Within Involvement* [Gráfico], por Denison Consulting, 2019 (<https://www.denisonconsulting.com/wp-content/uploads/2019/05/denison-culture-interpretation-guide.pdf>). Todos los derechos reservados [2019] por Licenciatario.

Reproducido con permiso del autor.

Como se observa en la Figura 10 el segundo patrón hace énfasis a que cuando la subdimensión valores es superior que acuerdos o coordinación e integración se infiere que la organización tiene valores sólidos, pero los mismos no son de enfoque compartido por todos sus miembros, es decir, a pesar de que los valores sean correctos y tengan una presencia fuerte en la organización si no se aplican de manera consistente no impulsaran el trabajo.

Figura 10

Segundo patrón de consistencia – Modelo Denison



Nota. Reproducido de *Patterns Within Involvement* [Gráfico], por Denison Consulting, 2019 (<https://www.denisonconsulting.com/wp-content/uploads/2019/05/denison-culture-interpretation-guide.pdf>). Todos los derechos reservados [2019] por Licenciatarío.

Reproducido con permiso del autor.

Finalmente la Figura 11 resalta el último rasgo el cual hace alusión a que cuando la subdimensión coordinación e integración es inferior a la subdimensión acuerdos significa que no existe esfuerzos de los líderes o directivos hacia la coordinación del trabajo, por lo que los resultados se verán reflejados en la poca cooperación entre los diferentes grupos dentro de la institución, incluso se pueden presentar algunas disyuntivas que impiden el correcto funcionamiento de la misma, a su vez puede indicar la presencia de silos en la organización que impiden una correcta comunicación y comprensión de los objetivos organizacionales y también dificultan la consecución de los mismos.

Figura 11

Tercer patrón de consistencia – Modelo Denison



Nota. Reproducido de *Patterns Within Involvement* [Gráfico], por Denison Consulting, 2019 (<https://www.denisonconsulting.com/wp-content/uploads/2019/05/denison-culture-interpretation-guide.pdf>). Todos los derechos reservados [2019] por Licenciatario.

Reproducido con permiso del autor.

Patrones dentro de la Dimensión Adaptabilidad. del mismo modo esta dimensión presenta tres patrones tendenciales, los mismos que se presentan a continuación:

La figura 12 muestra el primer patrón tendencial dentro de la dimensión adaptabilidad, el cual asegura que cuando la subdimensión orientación al cliente es inferior a la subdimensión de aprendizaje organizacional y orientación al cambio significa que la organización ha descuidado algunos de los dos componentes del enfoque al cliente que se relaciona con el conocimientos de las necesidades del mismo y la capacidad de respuestas ante esas necesidades, lo que quiere decir que la

empresa se enfoca más en aprender de sí misma y captar las señales de su entorno, pero descuida la creación de valor hacia sus clientes.

Figura 12

Primer patrón de adaptabilidad – Modelo Denison



Nota. Reproducido de *Patterns Within Involvement* [Gráfico], por Denison Consulting, 2019 (<https://www.denisonconsulting.com/wp-content/uploads/2019/05/denison-culture-interpretation-guide.pdf>). Todos los derechos reservados [2019] por Licenciario.

Reproducido con permiso del autor.

Como muestra la Figura 13 el segundo patrón resalta que si la subdimensión de aprendizaje organizacional es superior que la subdimensión de orientación al cambio la organización coloca demasiado énfasis en el aprendizaje, pero carece de poner en práctica todo lo aprendido, es decir no tiene una política real de cambio donde se incorpore el compromiso, las habilidades y la coordinación de los miembros de la institución por alcanzar un verdadero y sólido cambio, lo que convierte al aprendizaje únicamente en un conocimiento banal sin ningún aporte palpable y directo en beneficio de la organización.

Figura 13

Segundo patrón de adaptabilidad – Modelo Denison



Nota. Reproducido de *Patterns Within Involvement* [Gráfico], por Denison Consulting, 2019 (<https://www.denisonconsulting.com/wp-content/uploads/2019/05/denison-culture-interpretation-guide.pdf>). Todos los derechos reservados [2019] por Licenciatario.

Reproducido con permiso del autor.

Finalmente, como muestra la Figura 14 el último patrón de esta dimensión indica que cuando la subdimensión de orientación al cambio es superior a la subdimensión de aprendizaje organizacional significa que la organización tiende a ser muy reactiva y no pone énfasis en un estudio real o en una política de cambio antes de la implementación de los mismos, es decir la organización fácilmente se comprometerá a realizar cambios que en la fase de implantación le será difícil concretarlos o llevarlos a cabo.

Figura 14

Tercer patrón de adaptabilidad – Modelo Denison



Nota. Reproducido de *Patterns Within Involvement* [Gráfico], por Denison Consulting, 2019 (<https://www.denisonconsulting.com/wp-content/uploads/2019/05/denison-culture-interpretation-guide.pdf>). Todos los derechos reservados [2019] por Licenciario.

Reproducido con permiso del autor.

Patrones dentro de la Dimensión Misión. esta dimensión también presenta tres patrones tendenciales los cuales, los mismos que se presentan a continuación:

La Figura 15 muestra el primer patrón de la dimensión misión el mismo que resalta que si la subdimensión metas y objetivos es superior que la subdimensión visión y la subdimensión dirección estratégica quiere decir que la organización se ha enfocado en definir sus metas y objetivos e impulsar a sus empleados a trabajar en su consecución, pero no define la visión a futuro que organización pretende alcanzar, lo que implica que los miembros de la organización se enfoquen a cumplir sus actividades a corto plazo sin saber a dónde se pretende llegar a largo plazo, lo que significa que los

empleados trabajaran sin el entusiasmo y la ambición necesaria por alcanzar objetivos y metas más grandes.

Figura 15

Primer patrón de misión– Modelo Denison



Nota. Reproducido de *Patterns Within Involvement* [Gráfico], por Denison Consulting, 2019 (<https://www.denisonconsulting.com/wp-content/uploads/2019/05/denison-culture-interpretation-guide.pdf>). Todos los derechos reservados [2019] por Licenciatario.

Reproducido con permiso del autor.

La Figura 16 presenta al segundo patrón de la dimensión misión el cual establece que si la subdimensión dirección y planificación estratégica es inferior a la subdimensión metas y objetivos y visión significa que la organización no establece un vínculo entre la visión y las metas a corto plazo lo que crea en sus empleados una sensación de desequilibrio, pues consideran que la organización no se encamina en la dirección correcta que conlleve a cumplir la misión y visión, es decir los miembros de la organización sienten que la dirección de sus líderes no es la más acertada para cumplir con los objetivos propuestos establecidos en la visión.

Figura 16

Segundo patrón de misión– Modelo Denison



Nota. Reproducido de *Patterns Within Involvement* [Gráfico], por Denison Consulting, 2019 (<https://www.denisonconsulting.com/wp-content/uploads/2019/05/denison-culture-interpretation-guide.pdf>). Todos los derechos reservados [2019] por Licenciatario.

Reproducido con permiso del autor.

Como lo indica la Figura 17 el tercer y último patrón de la dimensión misión establece que cuando la subdimensión visión es superior que la subdimensión dirección y planificación estratégica o a la subdimensión metas y objetivos significa que los miembros de la organización tienen un claro conocimiento y comparten la visión, pero sienten que la dirección estratégica y las metas propuestas no permitirán la consecución de la misma.

Figura 17

Tercer patrón de misión– Modelo Denison



Nota. Reproducido de *Patterns Within Involvement* [Gráfico], por Denison Consulting, 2019 (<https://www.denisonconsulting.com/wp-content/uploads/2019/05/denison-culture-interpretation-guide.pdf>). Todos los derechos reservados [2019] por Licenciatario.

Reproducido con permiso del autor.

Los patrones propuestos por el autor permiten crear un panorama que muestra los posibles problemas que pueden presentarse en la organización debido al insuficiente desarrollado de las subdimensiones.

A su vez el modelo Denison de cultura organizacional destaca cuatro rasgos claves o hemisferios que reflejan el desempeño organizativo de una institución, los cuales se presentan a continuación:

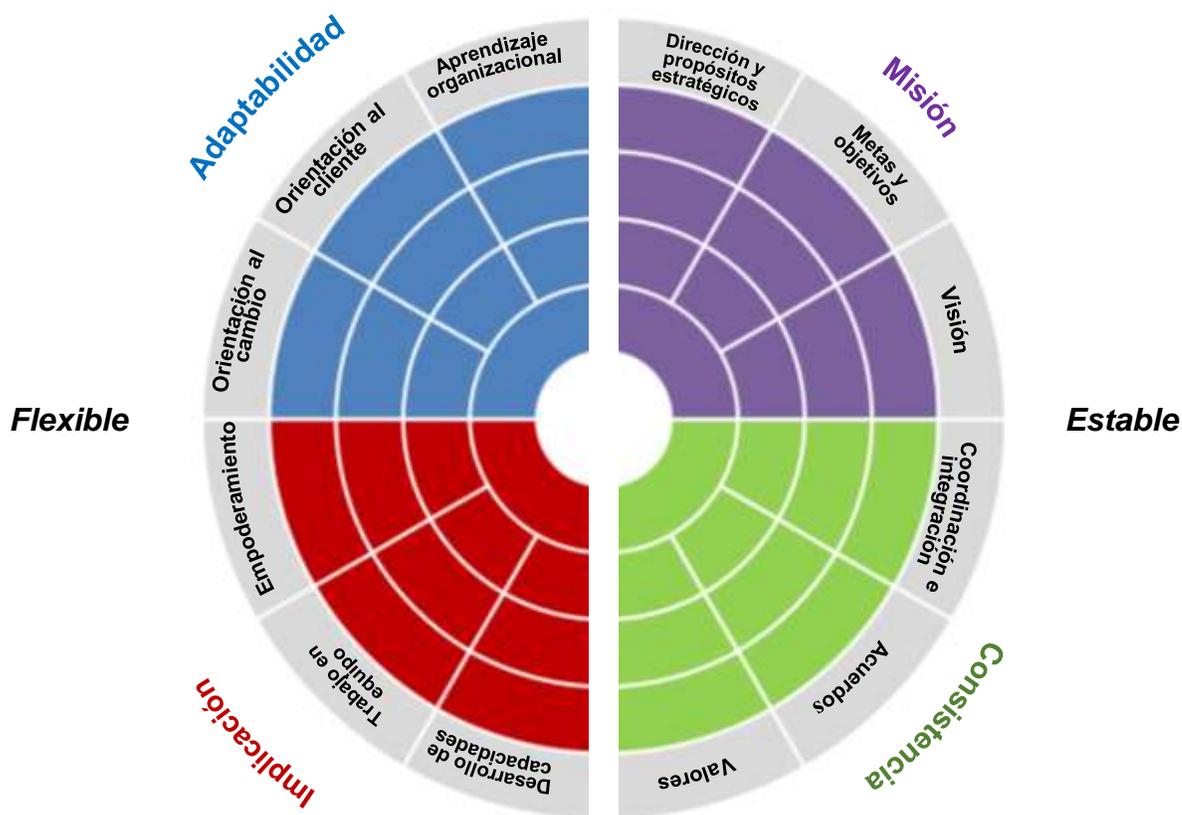
Enfoque Interno y Externo. La Figura 18 presenta al rasgo cultural de foco interno, el cual refleja la combinación de la dimensión adaptabilidad y misión, lo que significa que la organización tiene a receptor y responder a las señales del entorno externo a fin que la organización muestre buena una adaptabilidad, a su vez tiene una

buena dirección que enfoca a toda la organización hacia el logro de los objetivos. Si la organización presenta un fuerte foco externo se verán reflejado en sus ingresos, ventas y participación en el mercado (Denison Consulting, 2019).

En contraste al rasgo anterior el enfoque externo representa la fusión de la dimensión implicación y consistencia, lo que significa que la empresa tiene un compromiso y una integración interna entre todos sus miembros, procesos, estructuras y sistemas. Un fuerte foco interno refleja niveles superiores de calidad y alto grado de satisfacción en los miembros de la institución (Denison Consulting, 2019).

Figura 18

Hemisferios flexible y estable – Modelo Denison



Nota. Reproducido de *Dynamic Tensions* [Gráfico], por Denison Consulting, 2019

(<https://www.denisonconsulting.com/wp-content/uploads/2019/05/denison-culture-interpretation-guide.pdf>). Todos los derechos reservados [2019] por Licenciatarario.

Reproducido con permiso del autor.

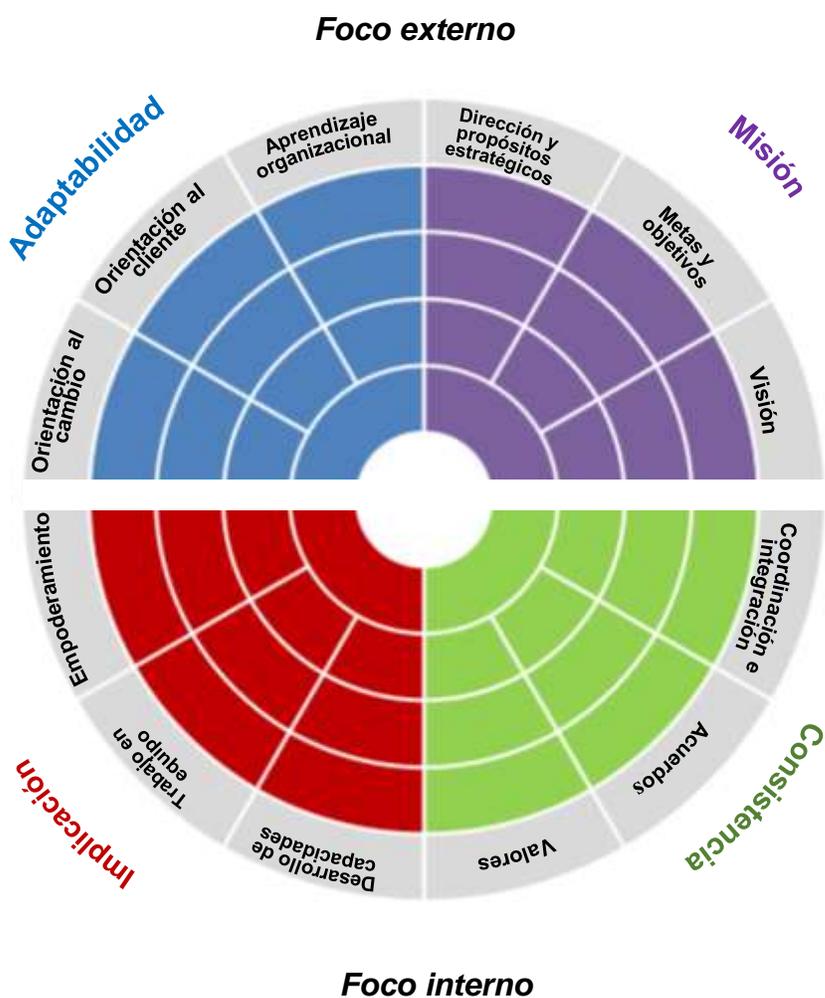
Flexible y Estable. Tal como lo muestra la Figura 19 el rasgo de flexibilidad refleja la combinación entre la dimensión adaptabilidad e intervención, la organización que se considera flexible es aquella que responde a los cambios de entorno pero también mantiene un vínculo fuerte entre su personal, lo que en ocasiones genera un alto grado de innovación tanto en sus productos como en sus servicios, además de ser muy receptiva en cuanto a las opiniones de sus clientes y empleados con el objetivo de

generar un valor agregado y una rápida respuesta a sus necesidades (Denison Consulting, 2019).

A diferencia del primer rasgo el rasgo estabilidad como muestra la Figura 19 nace a partir de la combinación entre la dimensión misión y consistencia, una empresa es consistente generalmente cuando está enfocada en la consecución de sus metas y objetivos y posee un trabajo consistente que le ha permitido desarrollar un mejor desempeño organizacional, a su vez es predecible lo que significa que genera buenos resultados cuando se le presenta dificultades o cambios en su entorno interno y externo, este rasgo está relacionado con el ROA, ROI, el crecimiento en ventas y muchas veces también se vincula a las sólidas operaciones comerciales (Denison Consulting, 2019).

Figura 19

Foco interno y externo – Modelo Denison



Nota. Reproducido de *Dynamic Tensions* [Gráfico], por Denison Consulting, 2019

(<https://www.denisonconsulting.com/wp-content/uploads/2019/05/denison-culture-interpretation-guide.pdf>). Todos los derechos reservados [2019] por Licenciatario.

Reproducido con permiso del autor.

A partir de lo anterior se establece que este modelo permite identificar los rasgos culturales, conductas y estrategias que se derivan de las creencias de la institución y el entorno, para la valoración de la cultura organizacional el modelo Denison aplica el

cuestionario Organizational Culture Survey que consta de cuatro dimensiones previamente descritas.

Este cuestionario fue elaborado por Daniel Denison para medir y evaluar la cultura en las organizaciones y equipos de trabajo, el mismo cuenta con versatilidad y puede ser aplicado en empresas de diferentes industrias. Consta de 60 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones y 12 subdimensiones (Bonavia, Prado, & Barberá, 2009).

Además, las opciones de respuesta están compuestas por escala de Likert, en el que 1 representa la opción totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo (Montero, 2018).

Tabla 6*Características del instrumento sobre cultura organizacional – Denison*

Dimensiones	Subescalas	Ítems	Opciones
Implicación (15)	Empoderamiento	1 – 5	Totalmente en desacuerdo (1)
	Trabajo en equipo	6 – 10	
	Desarrollo de capacidades	11 – 15	
Consistencia (15)	Valores centrales	16 – 20	En desacuerdo (2)
	Acuerdo	21 – 25	
	Coordinación e Integración	26 – 30	
Adaptabilidad (15)	Orientación al cambio	31 – 35	Neutral (3)
	Orientación al cliente	36 – 40	De acuerdo (4)
	Aprendizaje organizacional	41 – 45	
Misión (15)	Dirección y propósitos estratégicos	46 – 50 51 – 55	Totalmente de acuerdo (5)
	Metas y objetivos	56 – 60	
	Visión		

Nota. Adaptado de (Contreras & Gómez, 2018); (Denison, et al., 2012); (Zaderey & Bonavia, 2016)

El cuestionario Organizational Culture Survey de modelo Denison mantiene como idioma original el inglés y de acuerdo con Muñiz y Hambleton (2007) para adaptar el cuestionario en otro idioma es importante cumplir con las normas internacionales determinadas por la International Test Commission (ITC).

Cultura Organizacional en los Centros de Educación Superior

Actualmente, el factor humano en las instituciones representa un elemento importante para el desarrollo de actividades, lo que incide en el estudio de la cultura debido a que es un factor que ayuda a conocer e identificar aspectos que se relacionan

con el comportamiento, valores y principios, así como los hechos presentados en la organización (De Medina, 2008). Como señala Andrade (2015) la cultura organizacional también toma relevancia en el ámbito educativo para la administración de las instituciones.

Según Dill (1982) las instituciones de educación establecen valores relacionados a culturas fuertes, esto significa que se basan en ideologías o creencias. Por lo que Sánchez y De la Garza (2013) manifiestan que es importante que la cultura educativa se centre en determinar valores morales y éticos, incluyendo mecanismos que rigen a las instituciones según la filosofía organizacional; estas deben incentivar a todos los actores a formar parte de la comunidad educativa; pues el servicio que ofertan las instituciones es la educación, el cual debe ser constantemente mejorado, previa planificación, retroalimentación y seguimiento oportuno.

Por otro lado, Llanos (2018) hace referencia sobre que las Instituciones de Educación Superior tienden a seguir los cambios del entorno, adaptándose a un ambiente competitivo; es así que las autoridades deben poder innovar la cultura organizacional y enfocarla hacia la competitividad a fin de que pueda asumir retos y cambios continuos.

A pesar de la relevancia de la cultura en las organizaciones, existen pocos estudios o profundización del tema que se enfocan en el ámbito de la educación (Lezama, 2013). En cuanto a las investigaciones de la cultura en instituciones educativas se identificó que cada organización establece su propio tipo de cultura, que son socializados con la finalidad de regir a los actores de la comunidad educativa (Flores, 2003). De igual modo para Sánchez (2014) las Instituciones de Educación Superior poseen características culturales diversas debido a que se desarrollan en un ambiente dinámico y complejo.

Kuh y Whitt (1988) señalan que las instituciones educativas determinan su cultura en base a la interacción entre el entorno externo y los rasgos de la entidad. Los rasgos primordiales se vinculan con la ideología religiosa de los fundadores, aspectos históricos, planificaciones curriculares, personal, agentes externos, subcultura de los alumnos, costumbres, entre otros; mostrando los principios y valores de la institución; así como las características de las autoridades.

De acuerdo con Gairín (1999) las instituciones educativas basan su cultura en los siguientes aspectos:

- Metas y objetivos, basados en la misión y visión de la institución.
- Relaciones interpersonales adecuadas.
- Establecimiento de acciones para cumplir metas, lo que conlleva a brindar un servicio de calidad.

Estudio del Nivel Socioeconómico

Conceptualización

El estudio del nivel socioeconómico es un informe técnico que contiene información necesaria para poder caracterizar y conocer las condiciones en las que viven determinadas familias o los sujetos de estudio. En consecuencia, está conformado por el conjunto de datos económicos, sociales, demográficos y otros relacionados con la población en estudio, en base al cual se analiza e interpreta la información con la finalidad de conocer las características y posición socio-económica en la sociedad (Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres [CENEPRED], 2016).

Se define al estudio del nivel socioeconómico como un método de indagación valorativa y de tipo clasificatorio cuantitativo-cualitativo de las

variables ponderadas, mismo que tiene como fin descubrir en un sujeto de estudio o individuo, las características que lo ubican en un nivel categórico estratificado, así como permitir el conocimiento del entorno familiar, económico y social, a fin de conocer la realidad de su entorno (Silva y Brain, 2015, p. 69).

Estas autoras además acotan que, el nivel socioeconómico (NSE) contiene información con respecto al número de integrantes de la familia, la ocupación del proveedor económico, el ingreso y egreso familiar, las características de la vivienda (tipo, ubicación, material de construcción, servicios públicos) y la presencia de alguna persona con una enfermedad crónica o terminal en la familia. Para que este estudio sea efectivo, se debe realizar mediante el método de la entrevista o visitas domiciliarias, esto a fin de lograr más objetividad.

Un estudio del nivel socioeconómico está dirigido a realizar un análisis profundo sobre la vida social, económica y personal de un individuo. Naumov (2018) menciona:

Es el proceso de investigación y análisis del total de la información personal y profesional de la persona, en su pasado y presente. Se acude al estudio socioeconómico para conocer de manera más detallada y profunda dicha información, a fin de verificar, asegurar y validar, si la información que brindo el individuo es correcta, para poder identificar el nivel económico y social. (p.305)

Para Villegas (2015) el estudio del nivel socioeconómico, puede ser definido como un método de investigación que utiliza variables cualitativas y cualitativas que al ser ponderadas, permiten establecer las principales características de la persona o grupo de estudio, a fin de enmarcarlo en los niveles estratificados previamente establecidos, de acuerdo al entorno social y financiero en el que se desarrollan.

Por su parte Girón, León, y Villavicencio (2013) manifiestan que este término se refiere al análisis enfocado en un segmento sobre aspectos financieros y la forma como se desenvuelven en el entorno, tanto las personas como las organizaciones. Por lo que a nivel poblacional se relaciona con las condiciones de vida o la situación actual en la que viven las personas.

Este tipo de estudios se llevan a cabo en torno al status o nivel socioeconómico del individuo o familia, cuyo factor combina la parte económica y sociológica, así como la disposición económica y social, en relación con otros grupos de personas, por lo que se constituye en un factor importante en un estudio demográfico, en el cual se incluyen tres elementos básicos: ingresos económicos, nivel de educación y ocupación (Vera y Vera, 2013).

El estudio de nivel socioeconómico es un documento en el que se encuentra detallado toda la información referente a una persona o familia, específicamente permite conocer el medio social y económico, es por ello que es una investigación orientada a determinar los aspectos propios del sujeto de estudio, la situación actual, formas de vida, entorno familiar y social, lo que a su vez permite conocer la realidad del entorno en el que interactúa una persona. El contenido de esta investigación varía dependiendo de la finalidad, estos pueden ser con fines de crédito, para contratación del personal, para otorgar becas escolares o apoyos económicos, para validación de datos económicos, entre otros. En algunos casos se puede estudiar múltiples factores y en otros casos una cantidad determinada de elementos, previamente establecidos (Integra Psicología Consultoría Empresarial, 2017).

En consenso con todos estos enunciados se puede mencionar que el estudio del nivel socioeconómico se realiza con el objeto de conocer la situación real del entorno en el que interactúa un individuo, por lo que es necesario conocer aspectos económicos,

sociales, culturales, vínculos familiares, y otros. Con esto se podrá definir el nivel social y económico que ocupa el mismo, dentro del entorno. Este proceso permite investigar y validar toda la información referente a una persona, en base al escenario social y económico, del presente y pasado.

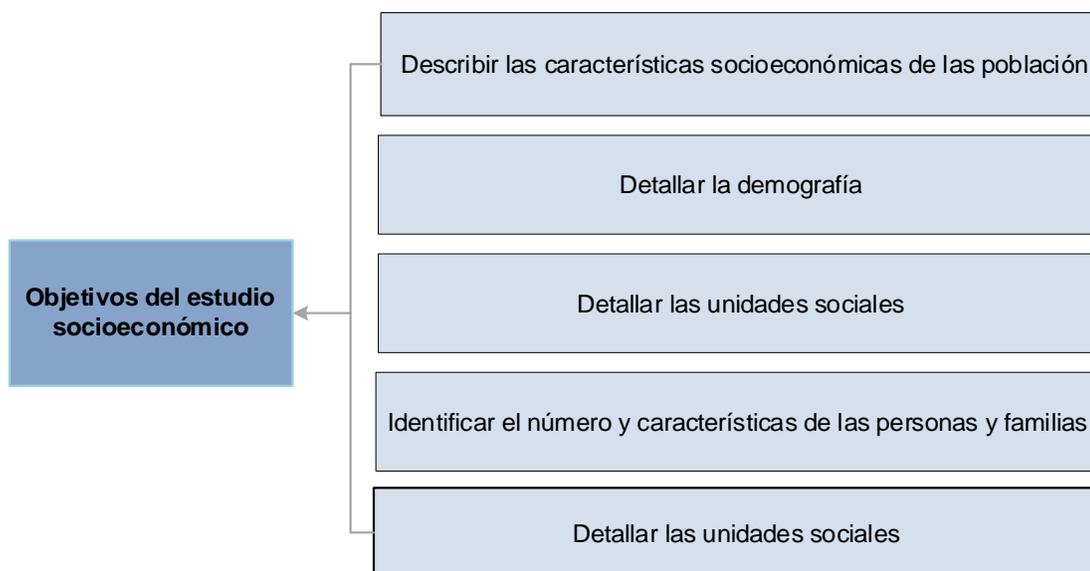
En este sentido, un estudio socioeconómico tiene como objetivo analizar la forma de vida, escolaridad, trabajo, acceso a la salud entre otros; lo que permite identificar la situación real o el ambiente en el que vive cada individuo. Para lo cual es importante utilizar técnicas de investigación como la entrevista, encuesta o visitas domiciliarias, pues son recursos que garantizarán la veracidad de los datos que proporcionan los sujetos de estudio, a fin de obtener resultados objetivos.

Objetivo del Estudio Socioeconómico

La finalidad de un estudio socioeconómico permite tomar decisiones oportunas como:

- Elegir la cantidad de personas para mejorar las condiciones de vida.
- Establecer alternativas oportunas que ayuda otorgar una adecuada situación.
- Determinar mecanismos para la planificación y control.
- Aplicar acciones estratégicas que aporte en la mejora la situación actual de la población.

Por lo tanto, como muestra las Figura 20 este estudio abarca los siguientes objetivos:

Figura 20*Objetivos del estudio socioeconómico*

Nota. Adaptado de *Guía metodológica para elaborar el estudio socioeconómico, cultural y ambiental para el reasentamiento poblacional en zonas de muy alto riesgo no mitigable* [Archivo PDF], por Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres [CENEPRED], 2016 (https://www.cenepred.gob.pe/web/wp-content/uploads/Guia_Manuales/Guia%20estudio%20SCA_RPZMARNM.pdf). Obra de Dominio Publico.

El principal objetivo del estudio del nivel socioeconómico (NSE) es ubicar en un nivel o status social y económico a la persona o núcleo de investigación, así como también contribuir al conocimiento del entorno socio familiar en que el este emerge y se desarrolla desde sus orígenes hasta la actualidad.

Factores Socioeconómicos

Este término representa las prácticas económicas y sociales vinculadas con la situación real del entorno en el que están las personas o sectores, lo cual influye en la actitud, estilo de vida, personalidad, entre otros (Tovar, 2018). En otras palabras, se

refiere a los aspectos que caracterizan a la población o sector de un determinado lugar enmarcado en una estructura social.

Según el Centro Regional de Información sobre Desastres (2000), los factores socioeconómicos refieren a las condiciones, cualidades, características o atributos, que poseen determinado grupo de personas o individuos. Entendido también como los factores sociales y económicos que caracterizan a la persona o un grupo, dentro de la estructura de la sociedad.

Por su parte Rodríguez (2015) menciona que, los elementos socioeconómicos son una parte esencial en el desarrollo de la sociedad; así por ejemplo, actualmente por las insolvencias económicas muchos grupos sociales causa que los individuos con un nivel socio económico bajo puedan tener dificultades en diferentes ámbitos cotidianos, como en la educación, salud, vivienda, trabajo, esto debido a la falta de recursos.

Para fundamentar cada uno de los factores que compone el estudio socioeconómico, se subdivide en dos grupos: los factores sociales y económicos, dentro de cada uno se encuentran inmersas variables, mismos que se detallan a continuación:

Factores Sociales. Respecto a los factores sociales se definen como la influencia de diversos eventos en la sociedad, variando de un grupo a otro; por lo que se deriva en la clase social.

Dentro de los factores sociales se puede encontrar la variable demográfica, movilidad social, variaciones de estilos de vida, nivel educativo, cultura, la religión, creencias, gustos y hábitos de consumo de la sociedad, en definitiva, refiere a todas las tendencias sociales derivados del ser humano, así se tiene las siguientes:

Clase Social. Se refiere a la manera de distribuir y colocar en una posición a la población que presentan características similares a nivel social o económico derivado del poder, prestigio y riqueza, generando la pertinencia del grupo (Tovar, 2018).

A decir de Kotler (2016) para la determinación de las clases sociales se considera los privilegios, riqueza, responsabilidades, intereses, herencia, religión, entre otros.; por lo que en sociedades antiguas se dividió en la nobleza, clero y pueblo. Posteriormente, se tomaron en cuenta la posición de las personas en los procesos productivos para establecer los estratos, en el que se organiza jerárquicamente a los miembros de la sociedad en función de los intereses, conductas y valores iguales.

La clase social refiere a la gama de posiciones sociales en donde se ubica cada miembro de una sociedad. Este término se utiliza para asignar a la familia o individuos una categoría de clase social. Por otra parte, también se la puede definir como “la división de los miembros de una sociedad en jerarquías de clases con status distintivos, de forma que a cada clase les corresponda un mismo estatus, y comparados, las demás clases posean un status ya sea mayor o menor” (Schiffman y Lazar, 2005, p. 372). La clase social se mide en función del status social, lo que quiere decir que, se lo define según el nivel status de los miembros de esa clase en comparación con otros miembros de otras clases sociales.

Según el Diccionario Filosófico Marxista (1946), las clases sociales son las grandes masas de hombres que se diferencian por el lugar que ocupan en el sistema de producción social, determinado por las relaciones con los medios de producción, por el rol cumplen en la organización social del trabajo, y por consiguiente por el modo y proporción en que perciben la parte de la riqueza social del que disponen. En esta concepción se señala aspectos relevantes con respecto a las características del hombre, para consolidarse a la clase social a la que pertenece. Algunos indicadores que

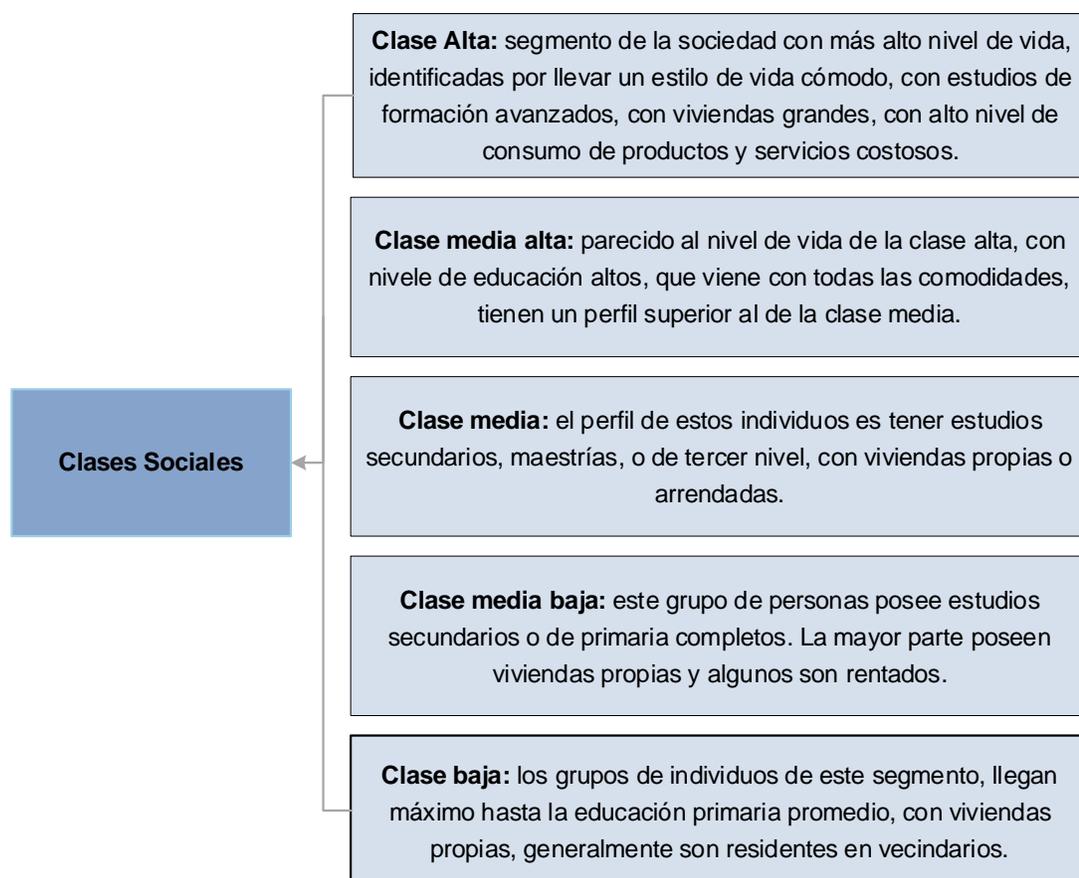
permiten determinar las clases social son: el prestigio como valor social, la renta que refiere al hecho de generar ingresos y el patrimonio que posee la persona.

En la actualidad, las clases o estratos sociales dependen del nivel de ingreso, por lo que se distribuye en distintas clases de nivel alto, medio y bajo, de este grupo puede desprenderse en la combinación de los tres principales estratos.

Como se observa en la Figura 21 De Risco (2015) menciona que las clases sociales se pueden clasificar en los siguientes grupos:

Figura 21

Clasificación de las clases sociales



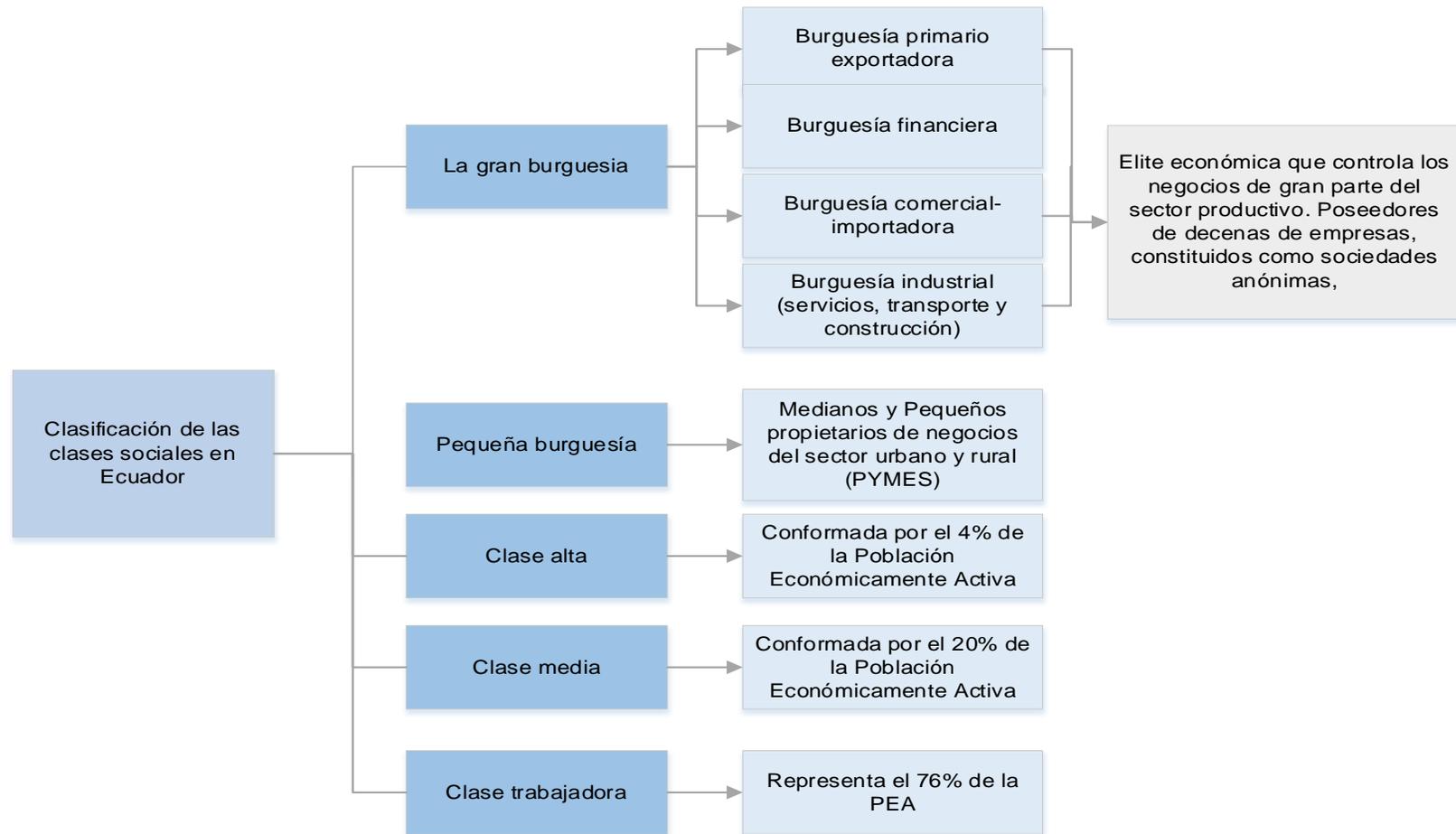
Nota. Adaptado de *Las clases sociales y el marketing*, por Del Risco, 2015 (<https://www.eldinero.com.do/19048/las-clases-sociales-y-el-marketing/>). El Dinero.

Con respecto a las clases sociales Fernández (2019) señala que, es un parte constitutiva de la estructura de la sociedad, en este sentido, incluye el perfil interno de las mismas en cuanto a su constitución, la forma de donde emergen, los intereses, las relaciones con el poder político y los aspectos que definen el nivel de pugna.

En base a lo mencionado anteriormente el autor realiza un análisis de aproximación y cambios en la estructura de clases sociales en Ecuador, se establece que las variaciones se dan principalmente por la aparición y desarrollo de una poderosa burguesía, en el año 2015 fueron 17, al 2017 aumentaron a 125. Otro de los cambios es que la clase terrateniente de la Sierra que ha desaparecido completamente y ha sido reemplazada por la burguesía agraria, quienes controlan las propiedades para la producción agro-alimentaria. La estratificación de las clases sociales en Ecuador queda conformada como lo muestra la Figura 22:

Figura 22

Aproximación de las clases sociales de Ecuador



Nota. Adaptado de *Las clases sociales en el Ecuador una aproximación*, por Fernández, 2019, Ed. Casa de la Cultura

Escolaridad. Se relaciona con el nivel de educación del individuo que tiene la capacidad de apoyar el desarrollo social a través de su conocimiento y experiencia, así como mejorar sus condiciones de vida (Bruni, y otros, 2008).

El nivel de escolaridad refiere al nivel de educación que ha alcanzado un individuo, de acuerdo al entorno en el que se desarrolla, en este contexto puede avanzar hacia estudios superiores o bien mantenerse con escolaridad primaria o no tener acceso a la educación, todo depende de las variables sociales y económicas que influyen en el desarrollo del individuo

Factores Económicos. En cuanto a los factores económicos se relacionan con los medios que disponen los individuos para satisfacer sus necesidades dentro del proceso productivo, por lo que efectúan actividades que permiten aumentar la capacidad para obtener bienes y servicios. Para las personas los factores económicos pueden ser la remuneración, trabajo u ocupación y los ingresos (González E. , 2015)

Estratificación Económico – Social

De acuerdo con Girón, León, y Villavicencio (2013) señalan que la estratificación se refiere a la sistematización de una persona o grupo dentro de una estructura social, la cual se clasifica de manera sistemática y jerárquica y distribuye a los individuos objeto de estudio por niveles socioeconómicos; esta estratificación se relaciona con las características propias del individuo, ayudando a agruparlo según sus rasgos y condiciones económicas – sociales.

Por su parte, Cuervo y Ramírez (1992) hacen énfasis que este término se trata de la manera de clasificar o dividir a un grupo de individuos según sus diferentes factores o características, y ubicarlos en distintos estratos a nivel económico y social. Es

decir, que las personas que poseen similares características pertenecen a un estrato específico según el estilo de vida, condiciones, entre otros.

Según Wagner y Mazzon (2016) en la estratificación socioeconómica se considera distintos factores de clasificación como el ingreso, la ubicación del domicilio y la composición del núcleo familiar. En este sentido, la estratificación socioeconómica depende de los aspectos económicos, incluyendo factores educativos, gestión de la cultura, hábitos y comportamiento.

A continuación, en la Tabla 7 se describe la estratificación socioeconómica efectuada en algunos países de América Latina:

Tabla 7

Estratificación socioeconómica en América Latina

País	Institución	Dimensiones	VARIABLES
México	Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)	Población Salud Educación Económica Vivienda	Población, Edad, Sexo Con acceso y Tipo de institución Alfabetismo, Asistencia y Grado de escolaridad PEA y Ocupación / desocupación. Servicios básicos, Materiales, Equipamiento Ocupantes.
Uruguay	Instituto Nacional de Estadística (INE)	Vivienda Acceso a servicios Propiedad bienes patrimoniales	Calidad techo – baño Doméstico y Tarjeta internacional Tenencia de automóviles y N° de automóviles

País	Institución	Dimensiones	VARIABLES
		Equipamiento del hogar	TV, aspiradora, heladera, aire acondicionado, cámara filmadora, internet y TV cable.
		Características miembros del hogar	Nivel educativo y ocupación
		Ingreso del hogar	Nº perceptores de ingreso
Chile	Instituto Nacional de Estadísticas (INE)	Bienes del hogar	TV, refrigerador, lavadora, equipo de música, calefón o termo, teléfono (fijo, celular), secadora, videgrabadora, horno microondas, tv cable, automóvil, computador, conexión internet, lavavajillas, otros bienes.
		Vivienda	Tipo de vivienda, material (pared – piso – techo), fuente (luz – agua), lugar de cañerías, servicio sanitario, número de duchas, tipo combustible, comuna, número de piezas y total de piezas.
		Educación	Saber leer, nivel de estudio y años de estudio.
		Ocupación	Actividad, categoría y ocupación.

Nota. Adaptado de *Determinación de los niveles socioeconómicos del Ecuador y sus respectivas diferencias socio-demográficas partiendo de la información y resultados del VII Censo de población y VI vivienda 2010* [Tesis de grado , Universidad Central del Ecuador], por Garcés, 2013 (<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/2685>).

Cabe destacar que la estratificación socioeconómica ayuda a la segmentación de mercado, focalización de programas del Estado y diseños muestrales. Por lo que se enfocan en dimensiones relacionadas con la educación, vivienda, accesibilidad a servicios básicos, equipamiento del hogar, entre otros.

Respecto al contexto ecuatoriano la institución encargada de medir el nivel socioeconómico es el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), este instituto se encargó de homologar las diferentes herramientas que existían para medir esta variable, para lo cual creo la encuesta de estratificación del nivel socioeconómico, cuya aplicación por primera vez tuvo lugar en el año 2010. Esta herramienta consta de 6 dimensiones las mismas que se encuentran descritas en la Tabla 8.

Tabla 8

Variables por Dimensiones socioeconómicas

Dimensiones	Variables
Características de la Vivienda	Tipo de vivienda
	Tipo de servicio higiénico
	Material predominante en los exteriores de la vivienda
	Materia predominante piso de la vivienda
	Número de cuartos de baño con ducha de uso exclusivo del hogar
Acceso a la tecnología	Disponibilidad de servicio de internet
	Tenencia de computadora portátil
	Tenencia de computadora de escritorio
	Numero de celulares activados
Posesión de bienes	Numero de televisores a color
	Tenencia de refrigeradora
	Número de vehículos de uso exclusivo del hogar

Dimensiones	Variables
	Tenencia de lavadora
	Tenencia de servicio telefónico convencional
	Tenencia de cocina con horno
	Tenencia de equipo de sonido
Hábitos de consumo	Registro a una red social
	Internet en los últimos 6 meses
	Compra de vestimenta en centro comerciales
	Uso de correo electrónico que no sea del trabajo
	Lectura de un libro en los últimos 3 meses
Nivel de Educación	Nivel de educación del jefe del hogar
Actividad económica del hogar	Afiliación al seguro privado
	Afiliación seguro IESS, ISSFA o ISSPOL
	Grupo de ocupación del jefe del hogar

Nota. Adaptado de *Metodología nivel socioeconómico*, por INEC, 2011

(https://www.ecuadorencifras.gob.ec//documentos/webinec/Estadisticas_Sociales/Encuesta_Estratificacion_Nivel_Socioeconomico/Metodologia_Nivel_Socioeconomico_.pdf).

CC BY 4.0

Cada dimensión tiene una puntuación que consiste en la suma de cada variable, la misma que a su vez es el resultado de las respuestas del encuestado, cabe recalcar que todas las variables no tienen la misma ponderación ya que responden a una escala variable de acuerdo a la importancia que mantiene la dimensión dentro del nivel socioeconómico de la población encuestada.

Como se muestra en la Tabla 9 la encuesta en su conjunto puede llegar hasta 1000 puntos como suma en total máxima, por lo que la dimensión Características de la Vivienda puede presentar como valor máximo 236 puntos, Acceso a la tecnología 161

puntos, Posesión de bienes 163 puntos, Hábitos de consumo 99 puntos, Nivel de Educación 171 puntos y Actividad económica del hogar 170 puntos.

Tabla 9

Puntajes de las dimensiones socioeconómicas

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

Nota. Reproducido de *Metodología nivel socioeconómico*, por INEC, 2011

(https://www.ecuadrencifras.gob.ec//documentos/webinec/Estadisticas_Sociales/Encuesta_Estratificacion_Nivel_Socioeconomico/Metodologia_Nivel_Socioeconomico_.pdf).

CC BY 4.0

En la Tabla 10 se puede apreciar los estratos sociales que se obtienen con la aplicación de la encuesta de estratificación del nivel socioeconómico, como se mencionó anteriormente las dimensiones en su conjunto pueden llegar a sumar 1000 puntos, el hogar que consiga esa puntuación es considerando dentro del estrato social A, lo que significa que pertenece a una clase social alta, los estratos B,C+ y C- reflejan una clase social media y el estrato D acoge a hogares con menores recursos y por ende poseen una menor calidad de vida.

Cabe recalcar que la estratificación social no es análoga a los indicadores de pobreza o desigualdad, ya que el rasgo analizado bajo este enfoque son las inversiones de cada hogar y no los ingresos.

Tabla 10

Distribución de los hogares por estratos socioeconómicos

Estratos	Categoría	Puntaje
A	Alto	De 845 a 1000 puntos
B	Medio Alto	De 696 a 845 puntos
C+	Medio Típico	De 535 a 696 puntos
C-	Medio Bajo	De 316 a 535 puntos
D	Bajo	De 0 a 316 puntos

Nota. Reproducido de *Metodología nivel socioeconómico*, por INEC, 2011

(https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Encuesta_Estratificacion_Nivel_Socioeconomico/Metodologia_Nivel_Socioeconomico_.pdf). CC BY 4.0

La aplicación de la encuesta de estratificación del nivel socioeconómico en el Ecuador tomo como población objeto de estudio a 9.744 viviendas dentro del área urbana de las ciudades de Quito, Guayaquil, Machala y Ambato (INEC, 2011) . Esta encuesta arrojó los datos que se presentan en la Tabla 11.

Tabla 11

Resultados de la aplicación de la encuesta socioeconómica en el Ecuador

Variable	A Alto 1.9%	B Medio Alto 11,2%	C+ Medio Típico 22,8%	C- Medio Bajo 49,3%	D Bajo 14,9%
Característica de la Vivienda	Material: duela, parquet, tablón o piso flotante. Dos cuartos de baño con ducha.	En el 46% de los hogares el material es: duela, parquet, tablón o piso flotante. Dos cuartos de baño con ducha.	Material de del piso de la vivienda: cerámica, baldosa, vinil. Un cuarto de baño con ducha.	Material predominante: ladrillo o cemento. Un cuarto con ducha.	Material del piso: ladrillo o cemento, tabla. El 31% tienen un cuarto con ducha.
Bienes	Disponibilidad (todos): teléfono, refrigeradora. Mas del 95% disponen de cocina con horno, lavadora, equipo de sonido. Tienen dos televisores Mas del 80% tienen dos vehículos.	El 97% disponen de teléfono. El 99% cuentan refrigeradora. Mas del 80% cuentan con cocina, horno, lavadora y equipo de sonido. Disponen de dos televisores a color. Cuentan con un vehículo.	El 83% disponen de teléfono. El 96% cuenta con refrigeradora. Mas del 67% disponen de concina con horno, lavadora y equipo de sonido. Disponen de dos televisores a color	El 52% disponen de teléfono. Mas del 84% tienen refrigeradora y cocina con horno. Menos del 48% poseen lavadora, equipo de sonido. Tienen un televisor.	El 12% disponen de teléfono. del 43% disponen de refrigeradora y cocina con horno. El 5% poseen lavadora. El 10% poseen equipo de sonido. -Tiene un televisor.

Variable	A Alto 1.9%	B Medio Alto 11,2%	C+ Medio Típico 22,8%	C- Medio Bajo 49,3%	D Bajo 14,9%
Tecnología	El 99% cuentan con servicio de internet. La mayoría con computadora. Disponen de cuatro celulares.	El 81% tienen internet y computadora de escritorio. -El 50% tienen computadora portátil.	El 39% cuentan con internet. El 62% cuentan con una computadora. El 21% tiene computadora portátil. Disponen de dos celulares	El 11% disponen de computadora de escritorio. -Disponen de dos celulares.	Disponen de un celular.
Hábitos de consumo	Adquieren vestimenta en Centros comerciales. Utilizan internet El 99% utilizan correo electrónico. -El 92% tienen red social. El 76% han leído libros	Adquieren vestimenta en centro comerciales El 98% de los hogares utilizan internet El 90% usa correo electrónico El 76% tiene redes sociales El 69% practican lectura	El 38% compran el Centros comerciales. El 90% utilizan internet. El 77% disponen de correo electrónico. El 63% tienen redes sociales. El 46% practican lectura	El 14% compra en centros comerciales. El 43% utilizan internet. El 25% mantienen un correo electrónico. El 19% tiene una red social. El 22% practica lectura.	El 9% utilizan internet. El 9% practican lectura.

Variable	A Alto 1,9%	B Medio Alto 11,2%	C+ Medio Típico 22,8%	C- Medio Bajo 49,3%	D Bajo 14,9%
Educación	Nivel de institución superior (jefe de hogar) y considerable de postgrado	Nivel de institución superior (jefe de hogar)	Nivel de instrucción de secundaria (jefe de hogar)	Nivel de instrucción de primaria (jefe de hogar)	Nivel de instrucción primaria (jefe de hogar)
Economía	El jefe de hogar se desempeña como: profesionales, intelectuales, directivos sector público, empresas, etc. El 95% cubierto por el IESS, ISSFA o ISSPOL. El 79% tienen seguro privado.	El jefe de hogar se desempeña como: profesionales, intelectuales, directivo sector público, empresas, etc. El 95 % tiene seguro IESS y el 79% seguro privado	El jefe de hogar se desempeña como: trabajadores de servicios, comerciantes y operadores. El 77% está cubierto por el IESS, ISSFA o ISSPOL.	El jefe de hogar se desempeña como: trabajadores de servicios, comerciantes y operadores. El 48% está cubierto por el IESS, ISSFA o ISSPOL. El 6% tiene seguro privado.	El jefe de hogar se desempeña como: trabajadores no calificados, rabajadores de servicios, comerciantes, operadores. El 11% está afiliado al seguro del IESS, ISSFA o ISSPOL.

Nota. Adaptado de *Encuesta de estratificación del nivel socioeconómico NSE*, por INEC, 2011

(<https://www.ecuadrencifras.gob.ec/documentos/web->

[inec/Estadisticas_Sociales/Encuesta_Estratificacion_Nivel_Socioeconomico/111220_NSE_Presentacion.pdf](https://www.ecuadrencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Encuesta_Estratificacion_Nivel_Socioeconomico/111220_NSE_Presentacion.pdf)). CC BY 4.0

Brechas Socioeconómicas

En el ámbito conceptual se define a las brechas socioeconómicas como una ruptura en una sociedad, ya que al hablar de brecha se la relaciona con la desigualdad o distanciamiento en determinados aspectos de índole social y económica.

Algunos autores mencionan que una de sus causas radica en la existencia de una desigualdad en la distribución de la riqueza, otros también aseguran que surge a partir de la corrupción, y en tercera instancia nombran a la privatización de los servicios básicos como una de la causa para que se produzca tal fenómeno, y a pesar del debate entre las diferentes posturas un tema de común acuerdo radica en que las brechas socioeconómicas son un reflejo de las políticas que se instauran dentro de un determinado territorio.

Gutiérrez (2013) asegura que:

Las brechas asociadas a condiciones socioeconómicas tienden a reforzarse al disminuir la inversión en alguna de las necesidades básicas entre las poblaciones vulnerables. El resultado de disminuir las brechas es la equidad y el acceso a condiciones más favorables que incide en el desarrollo humano y el crecimiento económico. (p. 111)

En síntesis, una brecha socioeconómica se presenta a partir de la extensa divergencia que presentan distintos individuos en términos de desarrollo y condiciones de vida.

Relación entre el Nivel Socioeconómico y Educación

La educación es un factor primordial para el desarrollo de los países, dado que representa un factor productivo basado en conocimiento, por lo que la educación

superior o universitaria se convierte en un mecanismo para mejorar continuamente la formación y preparación de la sociedad (González R. , 2008).

Según Jama & Cornejo (2016) los factores socioeconómicos que inciden en la educación se relación con el nivel de ingresos, nivel de instrucción de los padres, entorno social, género y etnia (raza). Estos pueden derivarse en problemas que afectan a la educación; pues, la situación económica es afectada por falta de empleo, alto número de hijos, falta de materiales educativos, mala alimentación e inadecuadas conductas.

Por otro lado, se puede presentar desigualdad en el acceso a la educación superior en el género o raza, así como la calidad, la situación de empleo y limitado acceso. El entorno social está ligado con la asignación de presupuesto por parte del gobierno a la educación. En el caso ecuatoriano se conoce que al 2016 se han obtenido 594.106 registros de matrícula en la universidades y escuelas politécnicas, de este total el 48% son mujeres y 52% hombres; un 78,23% con autoidentificación mestiza. Además, existen 26 universidades y escuelas politécnicas públicas y 33 instituciones particulares (Senecyt, 2018).

Por su parte Gil y De Pablos (2010) hacen referencia a que los factores socioeconómicos como la renta o ingresos del hogar se relacionan para que los estudiantes accedan a la Educación Superior, por lo que cuando se dispone de mayor recursos se puede acudir a la universidad, incluso el nivel de educación de los padres representan un predictor del nivel educativo que podrían lograr los hijos; pero en los últimos tiempos han ingresado y culminado su carrera universitaria varios jóvenes, independientemente del nivel educativo de los padres.

Por otra parte, Guillén y Suárez (2015) destacan que los factores socioeconómicos pueden relacionarse con la educación debido a que posiblemente afecte el desempeño académico, pues cuando los estudiantes no disponen de suficientes recursos este factor puede llegar a perturbar su rendimiento; incluso aspectos sociales derivados de problemas familiares, horarios de trabajo y cansancio probablemente desencadenan inconvenientes en el rendimiento de las actividades académicas. Similar criterio establece Navarrete y Grefa (2019) quienes concuerdan con que los factores socioeconómicos influyen en la educación, especialmente cuando se accede a la Educación Superior, puesto que si el núcleo familiar cuenta con recursos suficientes posibilita la oportunidad que sus miembros puedan formarse profesionalmente. Otro factor que se relaciona con la educación es el lugar de residencia dado que existe mayor concentración de estudiantes universitarios que residen en áreas urbanas.

Capítulo III

Marco Metodológico

Enfoque de la Investigación

El enfoque de investigación aplicada es mixto; tanto cuantitativo como cualitativo. A nivel cuantitativo se consideró los aspectos numéricos o estadísticos que se obtuvieron de los instrumentos aplicados, presentando resultados sobre la cultura organizacional y factores socioeconómicos en representaciones gráficas.

Respecto al enfoque cualitativo se analizó los resultados de manera específica, realizando interpretaciones basadas en la relación del nivel socioeconómico de los estudiantes de las carreras técnicas y la percepción que mantienen de la cultura organizacional de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, lo que permitió obtener las principales conclusiones.

Tipo de Investigación

En este proyecto se utilizó la investigación descriptiva y correlacional. Con la descriptiva se detalló las características de la cultura organizacional y nivel socioeconómico de los estudiantes, determinando las similitudes o diferencias entre ambas variables.

La investigación correlacional ayudó a medir el nivel de relación entre ambas variables; por lo que se aplicó el modelo de Pearson (r) que ayudó a identificar el grado de vínculo entre ambas variables de estudio. Para el análisis se tomó en cuenta tres tipos de relación:

- Negativa perfecta: r se aproxima a -1 (Relación inversa)
- Positiva perfecta: r se aproxima +1 (Relación directa)
- Nula: r es igual a 0

De igual modo se consideró los siguientes parámetros para niveles de correlación:

- Relación débil: $r < 0,300$.
- Relación moderada: r entre 0,300 y 0,700.
- Relación fuerte: $r > 0,700$ (Garson, 2015).

Población y Muestra

El objeto de estudio son los alumnos de sexto a noveno nivel de las Carreras Técnicas de la modalidad presencial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, pertenecientes al campus matriz. Para el cálculo del tamaño de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

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

Dónde

N= Tamaño de la población

Z²= Nivel de confianza

p= Proporción real estimada de éxito (50%)

q= Proporción real estimada de fracaso (50%)

e= Error

Las encuestas se aplicaron a 182 estudiantes de las Carreras Técnicas modalidad presencial, pertenecientes al segundo período académico septiembre 2019 – febrero 2020 del campus matriz de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos

Para la recolección de datos se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos:

Encuesta del Modelo de Denison (Cuestionario)

Este cuestionario ayuda a diagnosticar los aspectos más relevantes de la cultura organizacional, consta de 60 preguntas, divididas en cuatro dimensiones y 12 subdimensiones, contiene una escala de Likert de (5=totalmente de acuerdo, 4=de acuerdo, 3=ni acuerdo ni desacuerdo, 2=en desacuerdo y 1=totalmente de desacuerdo), y 4 preguntas sobre los rasgos culturales de la organización. Además, se incluye preguntas generales como años de permanencia en la institución, edad y sexo; por lo que cuestionario tiene un total de 67 ítems. Cabe mencionar que la explicación de las dimensiones y escalas se encuentran en el capítulo II, en el apartado del modelo cultural del Denison. (Ver Apéndice A).

Encuesta de Estratificación Socioeconómica

Se adaptó la encuesta establecida por el INEC (2011) con 25 preguntas, divididas en 6 dimensiones, a estas se añadieron ítems informativos como la edad, sexo y tiempo de permanencia en la institución; representando un total de 28 preguntas aplicadas a los estudiantes. La explicación más detallada de la encuesta se encuentra en el capítulo II, en el apartado de estratificación económica – social. (Ver Apéndice B)

Bibliográfica – Documental

Esta técnica permitió obtener información para sustentar la base teórica del proyecto, por lo que se realizó investigación en libros, revistas, artículos científicos, guías, entre otros; todo esto relacionado con aspectos de la cultura organizacional y estudio socioeconómico.

Validez y Confiabilidad

En este ámbito se aplicó Alfa Cronbach (α) debido a que permitió identificar la consistencia de las preguntas de las encuestas aplicadas a los estudiantes, ayudando conseguir resultados más precisos. A continuación, se presenta la fórmula para el cálculo de la confiabilidad (González & Pazmiño, 2015):

$$\alpha = \frac{N}{N - 1} \left[1 - \frac{\sum S^2 i}{S^2 t} \right]$$

α	=	Coeficiente de Alfa Cronbach
N	=	Número de ítems de la escala
$\sum S^2 i$	=	Sumatoria de las varianzas de los ítems
$S^2 t$	=	Varianza de toda la escala

Recolección y Procesamiento de la Información

El proceso para obtener y procesar la información se detalla a continuación:

Encuesta

- Se analizó los principales modelos para medir la cultura organizacional y se seleccionó el modelo de Denison.
- Luego se consideró el modelo de la encuesta de estratificación socioeconómica diseñada por el INEC.
- Se seleccionó la muestra de estudiantes de las carreras técnicas de la modalidad presencial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, pertenecientes al campus matriz.
- Una vez seleccionado los cuestionarios para medir la variable de la cultura organizacional y socioeconómico se procedió al levantamiento de encuestas.
- Las encuestas se aplicaron de manera aleatoria según la muestra calculada.

- Después, se procedió a depurar las encuestas.
- Posteriormente, se diseñó una base de datos de los resultados en Microsoft Excel.
- La base de datos se exportó al programa estadístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versión 25.
- Se aplicó el factor de corrección (escala de Likert inversa) en las preguntas inversas de los cuestionarios de cultura organizacional.
- Se procesó los resultados en SPSS.
- En el programa se identificó la fiabilidad de ambos cuestionarios mediante Alfa Cronbach.
- Se realizó el análisis de la cultura organizacional por dimensión, subdimensión y pregunta de encuesta, representando la media para cada caso.
- Se procesó la información obtenida en la encuesta de nivel socioeconómico, y se realizó un análisis por estrato socioeconómico y nivel de desarrollo de cada dimensión.
- Se realizó correlaciones entre las variables de la cultura organizacional (dimensiones) y situación socioeconómica (nivel socioeconómico).
- Se comprobó la hipótesis con Chi cuadrado para aceptar o rechazar la misma.
- Finalmente, se discutió los resultados comparando con autores del marco teórico; así como las similitudes y diferencias entre ambas variables de estudio; caracterizando la cultura de los estudiantes; lo que permitió establecer las respectivas conclusiones y recomendaciones.

Capítulo IV

Resultados y Discusión

Previo a la presentación de los resultados obtenidos se presenta información general de la universidad. Posteriormente, se detalla los resultados aplicados a la muestra de 182 estudiantes de las Carreras Técnicas modalidad presencial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, pertenecientes al campus matriz en el período académico septiembre 2019 -febrero 2020. Las encuestas de la cultura organizacional del modelo de Denison y estratificación del nivel socioeconómico se procesaron en el programa estadístico SPSS versión 25, lo que permitió cumplir con los objetivos propuestos en el proyecto. En los siguientes incisos se presentan los resultados recabados.

Información General de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE

La Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE se creó el 16 de junio de 1922, por iniciativa del gobierno de turno, José Luis Tamayo, quien motivado por mejorar la calidad militar formó la Escuela de Oficiales Ingenieros mediante Decreto publicado en el Registro Oficial No. 521. Para 1964 se creó una nueva carrera de ingeniería geográfica, siendo la primera institución en contar con esta oferta académica. Años más tarde se cambió por el nombre de Escuela de Artillería e Ingenieros. En el año de 1977 pasa a llamarse Escuela Técnica de Ingenieros y posteriormente Escuela Politécnica del Ejército, con la apertura de nuevas facultades de ingeniería para militares y más adelante se dio acceso a estudiantes civiles. En 1988 se implementó la modalidad a distancia y en el año 1991 se inauguró el nuevo campus ubicado en el Valle de los Chilllos (Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, 2020).

Para el año 2010 la institución es evaluada por el CONEA, acreditando a la universidad en categoría “A”. El 26 de junio de 2013 el Concejo de Educación Superior aprobó el cambio a “Universidad de las Fuerzas Armadas”, que tiene una cobertura en carreras militares, así como también en ciencias exactas y sociales. Su gran trayectoria le ha permitido crecer significativamente, ya que se inauguró con 24 estudiantes y en la actualidad registra alrededor de 20 mil estudiantes en las distintas carreras disponibles (Bravo, 2014).

Figura 23

Vista panorámica de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE



Nota. Reproducido de *Nuestra Historia*, por Universidad de la Fuerzas Armadas-ESPE, 2019 (https://ugp.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2019/12/nuestra_historia_01.jpg).

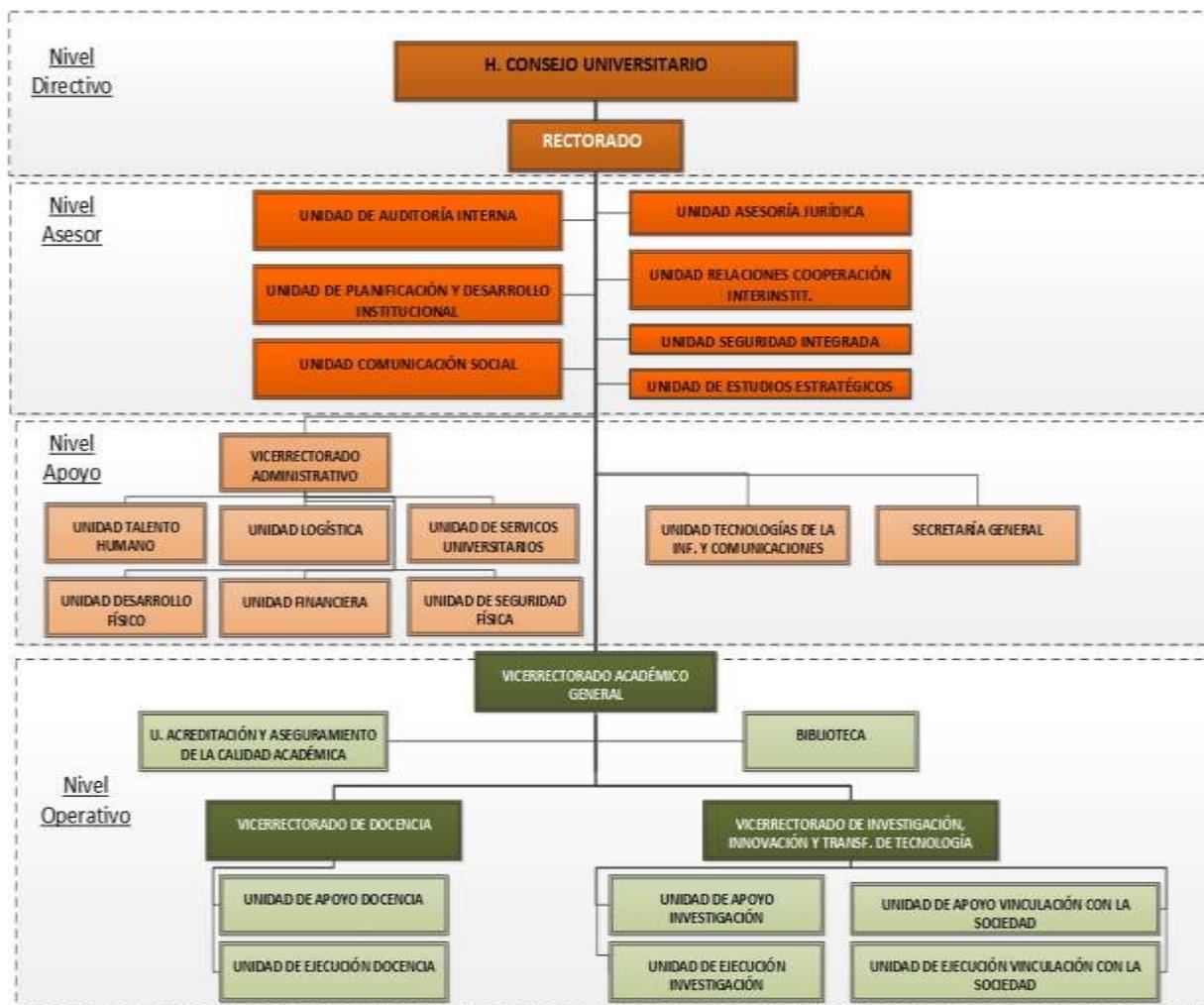
Todos los derechos reservados [2019] por Licenciatario. Reproducido con permiso del autor.

La Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE se encuentra ubicada en la provincia de Pichincha, cantón Rumiñahui, parroquia Sangolquí, Autopista General Rumiñahui s/n, sector Santa Clara- Valle de los Chillos, frente a la urbanización la Colina. Como se muestra en la Figura 24 la administración se encuentra organizada por

niveles jerárquicos, siendo la máxima autoridad el nivel directivo, conformado por el Honorable Consejo Universitario y representado por el Rector. En el nivel de apoyo se ubica el vicerrector administrativo y las unidades adjuntas; mientras que en el nivel operativo el vicerrector académico general, de docencia y de investigación.

Figura 24

Organigrama de Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE



Nota. Reproducido de *Organigrama* [Diagrama], Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, 2019 (<https://www.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2019/12/EstructuraOrganizacional2020.jpg>). Todos los derechos reservados [2020] por Licenciatarario. Reproducido con permiso del autor.

La misión de la institución está enmarcada en:

Formar profesionales e investigadores de excelencia, creativos, humanistas, con capacidad de liderazgo, pensamiento crítico y alta conciencia ciudadana; generar y aplicar el conocimiento científico; y transferir tecnología, en el ámbito de sus dominios académicos, para contribuir con el desarrollo nacional y atender las necesidades de la sociedad y de las Fuerzas Armadas.

(Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, 2020)

La visión de la institución se centra en:

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. (Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, 2020)

Como muestra la Figura 25 los valores institucionales están relacionados con:

Figura 25

Valores de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE



Nota. Adaptado de *Filosofía* por Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, 2020

(<https://www.espe.edu.ec/filosofia/>). Todos los derechos reservados [2020] por

Licenciatario. Reproducido con permiso del autor.

Actualmente la institución posee una amplia oferta académica en carreras de pregrado y posgrado, además tiene una extensión en la ciudad de Latacunga, facilitando el acceso a la educación superior. Al mismo tiempo dispone de la modalidad presencial en la cual los estudiantes acuden a las aulas y a su vez para aquellos que no disponen tiempo oferta la modalidad en línea que se efectúa por medio de una plataforma tecnológica. A lo largo del tiempo se ha mantenido en una continua evolución que ha permitido la oferta de nuevas carreras, modalidades e instalaciones, entre estas se encuentran las carreras de geoespacial, mecatrónica, informática, centro de idiomas, ciencias de la educación, educación física, seguridad, biotecnología, biblioteca para personas con discapacidad visual, etc.

Datos Generales

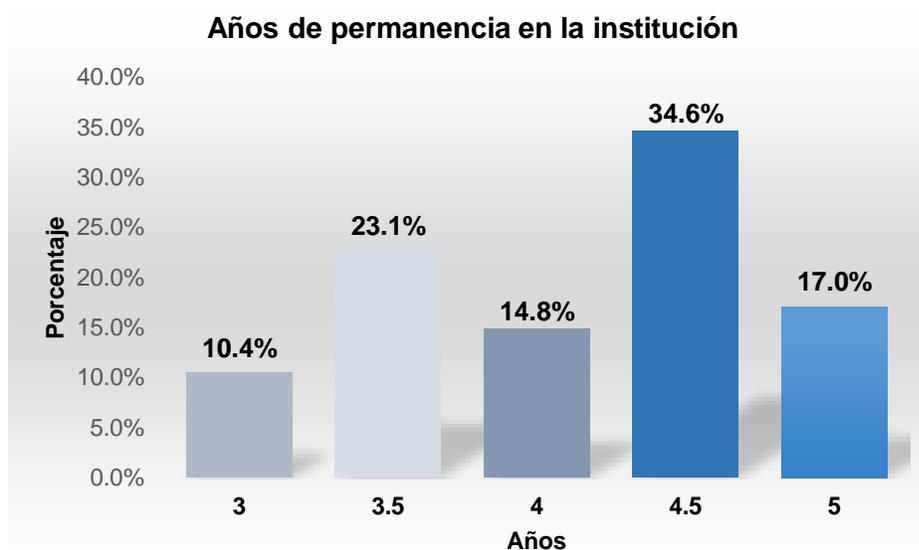
A continuación, se presentan los datos generales de la muestra de estudiantes de las carreras técnicas de la modalidad presencial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

Años en la Institución

Como se observa en la Figura 26 de acuerdo a los datos obtenidos se puede concluir que el 34,6% de los estudiantes encuestados afirma que tiene 4,5 años en la universidad, mientras que el 23,1% menciona que tener 3,5 años, el 17,0% mantiene una estadía 5 años, 14,8% asegura haber permanecido 4 años y el 10,4% restante 3 años. Por tanto, se determina que la mayoría de estudiantes están entre 3,5 a 5 años dentro de la institución de educación superior, lo que significa que poseen un amplio conocimiento de la misma y de su cultura organizacional.

Figura 26

Años de permanencia en la institución



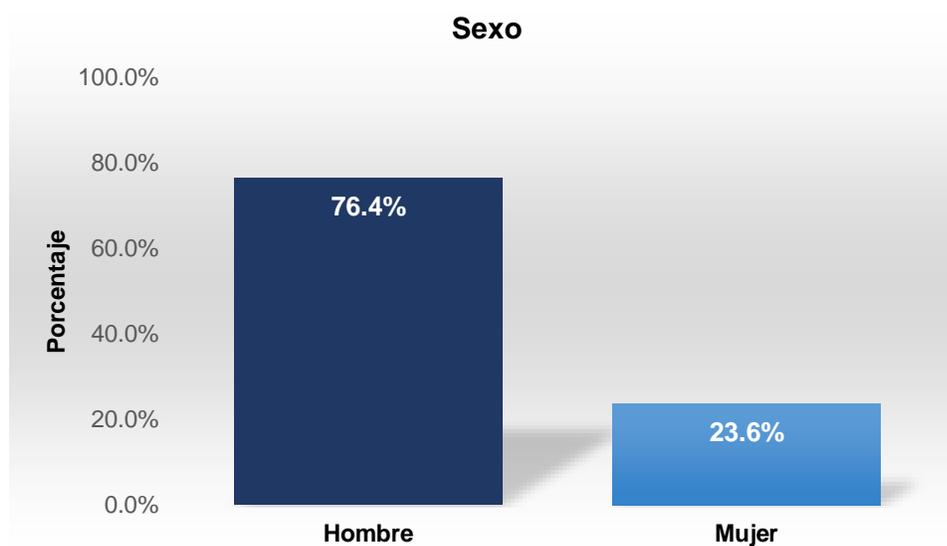
Nota. El gráfico muestra los años de permanencia de la población encuestada en la Universidad.

Sexo

Como muestra la Figura 27 el 76,4% de los estudiantes encuestados son hombres, mientras que el 23,6% son mujeres. Estos resultados permiten conocer que en las carreras técnicas existe una mayor prevalencia del género masculino que el femenino. Resultados que mantienen la misma tendencia a nivel de país, ya que según el Ministerio de Educación 1 de 4 estudiantes de las carreras técnicas es mujer.

Figura 27

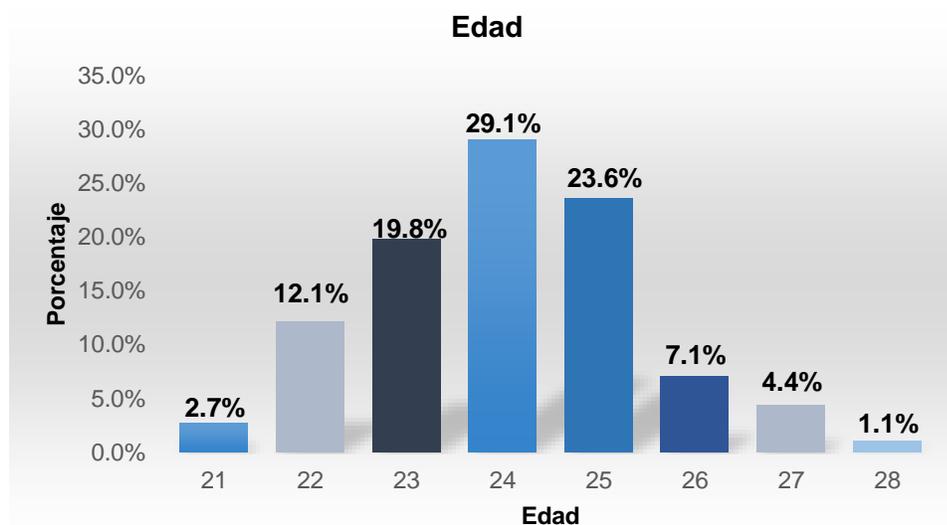
Sexo



Nota. El gráfico muestra el género de la población encuestada.

Edad

Como muestra la Figura 28 el 29,1% de los estudiantes tienen 24 años, el 23,6% poseen una edad de 25 años, el 19,8% tiene 23 años, el 12,1 % tiene 22 años, el 7,1% posee 26 años, el 4,4% tiene 27 años y el 2,7% y 1,1% restante 21 y 28 respectivamente. Estos resultados demuestran que las tres cuartas partes de estudiantes se encuentran dentro del rango de 22 a 25 años.

Figura 28*Edad*

Nota. El gráfico muestra la edad de la población encuestada.

Cultura Organizacional de la UFA-ESPE en base al Modelo de Denison.

Antes de iniciar con el presente análisis es importante enfatizar que el modelo de Denison aplicado en la presente investigación presenta los datos y análisis correspondientes a los resultados de las percepciones y creencias que los estudiantes encuestados de las carreras técnicas de la Universidad de la Fuerzas Armadas mantienen respecto a los atributos de la institución objeto de estudio, los cuales se han definido como dimensiones culturales, y permiten la construcción del perfil de cultura organizacional de la Universidad.

Fiabilidad del Instrumento

Como muestra la Tabla 12 el modelo de Denison sobre la cultura organizacional presentó un Alfa Cronbach de 0,948 que se ubica dentro del rango positivo muy fuerte. Esto quiere decir que los ítems del cuestionario presentan una consistencia interna del 94,8%, con respecto a la muestra el 100% de los elementos fueron analizados y no se

tiene elementos excluidos. Por consiguiente, los resultados que arroja la aplicación del modelo son fiables y válidos para evaluar la cultura organizacional.

Tabla 12

Estadísticas de Fiabilidad Cuestionario Denison

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	64

Análisis de las Dimensiones y Subdimensiones de Denison

De acuerdo al modelo de Denison existen cuatro dimensiones que engloban la cultura organizacional de una institución las mismas corresponden a: Implicación, Consistencia, Adaptabilidad y Misión.

Para el presente análisis es importante conocer que el promedio para cada dimensión es el resultado de los promedios de sus respectivos subdimensiones. A su vez, el promedio de cada subdimensión se calculó a partir de los promedios de sus respectivos ítems o preguntas de encuesta. En lo que respecta al promedio general del perfil de Cultura Organizacional, el mismo es calculado con los promedios de cada dimensión.

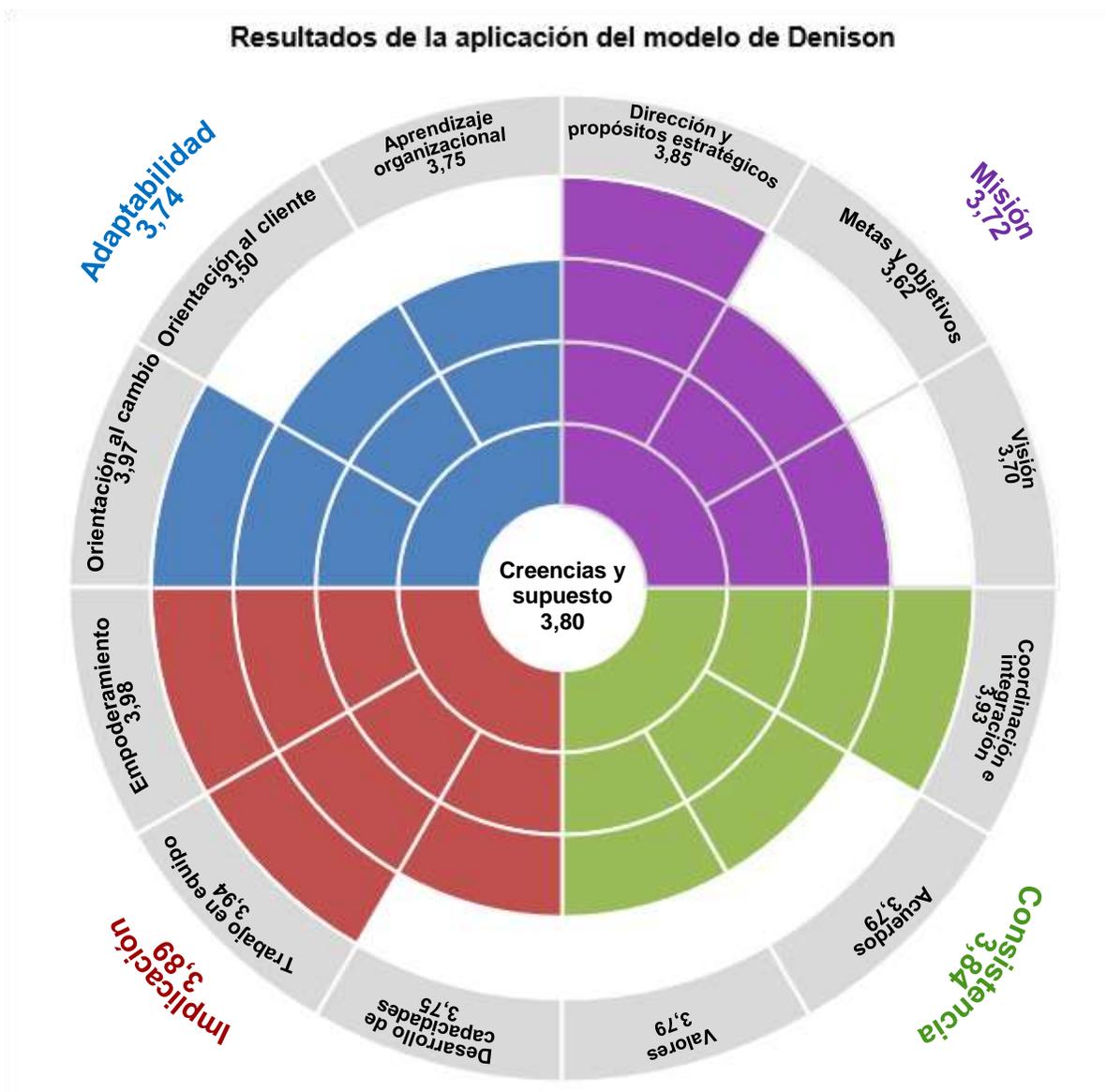
Hay que mencionar además que se utilizará la escala definida por las investigadoras, la cual se presenta a continuación:

Alto (4-5), medio (3,50-3,99), bajo (1-3,49)

La síntesis de los resultados se puede apreciar en la Figura 29 en donde se presentan las calificaciones de cada dimensión junto a sus correspondientes subdimensiones.

Figura 29

Resultados de la aplicación del Modelo de Denison - UFA ESPE



Nota. El gráfico muestra el perfil cultural de la Universidad de la Fuerzas Armadas ESPE. Adaptado de *The Denison Model* [Gráfico], por Denison Consulting, 2019 (https://www.denisonconsulting.com/wp-content/uploads/2017/06/model_explain2.png).

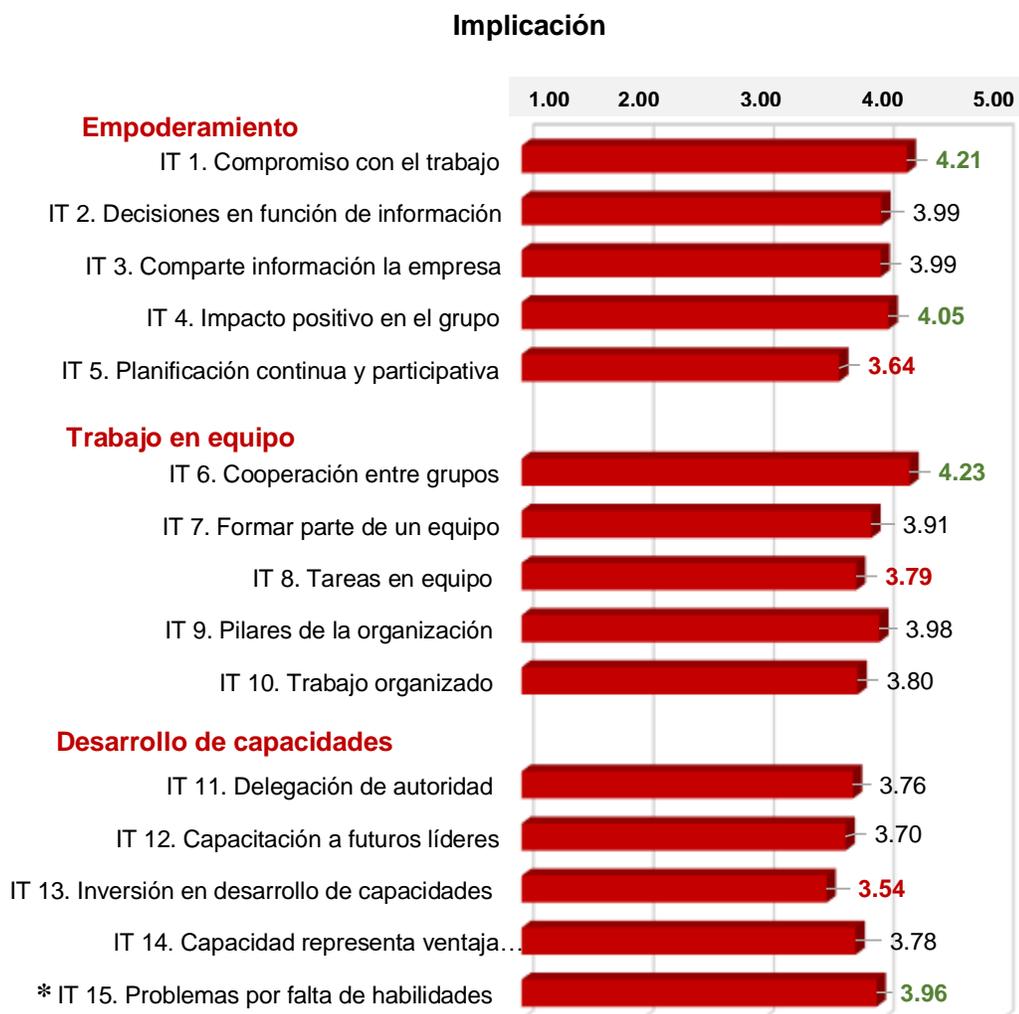
Todos los derechos reservados [2019] por Licenciario. Adaptado con permiso del autor.

Como se puede observar en la Figura 29 las calificaciones oscilan en el rango de 3,50 a 4, lo que permite afirmar que existe una tendencia generalizada de la población encuestada en torno de una posición neutral orientada hacia alta. A continuación, se presentan los resultados detallados:

Implicación. La dimensión implicación corresponde a la preocupación por hacer partícipes a los trabajadores de la empresa, para lo cual toma en cuenta tres subdimensiones correspondientes a: empoderamiento, trabajo en equipo y desarrollo de capacidades. Los resultados se presentan en la Figura 30.

Figura 30

Resultados ítems de encuesta – Dimensión Implicación



Nota. El gráfico muestra los promedios obtenidos en cada ítem o pregunta de encuesta perteneciente a la dimensión Implicación; (*) pregunta inversa.

Empoderamiento. Como muestra la Figura 30 con respecto a los resultados obtenidos en la subdimensión de empoderamiento la calificación con mayor puntaje se presenta en el ítem 1 con un promedio de 4,21 correspondiente al grado de compromiso de los miembros en relación a su trabajo, lo que denota que gran parte de la comunidad universitaria mantiene un vínculo de lealtad y compromiso hacia la

universidad y no la consideran como una obligación contraída, lo que genera entusiasmo entre sus miembros y permite que los mismos presenten una mayor responsabilidad hacia su trabajo así como una capacidad de colaboración hacia la universidad, haciendo del compromiso una característica de su cultura laboral, lo cual es positivo y facilita la gestión.

Manteniendo la misma tendencia se encuentra el ítem 4 con un promedio de 4,05 que alude al impacto positivo en el grupo, de lo cual se infiere que los miembros de la universidad consideran que su trabajo individual tiene un grado de influencia y aporte dentro de la institución, pues son conscientes que la sinergia se construye a partir de esfuerzos individuales por lo cual su aporte genera un beneficio colectivo, y entienden la relación existente a nivel individuo-Universidad y como se complementan, creando un sentido de pertenencia que desemboca en resultados positivos para la organización, pues motiva a sus actores a desarrollar sus capacidades y mejorar su desempeño en beneficio a la universidad.

Por otra parte el ítem 5 presenta el menor puntaje con un promedio de 3,64 el mismo hace referencia a la planificación continua y participativa, pues esta afirmación no se ajusta a la realidad que se vive dentro de la universidad, dado que muchos actores de la comunidad universitaria se sienten ajenos y excluidos dentro de este proceso, lo cual resulta a que se limiten al cumplimiento de la planificación universitaria y sus directrices sin ser partícipes activos de este proceso, esta planeación sesgada y no inclusiva ocasiona que no se tome en cuenta las diferentes necesidades de cada grupo lo que crea inconvenientes posteriores al momento de la ejecución.

En cuanto a los ítems 2 y 3 comparten una tendencia neutral con un promedio de 3,99 respecto a que las decisiones tomadas se relacionan con la información que tienen o a la que acceden los diferentes actores de la comunidad universitaria de

acuerdo a sus roles , y a la facilidad que existe para obtener información, lo cual evidencia que la universidad mantiene esfuerzos por dar a conocer información que facilite el desarrollo de sus miembros a través de la página web institucional, biblioteca virtual, y en redes sociales oficiales de la institución, además reconoce que el acceso a la información es un factor facilitador en el proceso de toma de decisiones, pues permite entender el contexto bajo el cual se trabaja.

Trabajo en Equipo. Como se muestra en la Figura 30 de acuerdo a los resultados obtenidos en la subdimensión de trabajo en equipo, la calificación con mayor puntaje se encuentra en el ítem 6 con un promedio de 4,23 correspondiente a la cooperación entre grupos, lo que denota que la universidad motiva activamente la cooperación entre los diferentes niveles existentes en la institución y refleja el compromiso de coordinación e integración existente entre todas las áreas que coexisten tanto académicas , administrativas y de servicios , las mismas son participes de los procesos impulsados por la universidad para lograr la excelencia, la cual solo es posible mediante el compromiso y el trabajo conjunto de todos sus miembros.

No obstante la calificación con menor puntaje se encuentra en el ítem 8 con un promedio de 3,79, correspondiente descentralización de la dirección y distribución de la carga a los diferentes niveles, lo cual hace referencia a que este es un aspecto en el cual la universidad aún necesita trabajar, existe una fuerte jerarquización debido a la naturaleza de la universidad, la cual al ser una institución manejada bajo el régimen militar tiende a ser altamente jerárquica, por otra parte también influye la desconfianza existente hacia el trabajo de niveles inferiores, lo cual hace que exista duplicidad de controles recargando el trabajo hacia la dirección. Es importante recalcar que la descentralización de autoridad y decisiones se debe realizar únicamente en tareas rutinarias y en donde los actores tengan toda la información, pues el mantener un

esquema demasiado descentralizado causa que sea aún más difícil la coordinación y el control.

Por otra parte el ítem 9 mantiene una tendencia neutral con un promedio de 3,98 correspondiente a la orientación al grupo por sobre los intereses personales y de minorías, lo cual permite inferir que la universidad tiene la capacidad para comprender que en sí misma es un ente un colectivo, es decir entiende que está conformada por grupos de individuos y estos son la razón de su accionar, por lo cual se orienta a velar por el bienestar colectivo de la comunidad universitaria y no solo se direcciona a intereses personales o de minorías, lo cual se ve reflejado en el sentido de responsabilidad que mantiene la universidad hacia todos sus miembros.

Manteniendo la misma tendencia se encuentra el ítem 7 con un promedio de 3,91 el cual hace referencia a que el trabajo en grupo asciende hacia la formación de equipos, lo cual denota que dentro de la universidad aún se evidencian equipos de trabajo dispersos pero en su mayoría sus miembros cooperan y cohesionan de forma activa para el cumplimiento de objetivos compartidos, algo semejante ocurre en el ítem 10 con un promedio de 3,80 el cual hace referencia a la distribución del trabajo orientado a la comprensión del trabajo individual y su impacto en los objetivos organizacionales, lo que significa que los actores que conforman la universidad, aún no comprenden en su totalidad la relación entre su trabajo individual y los objetivos a alcanzar, pero estas brechas se han ido contrayendo gracias al énfasis que mantiene la universidad con respecto a la alineación estratégica de sus unidades hacia los objetivos comunes.

Desarrollo de Capacidades. Como muestra la Figura 30 con respecto a los resultados obtenidos en la subdimensión desarrollo de capacidades, la calificación con mayor puntaje se presentó en el ítem 15 con un promedio de 3,96 correspondiente a la

premisa que hace referencia a la generación de problemas por la ausencia de habilidades requeridas para la ejecución de las funciones inherentes a su trabajo, cabe recalcar que este ítem al ser una interrogante inversa tiene una diferente connotación, pues como se detalló en la metodología, en estos casos la escala de Likert es inversa, a razón de lo cual este resultado plantea que la mayoría de los estudiantes no consideran que existan problemas dentro de la universidad por falta de habilidades de sus miembros.

Por otra parte, la calificación con menor puntaje con un promedio de 3,54 corresponde al ítem 13 que hace referencia a la inversión continua para el desarrollo de capacidades, dentro de la universidad esta inversión se realiza a través de programas aprobados en el presupuesto, por lo cual la limitación en la capacitación tanto a docentes, estudiantes y personal administrativo se ve directamente relacionada a las asignaciones del estado. Por otra parte, es importante recalcar la normativa vigente respecto a este tema, el cual obliga a las universidades públicas a “destinar por lo menos el seis por ciento (6%) del presupuesto institucional hacia becas de posgrado para profesores e investigadores, recursos para investigaciones y adquisición de infraestructura tecnológica” (Ley Orgánica de Educación Superior, 2018, art. 36).

En este aspecto la universidad mantiene el cumplimiento de esta normativa con una inversión del 9,24% del total del presupuesto institucional para el año 2020, en este rubro se contempla capacitación a docentes, servicios tecnológicos, becas de cuarto nivel para la formación de PHD, adecuación de equipamiento e instalaciones, proyectos de investigación y publicaciones indexadas. De igual forma la normativa establece que se “debe beneficiar con becas o ayudas económicas al 10% de estudiantes regulares de la institución” (Ley Orgánica de Educación Superior, 2018, art. 77). Al respecto la universidad para el año 2020 destino \$ 750.000,00 y este valor permitirá ayudar

aproximadamente al 12,16% de estudiantes quienes serán beneficiarios de este incentivo (Universidad de las Fuerzas Armadas- ESPE, 2019).

Con lo que respecta al personal administrativo se puede evidenciar que no existe una partida presupuestaria enfocada directamente hacia este grupo, esto se debe a que aún no existe una normativa al respecto, pero es importante tomar en cuenta que la inversión en desarrollo de capacidades del personal administrativo beneficia en los procesos que se llevan a cabo en la universidad y afectan de forma positiva a su desarrollo y gestión. Con todo lo mencionado anteriormente se puede concluir que la universidad actúa de forma conservadora respecto a este tema debido al estado de austeridad que mantiene el gobierno, limitándose al cumplimiento de la normativa existente, lo cual es positivo para la comunidad universitaria, aunque esto tendría un mayor impacto si la universidad lograra una mayor inversión en estos temas.

Con respecto al ítem 14 el mismo mantiene una tendencia neutral con un promedio de 3,78 que alude a que la capacidad de los miembros de la organización es un factor relevante en la construcción de la ventaja competitiva, lo que significa que la capacidad de los miembros dentro de la institución es parcialmente vista como una fuente de ventaja competitiva, pues la universidad comprende que el contar con personal capacitado en formación, competencias y valores permite que los mismos aporten de manera positiva a la organización, pero no hace énfasis de su influencia hacia el logro de la excelencia y calidad académica, pues alude su posicionamiento y solidez a otros factores.

Otro ítem que también presentó una tendencia moderada es el 11 con un promedio de 3,76 relacionado con la interrogante que hace referencia a la delegación de la autoridad orientada a la autonomía, lo cual denota que la mayoría de encuestados se encuentran neutrales, debido a que aún no existe una óptima delegación de

autoridad dentro de la universidad, afectando a la autonomía de sus actores y provocando una desmotivación hacia la participación del equipo, en consecuencia esto afecta a los altos mandos quienes al no delegar la autoridad causan una sobrecarga de trabajo, ocasionando un mayor uso de tiempo y recursos para la solución de problemas debido al exceso de concentración de autoridad en un solo nivel, lo que se refleja finalmente en una disminución de la eficiencia de los directivos, la misma que trasciende a los otros niveles.

Finalmente el ítem 12 presenta una tendencia neutral con un promedio de 3,70 respecto a la capacitación para la formación de futuros líderes, lo cual permite inferir que la institución ejecuta una moderada cantidad de programas de capacitación para sus potenciales líderes dentro de cada área, como una forma de focalizar la capacitación a fin de que estos líderes transmitan y difundan la información que reciben a los demás miembros del grupo, creando redes de capacitación en donde la información se canaliza permitiendo interconectar a los diferentes miembros de la organización, pues al ser una institución de Educación Superior se enfrenta a continuos entornos cambiantes por lo cual está obligada a construir y reconstruir el conocimiento de forma continua.

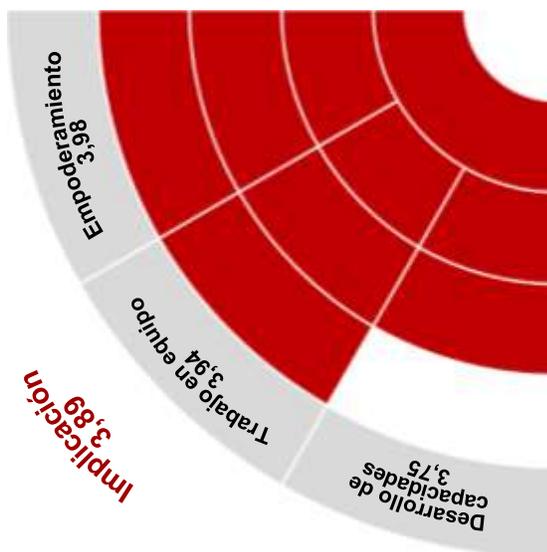
El modelo del autor Denison (1997) manifiesta que las culturas organizacionales que mantienen una alta implicación son aquellas que motivan a la participación de sus miembros y crean un sentimiento de pertenencia y responsabilidad hacia la organización.

Como muestra la Figura 31 la dimensión implicación en su conjunto tiene un promedio de 3,89 esto muestra un nivel de aplicación medio dentro de la institución, la subdimensión que más se desarrolla en la universidad respecto a esta dimensión es el empoderamiento con un promedio de 3,98 acompañada de la orientación al equipo con

un promedio de 3,94 y finalmente el desarrollo de capacidades con un promedio de 3,75.

Figura 31

Resultados dimensión Implicación - UFA ESPE



Nota. El gráfico muestra el promedio general obtenido en la dimensión Implicación y sus subdimensiones. Adaptado de *The Denison Model* [Gráfico], por Denison Consulting, 2019 (<https://www.denisonconsulting.com/wp-content/uploads/2019/05/denison-culture-interpretation-guide.pdf>). Todos los derechos reservados [2019] por Licenciatarario. Adaptado con permiso del autor.

Como se muestra la Figura 31 la subdimensión con mayor puntaje corresponde al empoderamiento, lo que denota que la universidad mantiene un nivel aceptable con respecto al compromiso hacia el trabajo por parte de sus miembros, y el sentimiento de aporte individual ligado a su impacto en el beneficio colectivo, por lo cual los miembros que conforman la Institución de Educación Superior objeto de estudio, se encuentran involucrados con el trabajo, confían en sus capacidades y las utilizan para lograr un impacto que beneficie positivamente a la universidad y sus actores, por otra parte se

mantiene un nivel medio respecto a la toma de decisión en función a la información, alta difusión y fácil acceso a la información, y finalmente presenta deficiencias respecto a la planificación inclusiva y continua.

En cuanto a la subdimensión correspondiente al trabajo en equipo también presenta un nivel aceptable principalmente con lo que respecta a la motivación hacia la cooperación activa de los grupos, mostrando que existe una preferencia de los miembros de la universidad hacia el trabajo en equipo por sobre el trabajo individual, hay que mencionar además que se mantiene un nivel medio respecto a la orientación al grupo por sobre los intereses personales y de minorías, el trabajo en grupo asciende hacia la formación de equipos, distribución del trabajo orientado a la comprensión del trabajo individual y su impacto en los objetivos organizacionales, descentralización de la dirección y distribución de la carga a los diferentes niveles.

El siguiente aspecto se refiere a la subdimensión correspondiente a desarrollo de capacidades, la cual presenta un nivel bajo respecto a la generación de problemas por ausencia de habilidades requeridas para la ejecución del trabajo, lo cual es positivo para la organización ya que esta corresponde a una interrogante inversa, lo significa que la universidad no presenta problemas en la realización de las funciones de sus miembros a causa de falta de habilidades, pues cuenta con personal competente lo que permite la generación de óptimos resultados, de la misma forma se presenta un nivel medio respecto a que la capacidad de los miembros de la organización es un factor relevante en la construcción de la ventaja competitiva, delegación de la autoridad orientada a la autonomía, proporcionamiento de capacitación para la formación de futuros líderes, y un nivel bajo respecto a inversión continua para el desarrollo de capacidades.

En base a todo lo mencionado anteriormente se infiere que la universidad mantiene una buena implicación, ya que se preocupa por mantener al personal comprometido con la institución y le permite colaborar en la toma de decisiones generando una implicación del personal hacia la universidad a través de lazos que le permiten a los empleados sentirse parte, además muestra una buena orientación hacia el trabajo en equipo, y esto permite que las tareas se ejecuten de mejor manera gracias a la interacción y aporte positivo de cada miembro lo que permite crear sinergias y fortalezas complementarias a partir de los aportes individuales, las cuales facilitan el logro de los objetivos comunes de la institución.

En cuanto a la subdimensión subsiguiente (desarrollo de capacidades) esta presenta una mayor deficiencia, y de continuar con esta tendencia la universidad puede presentar problemas futuros dado que esto impide aprovechar las capacidades de sus miembros afectando a la competitividad, por lo cual es importante incentivar a un mayor fomento en este aspecto, permitiéndole a la universidad mejorar su competitividad y excelencia académica a corto y largo plazo, pues es importante hacer énfasis sobre que el mejor recurso que tiene la institución es el talento humano y el mismo debe ser gestionado para lograr su máximo potencial, por lo cual es importante tomar medidas preventivas y correctivas respecto a este tema.

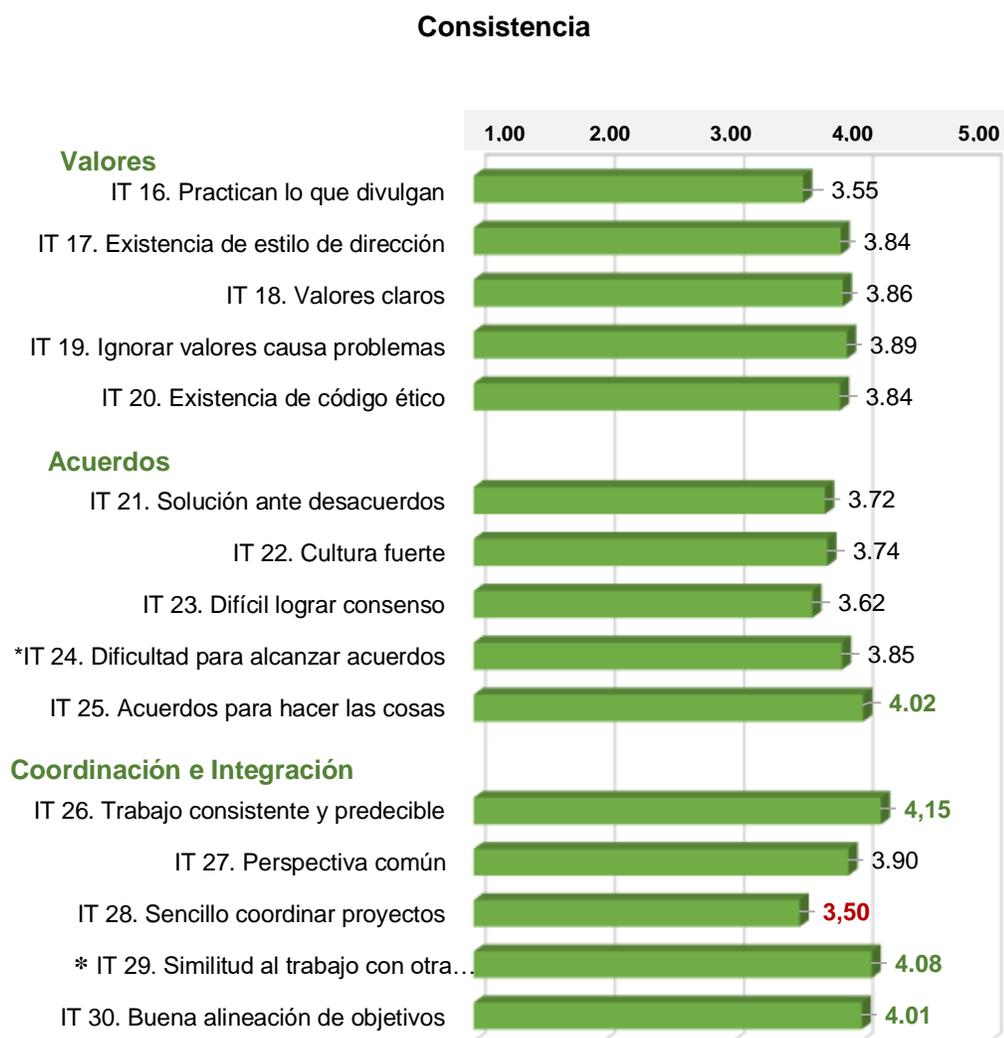
Como se expone en la Figura 31 los principales patrones que presenta la dimensión implicación son: el primero de ellos resaltó que el empoderamiento es superior al trabajo en equipo y el desarrollo de habilidades lo que permite inferir que existe un efectivo trabajo de equipo dentro de la institución, el segundo patrón hizo referencia a que el empoderamiento es superior al desarrollo de capacidades, lo cual no es lo más óptimo, pues estos dos rasgos deberían estar vinculados y mantener la misma tendencia de desarrollo, dado que al no ser así existe el riesgo de que los

miembros de la institución realicen sus actividades y tomen decisiones sin las habilidades y herramientas necesarias, lo cual puede ocasionar problemas futuros.

Consistencia. La dimensión consistencia corresponde a la estabilidad de la cultura, la cual representa la identidad de los colaboradores respecto a la organización, las tres subdimensiones que la integran corresponden a: valores, formas de conducta e integración. Los resultados se presentan en la Figura 32.

Figura 32

Resultados ítems de encuesta – Dimensión Consistencia



Nota. El gráfico muestra los promedios obtenidos en cada ítem o pregunta de encuesta perteneciente a la dimensión Consistencia; (*) pregunta inversa.

Valores. Como muestra la Figura 32 en los resultados obtenidos en la subdimensión de valores, la calificación con mayor puntaje se presenta en el ítem 19 con un promedio de 3,89 correspondiente a la premisa que hace referencia a que ignorar los valores esenciales de la institución genera dificultades, connotando que una gran parte de los estudiantes de las carreras técnicas consideran que el incumplimiento de valores provoca problemas por comportamiento inadecuado (deshonestidad, irrespeto, entre otros), incidiendo de forma negativa en el ambiente de la institución, por lo cual los actores de la comunidad universitaria están conscientes que deben seguir los lineamientos otorgados por la universidad y regir su comportamiento a ellos para evitar conflictos, en este contexto la Universidad cuenta con reglamentos que sancionan comportamientos deshonestos.

Por otra parte la calificación con menor puntaje se encuentra en el ítem 16 con un promedio de 3,55 el cual hace referencia a que los líderes y directores practican lo que divulgan, por lo cual se puede deducir que dentro de la Universidad aún no se ha desarrollado de forma óptima un liderazgo basado en ejemplo, pues la mayor dificultad se presenta en poder ser consecuente con lo que se pregona, pues el líder debe ser y hacer lo que exige de sus miembros y es importante entender que el líder no solo debe dar ejemplo sino ser el ejemplo, es decir transmitir a sus miembros sus ideales y que los mismos sientan que estos son dignos de ser replicados, pues la principal y única forma de poder influir sobre los miembros es través de ejemplarizar lo que se pregona.

Manteniendo la misma tendencia se encuentra el ítem 18 con un promedio de 3,86 relacionado a la interrogante que hace mención a la presencia de un conjunto de valores evidentes y firmes que orientan el gestionar de la organización, lo que permite inferir que la universidad cuenta con valores que se comparten e identifican a sus miembros, los cuales permiten guiar el comportamiento y son la base para la

construcción de una cultura organizacional fuerte, por lo cual es importante que la Universidad no solo los mantenga plasmados en papel, sino que también se encargue de promoverlos y difundirlos de forma continua, a fin de que sus miembros los comprendan e incorporen a sus actividades diarias.

En cuanto al ítem 20 el mismo mantiene una tendencia neutral con un promedio de 3,84 respecto a la premisa que hace referencia a la existencia de un código de ética con pautas de comportamiento, lo que denota que la universidad cuenta con un conjunto de normas, principios y valores los cuales se encuentran inmersos en el Código de ética de la institución, y sirven de guía en la forma de proceder o comportamiento de sus miembros, coadyuvándoles a efectuar las cosas de manera adecuada y mantener una relación ética y de respeto con la universidad y sus miembros, por lo cual es importante que la universidad persuada y realice una efectiva comunicación del mismo, creando compromiso y responsabilidad ética entre sus actores.

De manera análoga el ítem 17 mantiene una tendencia neutral con un promedio de 3,84 frente a la interrogante que indica la existencia de un estilo de dirección propio y enriquecido con un conjunto de prácticas diferenciadas, en este sentido se puede evidenciar que la población encuestada destaca que la universidad cuenta con un estilo de dirección característico, debido a su naturaleza la cual a ser una institución manejada bajo el régimen militar mantiene un estilo liderazgo basado en disciplina, el cual es reflejo de sus principales autoridades quienes son miembros activos de las diferentes Fuerzas (Aérea, Naval y Terrestre) que existen en el país, y han sido formados bajo un régimen de honor y disciplina, de modo que buscan transmitir y orientar a la Universidad bajo estos preceptos.

Acuerdos. La Figura 32 muestra los resultados obtenidos en la subdimensión de acuerdos, la calificación con mayor puntaje se encuentra en el ítem 25 con un promedio de 4,02 correspondiente a la premisa que afirma que la universidad mantiene acuerdos que guían la forma adecuada e inadecuada de realizar las cosas, la mayor parte la población encuestada concuerdan con este precepto, pues la universidad mantiene convenios colectivos en sus diferentes niveles, en forma general los acuerdos inician desde el reglamento que mantiene la Universidad el cual es una guía que permite conocer la manera correcta de ejecutar las cosas en los diferentes ámbitos, y este comportamiento trasciende a grupos más pequeños como son las aulas, donde existe un acuerdo docente-estudiantes que permite a las partes tener una negociación colectiva y un conocimiento claro sobre las reglas de convivencia.

En contraste con lo anterior el ítem con menor puntaje es el 23 con un promedio de 3,62 ante la premisa que hace referencia a la facilidad de lograr acuerdos en asuntos que generan conflicto, lo que refleja que la universidad aún trabaja por llegar a un consenso, a través de la superación de posiciones antagónicas que se presentan en la institución, este ítem mantiene una relación con la interrogante inversa correspondiente al ítem 24 con un promedio de 3,85 correspondiente a la presencia de discrepancias que impiden consensuar en temas difíciles, lo que permite reafirmar que la Universidad presenta moderados inconvenientes en lograr consensos en temas de interés general, pues la mayoría de sus miembros se esfuerzan para lograr acuerdos de beneficio mutuo y colectivo ante situaciones adversas centrando su trabajo y recursos hacia la búsqueda de soluciones que permitan lograr un consenso en temas esenciales.

Por otra parte el ítem 22 presenta una tendencia neutral con un promedio de 3,74 frente a la interrogante que cuestiona la presencia de una cultura firme dentro de la organización, lo que significa que la población encuestada está parcialmente

identificada con las creencias, costumbres, valores, y normas propias de la universidad, y esto se debe al desconocimiento existente por parte de los miembros, algunas causas esenciales podrían provenir de la corta difusión que ha tenido el departamento de comunicación social de la institución sobre temas esenciales que influyen en la construcción de una cultura fuerte, y a su vez de la falta de apropiación por parte de los estudiantes.

De manera análoga se encuentra al ítem 21 con un promedio de 3,72 el mismo que hace referencia que ante la presencia de discrepancias se trabaja enérgicamente a fin de encontrar soluciones que beneficien a todos los implicados, lo que denota que la población encuestada identifica que la universidad realiza esfuerzos moderados por no imponer un solo punto de vista sino incorporar los distintos puntos de vista existentes, a fin de lograr consensos que beneficien de manera colectiva a las partes, orientándose a cumplir el precepto del ganar-ganar, pues es importante que las partes inmersas en el conflicto puedan beneficiarse en algún grado y no se enfrenten al precepto de todo o nada, logrando así soluciones mutuamente benéficas.

Coordinación e Integración. La Figura 32 muestra los resultados obtenidos en la subdimensión coordinación e integración, la calificación con mayor puntaje se presentó en el ítem 26 con un promedio de 4,15 correspondiente a la premisa que hace referencia a un estilo de trabajo estable y previsible, es decir los estudiantes de carreras técnicas perciben que la forma de trabajar de la Universidad es consistente, pues la misma mantiene un comportamiento estable y bajos ambientes cambiantes gracias al control que mantiene ante las adversidades, generando fiabilidad entre sus miembros y proyectando mayor credibilidad en el entorno educativo, lo que permite un crecimiento sostenido y la creación de una buena imagen de la institución hacia sus usuarios

internos y externos. Por otra parte, es importante enfatizar que el estilo de trabajo de la universidad se encuentra cimentado sobre los valores de la institución.

Otro ítem que también presenta un alto promedio es el 29 con un puntaje de 4,08, el mismo está relacionado con la interrogante que hace mención a que el trabajar con alguien distinto al grupo da la sensación de trabajar con alguien externo a la institución, al ser una interrogante inversa presenta una diferente connotación, por lo cual este resultado es positivo para la institución y significa que el trabajo de los diferentes grupos es homogéneo, lo que crea una facilidad de trabajo entre grupos y permite que sus integrantes se desplacen entre los diferentes grupos sin generar conflictos dado que comparten y se encuentran alineados a los mismos objetivos, creando unidades estratégicas de trabajo enriquecidas de los diferentes conocimientos y experiencias de sus actores.

Manteniendo la misma tendencia se encuentra el ítem 30 con un promedio de 4,01, el cual menciona que existe una alineación estratégica de los objetivos para los distintos niveles jerárquicos de la organización, de lo cual se infiere que la universidad mantiene la alineación estratégica a través de una enfoque descendiente en donde se establece los objetivos en los niveles jerárquicos más altos y se los comunica hacia los niveles inferiores a fin de alinear al nivel directivo, asesor, apoyo y operativo, incluyendo todas las carreras hacia estos objetivos, por medio del establecimiento de objetivos específicos para cada uno de los diferentes niveles que conforman la institución.

Por otra parte la calificación con menor puntaje se encuentra en el ítem 28 con un promedio de 3,50 el cual hace referencia a la interrogante que manifiesta la existencia de una facilidad en la coordinación de proyectos entre los distintos grupos de la organización, lo que da pautas para afirmar que dentro de la universidad se presentan dificultades para coordinar proyectos debido a la demora en aprobación de

proyectos, procesos de planificación muy extensos y burocráticos, cambios en la normativa, límites presupuestarios, por mencionar algunas de sus principales causas.

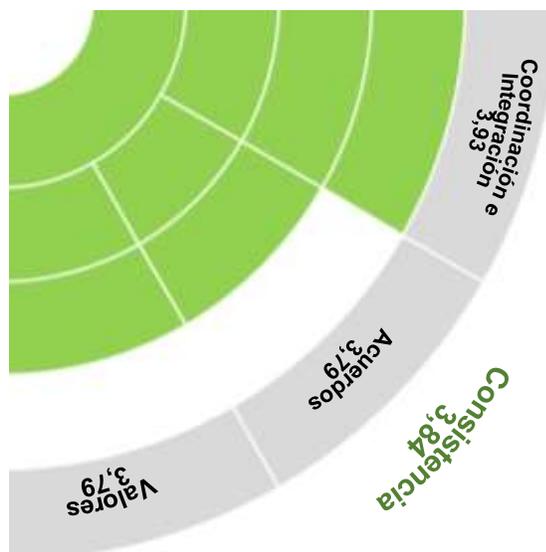
En cuanto al ítem 27 el mismo mantiene una tendencia neutral con un promedio 3,90 respecto a si existe una perspectiva compartida entre los diferentes grupos de la organización, lo que permite inferir que una parte de los miembros que conforman los diferentes grupos de la universidad alinean su perspectiva a la de la institución a través del direccionamiento hacia un objetivo común, logrando un crecimiento conjunto que enfoca los esfuerzos y permite a la universidad conducirse hacia el desarrollo sistemático y el cumplimiento efectivo de objetivos.

De acuerdo al modelo del autor Denison (1997) las culturas organizacionales que mantienen una alta consistencia son aquellas que tienen altos grados de integración interna de sus miembros, facilidad para lograr acuerdos y una cultura fuerte.

Como se muestra en la Figura 33 la dimensión consistencia en su conjunto mantiene un promedio de 3,84, esto muestra un nivel de aplicación medio dentro de la institución, la subdimensión que más se desarrolla en la universidad en relación a esta dimensión es la coordinación e integración con un promedio de 3,93, acompañada de acuerdos y valores las cuales mantienen un promedio de 3,79.

Figura 33

Resultados dimensión Consistencia - UFA ESPE



Nota. El gráfico muestra el promedio general obtenido en la dimensión Consistencia y sus subdimensiones. Adaptado de *The Denison Model* [Gráfico], por Denison Consulting, 2019 (<https://www.denisonconsulting.com/wp-content/uploads/2019/05/denison-culture-interpretation-guide.pdf>). Todos los derechos reservados [2019] por Licenciatarario. Adaptado con permiso del autor.

En relación a los datos representados en la Figura 33 la subdimensión con mayor puntaje corresponde a coordinación e integración, lo que permite inferir que la universidad mantiene un nivel aceptable respecto al estilo de trabajo estable y previsible, la facilidad de trabajar en los diferentes grupos y la alineación estratégica de los objetivos para los distintos niveles jerárquicos de la organización, por lo cual se puede evidenciar que la Universidad ha logrado mantenerse de forma consistente gracias a su forma de trabajo, y a que sus grupos son homogéneos facilitando el desplazamiento de sus miembros, e integrando a los mismos dentro de la alineación estratégica a fin de que los esfuerzos sean orientados hacia el cumplimiento de objetivos comunes, por otra parte se mantiene un nivel medio respecto a la perspectiva

compartida entre los diferentes grupos de la organización, y presenta deficiencias en la coordinación de proyectos entre los distintos grupos de la organización.

En cuanto a la subdimensión correspondiente a acuerdos la misma presenta un nivel aceptable con lo que respecta a la existencia de acuerdos generales que guían la forma adecuada e inadecuada de realizar las cosas dentro de la institución, lo que significa que la Universidad ha trabajado en este aspecto normando procesos a través reglamentos e instructivos los cuales son complementarios y tienen como objetivo orientar las acciones de los actores de la comunidad universitaria, por otra parte, se mantiene un nivel medio respecto a la presencia de discrepancias que impiden consensuar temas difíciles, presencia de una cultura firme dentro de la organización, trabajo enérgico a fin de encontrar soluciones en beneficio de todos los implicados, así como en la facilidad de lograr acuerdos en asuntos que generan conflicto.

En lo que se refiere a la subdimensión valores la misma presenta un nivel medio en todas sus interrogantes lo que quiere decir que los miembros de la comunidad Universidad están conscientes que el ignorar los valores esenciales de la institución genera dificultades, además la institución cuenta con la presencia de un conjunto de valores que orientan el gestionar de la organización, así como un código de ética con pautas de comportamiento , un estilo de dirección propio y enriquecido con un conjunto de prácticas diferenciadas y el ejemplo por parte de los directivos en relación a lo que promueven. Al presentar varias calificaciones neutrales se identifica que este comportamiento no es totalmente satisfactorio, por lo cual son aspectos a analizar por parte de la universidad a fin de mejorar su aplicabilidad dentro de la institución.

En base a todo lo mencionado anteriormente se infiere que la universidad mantiene una buena consistencia, teniendo como fortaleza dentro de este aspecto la coordinación e integración de sus miembros, esto se ha logrado gracias al trabajo

estable y predecible que mantiene la institución lo que facilita el desplazamiento de sus miembros y les proporciona la capacidad de poder trabajar juntos, eliminando límites y barreras existentes entre los diferentes grupos y alineando todos los esfuerzos hacia el cumplimiento de los objetivos comunes , lo que se refleja en los resultados obtenidos en la universidad tanto en excelencia académica como en gestión del personal, permitiendo mantener y mejorar la imagen de la institución así como elevar el nivel de conformidad de sus miembros.

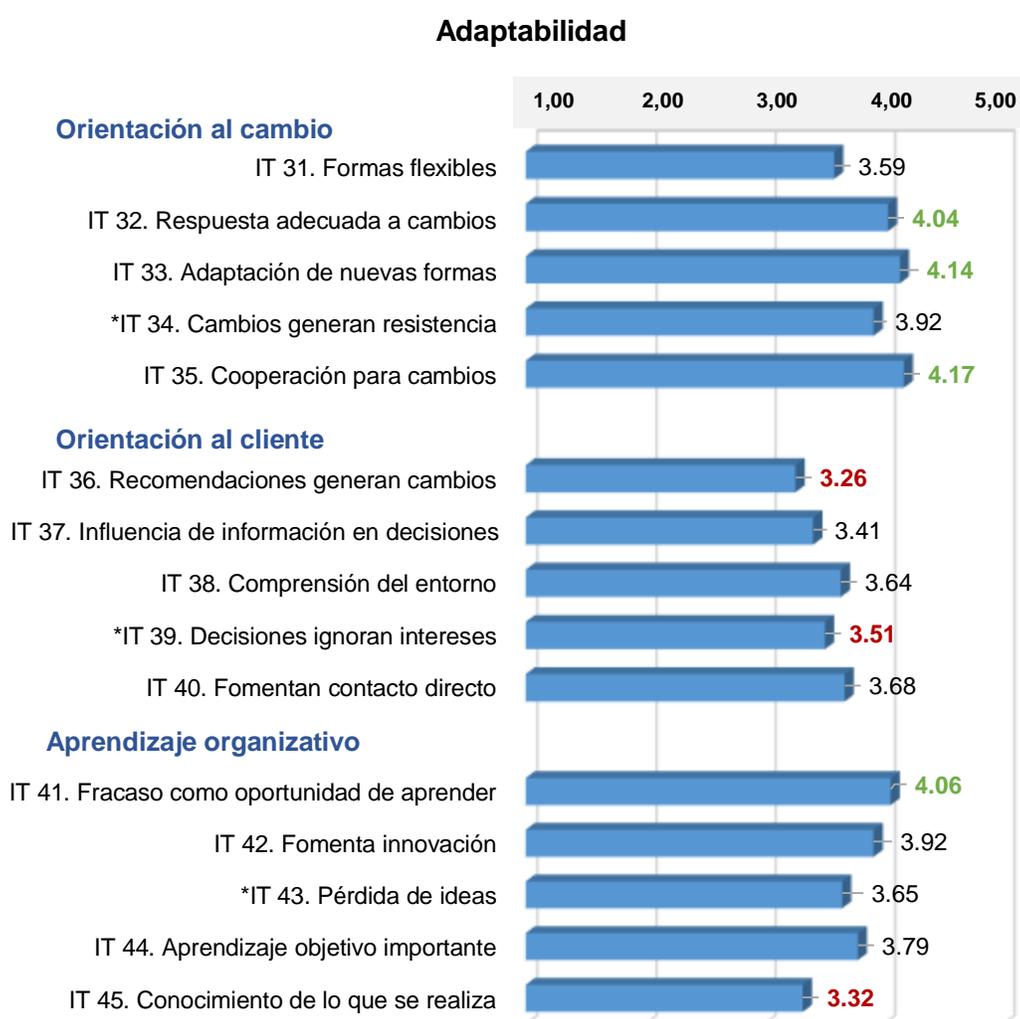
En cuanto a las subdimensiones subsiguientes (acuerdos y valores) mantienen un comportamiento neutral, lo cual no se considera ni una fortaleza ni una debilidad dentro de la consistencia, pero brinda pautas para que la Universidad trabaje en el desarrollo de estos aspectos a fin de que los mismos no se conviertan en debilidades y de ser el mejor de los escenarios asciendan a ser una fortaleza para la Universidad.

A su vez la Figura 33 representa el principal patrón dentro de la dimensión Consistencia, el cual resalta que valores es inferior que acuerdos y coordinación e integración lo que permite inferir que en la Universidad existen valores firmemente mantenidos pero los mismos aún no son de un enfoque generalizado, los valores pueden estar tipificados, pero sino se aplican de manera continua se recae en una simple tipificación per se.

Adaptabilidad. La dimensión adaptabilidad corresponde al comportamiento y habilidad de la institución en pro de ayuda a identificar los acontecimientos del entorno y los mecanismos para hacer frente a los mismos, las tres subdimensiones que la integran corresponden a: orientación al cambio, orientación al cliente, y aprendizaje organizativo. Los resultados se presentan en la Figura 34.

Figura 34

Resultados ítems de encuesta – Dimensión Adaptabilidad



Nota. El gráfico muestra los promedios obtenidos en cada ítem o pregunta de encuesta perteneciente a la dimensión Adaptabilidad; (*) pregunta inversa.

Orientación al Cambio. De conformidad con los resultados presentados en la Figura 34, en la subdimensión correspondiente a orientación al cambio la calificación con mayor puntaje se presenta en el ítem 35 con un promedio de 4,17 correspondiente a la interrogante que hace referencia a la coadyuva por parte de los distintos grupos para introducir cambios dentro de la organización, lo que denota que la Universidad se mantiene en aras del cambio y cuenta con el apoyo de sus miembros, los cuales entienden las demandas emergentes que mantienen la universidad y cooperan en la introducción y gestión de cambio, dado que el comportamiento de cada grupo e individuo asume relevancia y su participación activa se convierte en una condición básica que facilita a la universidad tener un equilibrio interno para una sólida implantación de los cambios.

La interrogante que se menciona en el párrafo anterior mantiene una relación con el ítem 34 correspondiente a una interrogante inversa con un promedio de 3,92 respecto a si existe resiliencia por parte del equipo ante los cambios, lo que permite reafirmar que la población encuestada sostiene que la universidad mantiene un leve grado de resiliencia, una de las principales razones nace de la introducción rígida de algunos cambios, dado que los cambios radicales por lo general son difíciles de manejar, por lo cual es importante realizar cambios pausados y progresivos, que permitan una transición hacia la implantación del cambio a través del ajuste de los procesos internos de la universidad así como la preparación de sus miembros.

Otro ítem que también presenta un alto promedio es el 33 con un puntaje de 4,14 correspondiente a la premisa que hace referencia a la adaptación de nuevas e innovadoras formas de realizar las cosas, lo cual permite inferir que la universidad es capaz de identificar los contextos emergentes o cambiantes y se enfoca en dar una respuesta acertada y pertinente basándose en una estrategia proactiva y no reactiva, lo

que le permita ser eficiente y oportuna en su actuar, dejando atrás la administración tradicional y orientándose a un enfoque sustentado en la innovación continua, lo que facilita a la institución responder con solidez y adaptarse a los cambios en el entorno educativo, asegurando su trascendencia y sostenibilidad a largo plazo.

De manera análoga se encuentra el ítem 32 con un promedio de 4,04 que hace alusión a la respuesta eficaz ante los cambios en el entorno, lo cual denota que la universidad entiende que para ser competitiva debe adaptarse a los cambios de manera rápida, por lo cual mantiene respuestas dinámicas ante los desafíos que se le presentan por cambios emergentes en su entorno, ajustando sus patrones de comportamiento hacia las exigencias del marco educativo y globalizado, logrado así una simbiosis que le permite una relación mutuamente beneficiosa entre el aprendizaje del entorno el cual se encuentra en continuo movimiento y la adaptación a él, lo que exige una elevada capacidad de adaptabilidad la cual es enfrentada por la universidad a través respuestas proactivas e implantación de acciones oportunas y ágiles.

En contraste el ítem con menor puntaje corresponde al 31 con un promedio de 3,59 referente a que el trabajo se caracteriza por la adaptabilidad y flexibilidad en la manera de hacer las cosas, lo cual permite inferir que a la universidad aún le falta flexibilidad en sus procesos de implementación de cambios, esto se debe a la alta normatividad externa e interna existente para la operatividad de procesos, pues la Universidad se debe a Órganos reguladores externos, sus normas y disposiciones así como las asignaciones presupuestarias del estado, lo que causa que exista una estructura rígida en la institución que impide una libre actuación, pero es importante hacer énfasis que el concepto de flexibilidad no puede ser aplicado a todas las instituciones, pues en instituciones tan complejas como lo son las de Educación Superior la flexibilidad no es una opción viable.

Orientación al Cliente. En base a los resultados que se presentan en la Figura 34 correspondiente a la subdimensión orientación al cliente, la calificación con mayor puntaje se presenta en el ítem 40 con un promedio de 3,68 respecto a que la organización promueve el acercamiento entre sus miembros y los clientes, lo cual permite inferir que la universidad utiliza de manera moderada a sus miembros como parte de la identificación de problemas, es decir aún le falta trabajar en la sinergia resultante del contacto con el cliente, dado que un contacto directo con los clientes permite conocer la valoración que tiene el cliente respecto al servicio educativo de la universidad, y conocer aspectos positivos y negativos que perciben del mismo a fin de poder solucionarlos y mejorar el servicio que se presta.

Por otra parte, la calificación con menor puntaje se encuentra en el ítem 36 con un promedio de 3,26, el cual hace referencia a que la retroalimentación de los clientes es utilizada para la generación de cambios, lo que da pautas para afirmar que la realidad de la Universidad contrasta la autopercepción de los estudiantes como clientes activos de la institución, pues aún existe una limitación en su participación principalmente en la toma de decisiones pues sus comentarios y recomendaciones muchas veces no son implantados dentro de los procesos de cambio, lo cual es un factor importante en el que debe trabajar la universidad, dado que los estudiantes no deben ser vistos solo como un producto sino que deben convertirse en clientes y participantes del servicio educativo y tomar relevancia dentro de la Universidad.

En cuanto al ítem 38 el mismo mantiene una tendencia neutral con un promedio de 3,64 respecto a la percepción de las necesidades y requerimientos del entorno, de lo cual se puede inferir que la Universidad mantiene un moderado entendimiento de su entorno el cual está conformado por los clientes externos de la organización, quienes son la sociedad, el estado y los empleadores, pues estos actores son quienes

recogerán el producto de la Universidad (estudiantes egresados), por lo cual es importante que la universidad tome en cuenta las necesidades y requerimientos de estos actores externos a fin de poder ejecutar un servicio educativo de calidad que se refleje en la formación de profesionales con altas capacidades y competencias que satisfagan las demandas del entorno.

Manteniendo la misma tendencia se encuentra el ítem 39 con un promedio de 3,51 que hace referencia a la toma de decisiones de forma independiente a los requerimientos de los clientes, esta es una interrogante negativa que a su vez mantiene relación directa con el ítem 37 con un promedio de 3,42 el cual hace referencia a la incidencia de la información de los clientes dentro de las decisiones de la organización, estas dos interrogantes son complementarias y permiten reafirmar que la universidad posee insuficiente información acerca de sus clientes, pues la institución tiende a tomar en cuenta la opinión de grupos organizados de estudiantes los cuales son escasos y no representan la totalidad de los estudiantes, ocasionando que los altos niveles jerárquicos tengan insuficiente información de las necesidades de sus clientes (estudiantes), y que sus decisiones no se relacionen con las expectativas y realidad que viven todos los miembros de la organización, lo que causa que los mismos sientan resiliencia y desconformidad hacia estas decisiones.

Aprendizaje Organizacional. Como muestra la Figura 34 en los resultados obtenidos en la subdimensión aprendizaje organizacional, la calificación con mayor puntaje se presentó en el ítem 41 con un promedio de 4,06 correspondiente a que el fracaso es visto como una oportunidad para conocer y perfeccionar a la organización, donde se infiere que la Universidad tiene un enfoque constructivista el cual mira al fracaso como una retroalimentación y oportunidad de aprendizaje tanto para la institución como para sus miembros, dado que el mismo se convierte en un reactivo

para que se produzca un cambio, y le permite a la universidad asumir acciones correctivas y que las próximas decisiones tengan fundamentos de lo aprendido por la propia experiencia, pues cometer un error no es fracasar pero no aprender de él sí.

Por el contrario la calificación con menor puntaje se encuentra en el ítem 45 con un promedio de 3,32 el cual hace referencia a la existencia de una buena comunicación entre los grupos que coexisten en la organización, lo que da pautas para afirmar que la universidad aún tiene que trabajar en sus habilidades efectivas de comunicación, pues se evidencia una falta de una comunicación fuerte dentro de la universidad, lo cual no permite una fluidez de la misma entre todos los miembros que la conforman, dado que la universidad sólo ha enfatizado la información sistematizada descendente que se limita a informar desde los niveles más altos hacia los inferiores mas no ha promovido una comunicación interna tanto ascendente como horizontal, lo que impide que la información fluya hacia los niveles más altos así como entre funciones, ocasionando una carencia de información acerca de lo que sucede con sus actores.

En cuanto al ítem 42 el mismo mantiene una tendencia neutral con un promedio de 3,92 respecto a la existencia de motivación hacia la innovación de la organización, lo cual permite inferir que la universidad entiende que se desenvuelve en un entorno donde la innovación es incesante, por lo cual realiza esfuerzos para responder a las demandas que nacen de estos entornos cambiantes, haciendo que la innovación sea parte y característica la cultura de la Universidad, lo cual se ha podido evidenciar a través de la modernización tanto de procesos como estructuras, la cual ha sido resultado de una cadena de diferentes actores quienes han sido participes y usuarios de estos cambios, pero es importante hacer énfasis que el éxito o fracaso de la innovación depende directamente de la capacidad de aceptación de los actores.

De manera análoga se encuentra el ítem 44 con un promedio de 3,79 que hace alusión a que aprender es una parte fundamental de la organización y coexiste en el trabajo, lo que significa que la universidad se encuentra en un constante aprendizaje tanto de los ambientes cambiantes y su entorno como de sus propias experiencias, lo que le permite mantenerse en una constante construcción y desarrollarse según las demandas externas e internas, mejorando progresivamente su eficacia, y este comportamiento trasciende a sus miembros quienes también integran este aprendizaje dado que es importante su predisposición por aprender y cambiar, debido a que la creación del aprendizaje nace de los miembros, se eleva a los diferentes niveles y se integra a toda la organización.

Finalmente manteniendo la misma tendencia se encuentra el ítem 43 con un puntaje de 3,65 con respecto a falta de ejecución de nociones que se disipan en el camino, la cual corresponde a un interrogante negativa por lo cual mantiene una diferente connotación, lo que significa que en la Universidad algunas nociones o ideas se disipan en el trayecto, esto puede deberse excesivo trámite y filtros que se exigen para la aprobación, ejecución, y asignación de recursos para planes y proyectos, lo que causa desmotivación por parte de los miembros y el aumento del riesgo de perder ideas que beneficien a la Universidad.

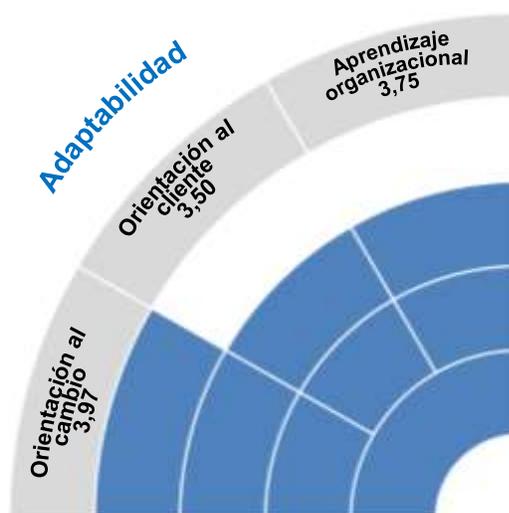
El base a lo plasmado en el modelo del autor Denison (1997) las culturas organizacionales que tienen una alta adaptación son aquellas que son capaces adaptarse a la necesidades de sus clientes internos y externos y tienen una profunda comprensión del entorno en el que se desarrollan, lo que les permite reaccionar de forma eficaz a los entornos emergentes y anticipar cambios futuros.

Como muestra la Figura 35, la dimensión adaptabilidad en su conjunto mantiene un promedio de 3,74, esto muestra un nivel de aplicación medio dentro de la institución,

la subdimensión que más se desarrolla en la universidad respecto a esta dimensión es la orientación al cambio con un promedio de 3,97 acompañada de aprendizaje organizacional con un promedio de 3,75, y finalmente orientación al cliente con un promedio de 3,50.

Figura 35

Resultados dimensión Adaptabilidad - UFA ESPE



Nota. El gráfico muestra el promedio general obtenido en la dimensión Adaptabilidad y sus subdimensiones. Adaptado de *The Denison Model* [Gráfico], por Denison Consulting, 2019 (<https://www.denisonconsulting.com/wp-content/uploads/2019/05/denison-culture-interpretation-guide.pdf>). Todos los derechos reservados [2019] por Licenciatario. Adaptado con permiso del autor.

Como muestra la Figura 35 la subdimensión con mayor puntaje corresponde a orientación al cambio, lo que denota que la universidad mantiene un nivel aceptable respecto a la coadyuva por parte de los distintos grupos para introducir cambios dentro de la organización, la adaptación de nuevas e innovadoras formas de ejecutar las cosas y la respuesta eficaz ante los cambios en el entorno, por lo cual se puede evidenciar que la Universidad cuenta con la predisposición de sus miembros para la

implementación de cambios que permitan el desarrollo de la Universidad, pues los mismos apoyan y participan activamente, lo que le ha permitido una transición de un estructura tradicional hacia un estructura inteligente sustentada en la innovación y mejora continua, facilitando a la institución responder con solidez y eficacia ante las demandas externas, por otra parte se mantiene un nivel medio de resiliencia por parte del equipo ante los cambios así como en la flexibilidad en la forma de hacer las cosas.

En cuanto a la subdimensión correspondiente a aprendizaje organizacional presenta un nivel aceptable con lo respecta a que el fracaso es visto como una oportunidad para conocer y perfeccionar a la organización, lo cual evidencia que la Universidad mantiene un enfoque constructivista en el cual el fracaso es tomado como una oportunidad para aprender y mejorar, por otra parte mantiene un nivel medio respecto a: la existencia de una motivación hacia la innovación de la organización, al aprendizaje como parte fundamental de la organización y la falta de ejecución de nociones, y finalmente presenta deficiencias en la comunicación entre los grupos que coexisten en la organización.

En lo que se refiere a la subdimensión orientación al cliente la misma presenta un nivel medio respecto a que: la organización promueve el acercamiento entre sus miembros y los cliente, la percepción de las necesidades y requerimientos del entorno, y la toma de decisiones de forma en base a los requerimientos de los clientes, de lo cual se infiere que la universidad realiza esfuerzos para lograr que sus miembros sean parte de la identificación de problemas a través del acercamiento con los clientes, así como para lograr un entendimiento del entorno, lo permite mantener un conocimiento moderado del contexto en donde se desenvuelve y utilizarlo en su toma de decisiones, por otra parte presenta deficiencias en la consideración de la retroalimentación de los clientes para la generación de cambios.

En base a todo lo mencionado anteriormente se infiere que la Universidad mantiene una buena adaptabilidad teniendo como fortaleza dentro de este aspecto la orientación al cambio, esto se ha logrado gracias a que sus miembros coadyuvan en la introducción de cambios, así como la capacidad que tiene la institución para adaptarse a contextos emergentes a través de respuestas y estrategias reactivas y oportunas, logrando que su comportamiento permita responder a las exigencias del marco educativo, por otra parte también la universidad realiza esfuerzos por mantener un aprendizaje organizacional a través de enfoque constructivista que le permite aprender de sus errores y mostrarse como una universidad más compacta, segura y con una tendencia hacia la innovación.

En cuanto a la subdimensión subsiguiente (orientación al cliente) se presenta como una debilidad dentro de la adaptabilidad de la universidad, lo que brinda pautas para que la organización tome acciones preventivas y correctivas al respecto, a fin de que esta debilidad no ocasione problemas futuros que afecten de forma negativa al desarrollo de la Universidad.

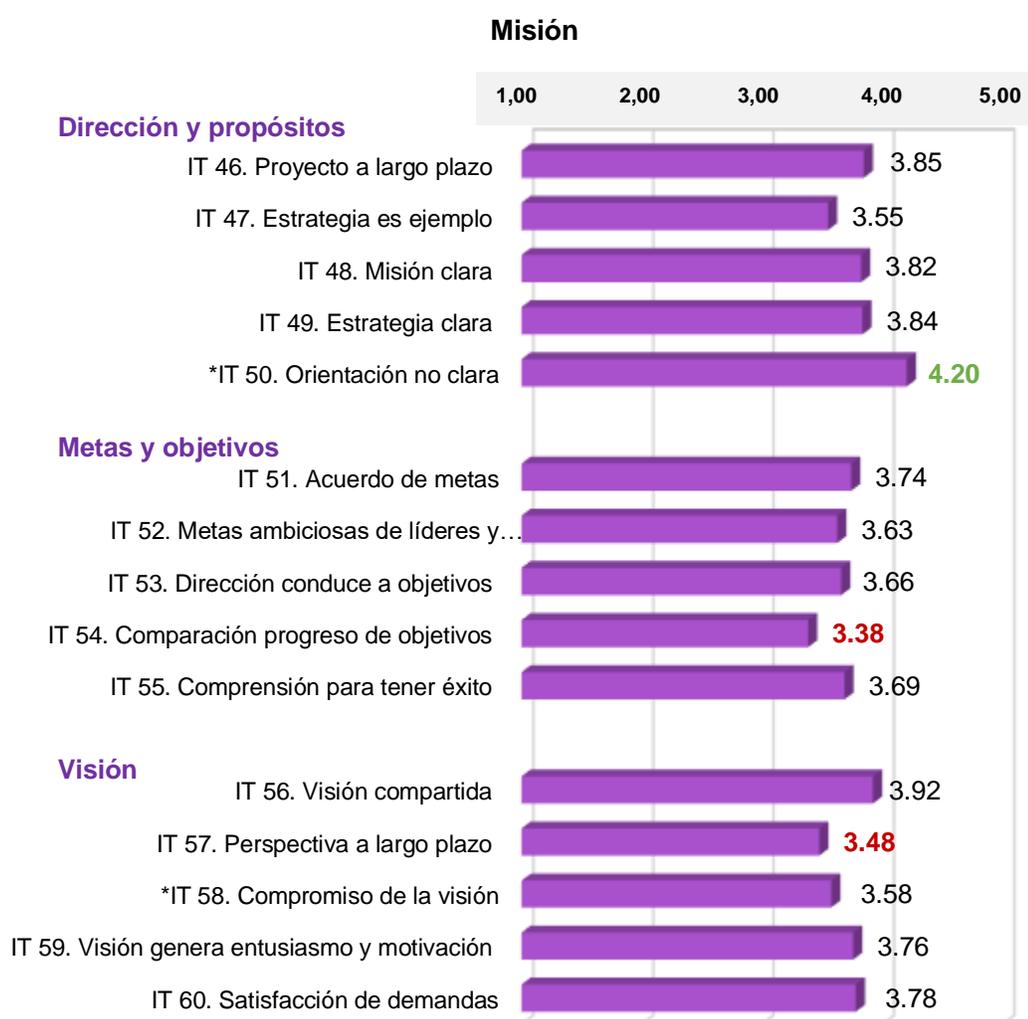
En la Figura 35 se observa los principales patrones que presenta la dimensión adaptabilidad, el primero de ellos resaltó que orientación al cliente es inferior que el aprendizaje organizacional y la orientación al cambio, en base a literatura expuesta por el autor del modelo, la orientación al cliente requiere de dos elementos fundamentales: conocimiento del cliente y capacidad de respuesta, si se carece de uno de estos elementos se presenta el patrón expuesto en el caso de la Universidad la principal deficiencia está relacionada al conocimiento del cliente, lo cual representa un riesgo para la institución dado que a futuro puede ocasionar que el servicio brindado no satisfaga las necesidades y requerimientos de los clientes.

El segundo patrón hizo referencia a que la orientación al cambio es superior al aprendizaje organizacional, lo cual no es lo más óptimo, dado que la Universidad primero debería centrarse en conocer y aprender de sí misma y su entorno, antes de implementar cambios.

Misión. La dimensión misión corresponde a las metas y estrategias que se plantean y se deben cumplir, basadas en principios, así como la interrelación con los colaboradores y el entorno, las tres subdimensiones que la integran corresponden a: dirección y propósitos, metas y objetivos, visión. Los resultados de los ítems se presentan en la Figura 36.

Figura 36

Resultados ítems de encuesta – Dimensión Misión



Nota. El gráfico muestra los promedios obtenidos en cada ítem o pregunta de encuesta perteneciente a la dimensión Misión; (*) pregunta inversa

Dirección y Propósitos. La Figura 36 muestra los resultados obtenidos en la subdimensión correspondiente a dirección y propósitos, la calificación con mayor puntaje se presenta en el ítem 50 con un promedio de 4,20 correspondiente a la interrogante inversa que hace referencia a que la orientación estratégica de la organización resulta ambigua para sus miembros, donde se infiere que a los miembros que conforman la comunidad Universitaria les resulta clara la planificación estratégica de la institución, y la entienden como la trayectoria o camino que debe seguir la universidad para alcanzar su misión y visión, en el cual sus acciones diarias permiten el cumplimiento de estas metas planteadas, esta forma de trabajo planificada y entendida por los miembros le permite a la Universidad disminuir la incertidumbre, dado que sus actores conocen hacia dónde se dirige la institución.

En contraste, el ítem con menor puntaje corresponde al 47 con un promedio de 3,55 con respecto a que la estrategia de la organización es un referente para la competencia, donde se infiere que la universidad realiza esfuerzos por construir un factor diferenciador que le permita llegar a la sobresalir entre las Institucionales de Educación Superior nacionales e internacionales, por lo cual busca crear un valor agregado permanente que refuerce la marca institucional que mantiene cimentada gracias a su desempeño y prestigio, pues entiende que ser excelente en lo realiza y expandirlo fuera de la fronteras de la Universidad genera una reputación corporativa positiva que posibilita a la institución ser considerada como un referente para la competencia.

En cuanto al ítem 46 el mismo mantiene una tendencia neutral con un promedio de 3,85 respecto a la interrogante referente a que los planes y proyectos de la organización están orientados al largo plazo, donde se evidencia que la Universidad trabaja de forma planificada a través de la planificación estratégica institucional, lo que

le permite direccionar y gestionar sus procesos y recursos para construir una perspectiva futura que implante los avances tecnológicos y oriente a la Universidad no solo a satisfacer las demandas actuales sino a tener miras hacia el futuro, el cual se direcciona hacia una innovación en la forma de trabajar, dado que la universidad prevé estos cursos de acción y los implanta en sus planes y proyectos a fin de que los mismos puedan responder a las exigencias actuales y futuras del entorno.

Manteniendo esta misma tendencia se encuentra el ítem 49 con un promedio de 3,84 que hace alusión a que la estrategia se alinea al futuro deseado de la organización, donde se infiere que la Universidad realiza esfuerzos por formular y mantener estrategias alineadas a la misión de la institución y al contexto en el que se desarrolla, lo que permite que su marco de actuación tenga miras al futuro deseado, así como que los recursos y medios sean asignados de manera adecuada a fin de que la estrategia de la institución tenga un soporte organizativo que le permita ser implantada con éxito tanto actualmente como en el futuro, dado que en el contexto complejo en el que surge la universidad se exige estrategias funcionales que no solo permitan el buen funcionamiento actual de la organización sino que la oriente hacia futuro.

Finalmente, de manera análoga se encuentra el ítem 48 con un promedio de 3,82 respecto a que la misión direcciona al trabajo de toda la organización, lo que denota que la universidad realiza esfuerzos por mantener una clara definición de su misión, la cual en los últimos tiempos ha presentado algunas modificaciones a fin de alinearse a la realidad y contexto del entorno educativo y satisfacer las necesidades y aspiraciones de todos sus actores y demás grupos de interés, el contar con una misión clara y realista permite conducir a la Universidad y sus miembros hacia una trayectoria definida, lo que genera un grado de compromiso y responsabilidad de los actores universitarios con la misión institucional.

Metas y Objetivos. La Figura 36 muestra los resultados obtenidos en la subdimensión correspondiente a metas y objetivos, la calificación con mayor puntaje se presenta en el ítem 51 con un promedio de 3,74 correspondiente a la interrogante que hace referencia a que las metas propuestas son de mutuo acuerdo entre los miembros de la organización, donde se infiere que la Universidad hace esfuerzos por articular las metas en colaboración con los miembros de la institución a fin de que estas cuenten con criterios y aportes basados en conocimientos y experiencias propias de los mismos, generando un compromiso articulado de los miembros hacia los objetivos de la institución así como una motivación y sentido de pertenencia en torno al desarrollo institucional.

En contraste, el ítem con menor puntaje corresponde al 54 con un promedio de 3,38 que hace referencia a que se mide y contrasta de forma continua el avance de los objetivos fijados, lo que denota que la Universidad realiza esfuerzos para medir de forma continua sus avances a fin de conocer el grado de ejecución de sus objetivos, pero es importante hacer énfasis en que la institución se limita a la medición de indicadores financieros, presupuestarios, y de gestión tradicionales, pero estos indicadores no son suficientes, entendiendo el contexto complejo en el que surge la Universidad, dado que no le permite conocer y aprender objetivamente los criterios y pensamientos de sus clientes y miembros.

En atención a lo cual debe orientarse a construir indicadores con una orientación más profunda como lo son la calidad y satisfacción, que le permitan medir el desempeño de la Universidad en un período académico, así como los resultados de programas, proyectos, servicios administrativos, y desempeños globales de departamentos, a su vez estos indicadores deben ser presentados y socializados por la Universidad como una forma de rendición de cuentas, a fin de que alumnos y

autoridades puedan conocer e interrogar la calidad de la formación y servicios que mantiene la institución, dado que es erróneo pensar que entornos tan complejos como la educación se pueden medir con indicadores simples.

En cuanto al ítem 55 el mismo mantiene una tendencia neutral con un promedio de 3,69 respecto a la existencia de una clara comprensión de las actividades necesarias a ejecutar para llegar al éxito, lo que da pautas para afirmar que los miembros de la institución mantienen una módica comprensión de las acciones a implementar para alcanzar los objetivos que les permitan conducirse al éxito organizacional, pues conocen y entienden las acciones que deben desarrollar para lograr las metas propuestas así como su rol e impacto dentro de la trayectoria deseada de la institución, pero es importante no limitarse a la comprensión sino motivar a los miembros hacia la prosecución del éxito de la Universidad.

Manteniendo la misma tendencia se encuentra el ítem 53 con un promedio de 3,66 que hace referencia a que la dirección orienta hacia el alcance de los objetivos, lo que da pautas para inferir que la Universidad mantiene un nivel moderado respecto a esta premisa, es importante tener en cuenta que la universidad surge en un contexto más complejo que el de una organización común, pues esta solo tiende a orientarse a una dirección que es la rentabilidad, mientras que las Instituciones de Educación Superior están obligadas a orientarse a varias direcciones como la formación de profesionales, creación de conocimientos (investigación), y la prestación de servicios (administrativos y financieros, sociales), lo cual hace que la tarea de los directivos sea mucho más compleja, pues son ellos quienes deben canalizar esfuerzos y recursos hacia todas las direcciones a fin que se logre el cumplimiento de los objetivos.

Finalmente, se presenta de manera análoga el ítem 52 con un promedio de 3,63 respecto a que las metas son formuladas de forma optimista y objetiva, donde se infiere

que la Universidad realiza esfuerzos para que la fijación de sus metas estén alineadas a los recursos (tecnológicos, humanos, financieros) disponibles, manteniendo un comportamiento conservador respecto a este tema, esto nace de la naturaleza de la organización la cual es compleja y poco flexible dado que las metas ambiciosas dentro de este contexto pueden llegar a ser irreales o inalcanzables, por lo tanto el mejor camino para la institución es la fijación de metas realistas y cambios progresivos que vayan en relación a los recursos disponibles y el tiempo necesario para su implementación.

Visión. La Figura 36 muestra los resultados obtenidos en la subdimensión visión, la calificación con mayor puntaje se presentó en el ítem 56 con un promedio de 3,92 correspondiente a que se tiene una percepción clara y compartida de hacia dónde va la organización y su aspiración en el futuro, lo que denota que la Universidad mantiene una percepción clara hacia el futuro, la cual se encuentra plasmada en su visión y planificación estratégica, pero la misma no es totalmente compartida entre sus miembros dado que existe un contraste entre la alta difusión de la visión universitaria y la limitada difusión de la planificación estratégica, lo cual ocasiona que no exista un claro entendimiento de cómo se van a dirigir y articular los esfuerzos y recursos hacia el cumplimiento de estos objetivos futuros (visión).

Por otra parte, la calificación con menor puntaje se encuentra en el ítem 57 con un promedio de 3,48 el cual hace alusión a la premisa correspondiente a que los mayores niveles de autoridad mantienen una orientación al largo plazo, lo que da pautas para afirmar que dentro de la Universidad se presentan dificultades respecto a este tema, debido a que existe una alta rotación en los cargos de dirección, lo que genera que los altos niveles directivos estén ocupados por autoridades de turno, ocasionando que no exista una óptima gestión y por consiguiente se limiten los planes a

largo plazo, dado que cada administración mantiene su propia perspectiva y forma de trabajo y esta puede contraponerse a las venideras, dificultando la consolidación de planes y programas a largo plazo.

El ítem 60 mantiene una tendencia neutral con un promedio de 3,78 ante la premisa que hace referencia a que la ejecución de demandas a corto plazo sirve de base para el logro de la visión al largo plazo, este ítem mantiene una relación con la interrogante inversa correspondiente al ítem 58, el cual mantiene un promedio de 3,58 respecto a que existe incompatibilidad entre las metas a corto plazo y la visión, lo que reafirma que la mayoría de las decisiones que mantiene la institución son oportunamente planificadas y alineadas a la visión, donde cada autoridad de turno se orienta a gestionar y direccionar de forma adecuada los recursos disponibles a fin de poder satisfacer las demandas y necesidades a corto plazo, y a su vez mantener una perspectiva hacia la visión.

De manera análoga, el ítem 59 mantiene la misma tendencia neutral, con un promedio de 3,76 que hace referencia a que la visión genera interés entre sus miembros, dando pautas para afirmar que los miembros que conforman la comunidad universitaria mantienen un grado aceptable de motivación e interés hacia la visión de la Universidad, dado que la misma es formulada desde una perspectiva realista permitiendo que los miembros puedan empoderarse de la misma, a sus vez es importante resaltar los esfuerzos que ha mantenido la Universidad para la difusión de la misma, esto ha permitido que un gran porcentaje de estudiantes conozcan y se familiaricen con la visión, pues la misma se encuentra publicada en medios virtuales y dentro de las instalaciones de la institución.

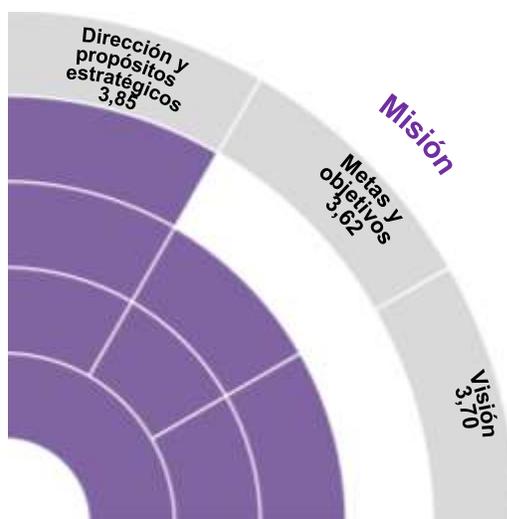
Parfraseando lo expuesto en el modelo del autor Denison (1997) las culturas organizacionales que mantienen una alta misión son aquellas que tienen óptimo un

sentido de orientación y dirección, definen de forma clara sus metas y objetivos estratégicas, y mantienen un alto entendimiento de su futuro deseado (visión).

Como muestra la Figura 37 la dimensión misión en su conjunto mantiene un promedio de 3,72 esto muestra un nivel de aplicación medio dentro de la institución, la subdimensión que más se desarrolla en la universidad en relación a esta dimensión es la dirección y propósitos estratégicos con un promedio de 3,85, seguida de la subdimensión visión con un promedio de 3,70 y finalmente acompañada de la subdimensión metas y objetivos con un promedio de 3,62.

Figura 37

Resultados dimensión Misión - UFA ESPE



Nota. El gráfico muestra el promedio general obtenido en la dimensión Misión y sus subdimensiones. Adaptado de *The Denison Model* [Gráfico], por Denison Consulting, 2019 (<https://www.denisonconsulting.com/wp-content/uploads/2019/05/denison-culture-interpretation-guide.pdf>). Todos los derechos reservados [2019] por Licenciatario.

Adaptado con permiso del autor.

Como expone la Figura 37, la subdimensión con mayor puntaje corresponde a dirección y propósitos estratégicos, donde se infiere que la Universidad mantiene un nivel aceptable respecto a que la planificación estratégica de la institución es clara para sus miembros, lo cual evidencia que existe un alto entendimiento de la planificación estratégica por parte de los miembros, pues están conscientes que la planificación institucional permite definir planes y proyectos colectivos que sirven de apoyo para logro de metas y objetivos estratégicos, por otra parte mantiene un nivel medio respecto a que: los planes y proyectos de la organización están orientados al largo plazo, la estrategia se alinea al futuro deseado de la organización, la misión direcciona al trabajo de toda la organización, y la estrategia de la organización es un referente para la competencia.

En cuanto a la subdimensión correspondiente a visión la misma presenta un nivel medio con respecto a que: las metas propuestas son de mutuo acuerdo entre los miembros de la organización, la existencia de una clara comprensión de las actividades necesarias a ejecutar para llegar al éxito, la dirección facilita y orienta hacia el alcance de los objetivos, y las metas son formuladas de forma optimista y objetiva, al presentar varias calificaciones neutrales se identifica que este comportamiento no es totalmente satisfactorio, por lo cual son aspectos a analizar por parte de la Universidad a fin de mejorar su aplicabilidad dentro de la institución, por otra parte se presenta deficiencias en la medición y contraste continuo del avance de los objetivos fijados, pues dentro de la universidad aún no se ha implantado una cultura de medir y ser medido.

En lo que se refiere a la subdimensión metas y objetivos la misma presenta un comportamiento análogo a la anterior subdimensión, presentando un nivel medio con respecto a que: existe una percepción clara y compartida de hacia dónde va la organización y su aspiración en el futuro, la ejecución de demandas a corto plazo sirve

de base para el logro de la visión al largo plazo, la visión genera interés entre los miembros, y la existencia de compatibilidad entre las metas a corto y largo plazo, por lo cual estos representan aspectos a tomar en cuenta y trabajar por parte de la Universidad a fin de evitar que se conviertan en futuras debilidades, continuando con el análisis se evidencia deficiencias en la orientación al largo plazo que mantienen las autoridades.

En base a todo lo mencionado anteriormente se infiere que la universidad mantiene una moderada misión, teniendo como fortaleza dentro de este aspecto la dirección y propósitos estratégicos, esto se ha logrado gracias a la existencia de una orientación estratégica clara que permite articular de forma alineada el que hacer, como hacer y para qué hacer, a través de estrategias, planes y proyectos, a su vez se mantiene una clara comunicación de las metas y objetivos, permitiendo que sus miembros comprendan y conozcan como contribuirán al logro de metas y objetivos propuestos, otorgando un claro sentido al trabajo conjunto de cada uno de los actores que conforman la comunidad universitaria así como de la dirección.

En cuanto a las subdimensiones subsiguientes (visión; metas y objetivos) mantienen de forma análoga un comportamiento neutral, lo cual no se considera ni una fortaleza ni una debilidad dentro la dimensión misión, pero da pautas para trabajar en el desarrollo de estos aspectos, pues los mismos en su conjunto son considerados por el autor del modelo como la característica cultural más importante dentro de la organización, y es importante que los mismos no se conviertan en debilidades, dado que tendrían un impacto negativo hacia la universidad, por lo cual de ser el mejor escenario se busca que estos rasgos sean una fortaleza para la institución, atribuyéndole mejores características a fin de convertirse en un referente de calidad y prestigio en el ámbito educativo.

Como expone la Figura 37 el principal patrón que presenta la dimensión visión muestra que la dirección y propósitos estratégicos es superior a metas y objetivos y visión, lo que permite inferir que la universidad aún mantiene una brecha entre la tipificación per se de los objetivos centrales (misión y visión) y la implantación de los mismos, pues la Universidad dota a sus miembros del “que hacer” pero carecen de un entendimiento respecto del “ para que hacer”, lo que ocasiona que sus actores se limiten a cumplir las órdenes o disposiciones pero no sienten que sus acciones ayudan a consolidar la misión y visión general de la institución, esto a largo plazo genera una desmotivación y falta de entusiasmo hacia los objetivos de la Universidad.

Análisis de los Rasgos de la Cultura Organizacional UFA-ESPE

El modelo del autor (Denison, 1997) divide la cultura organizacional en hemisferios y los clasifica como rasgos culturales a través de las siguientes ecuaciones:

- Adaptabilidad+ Misión=Enfoque externo
- Implicación+Consistencia=Enfoque interno
- Adaptabilidad+Implicación= Flexibilidad
- Misión+Consistencia=Estabilidad

Para el presente análisis se utilizó la escala definida por Negrín et al, (2016), la cual es empleada en la medición del desempeño y utiliza las valoraciones que se presentan a continuación:

Alto (4-5), medio (3), bajo (1-2)

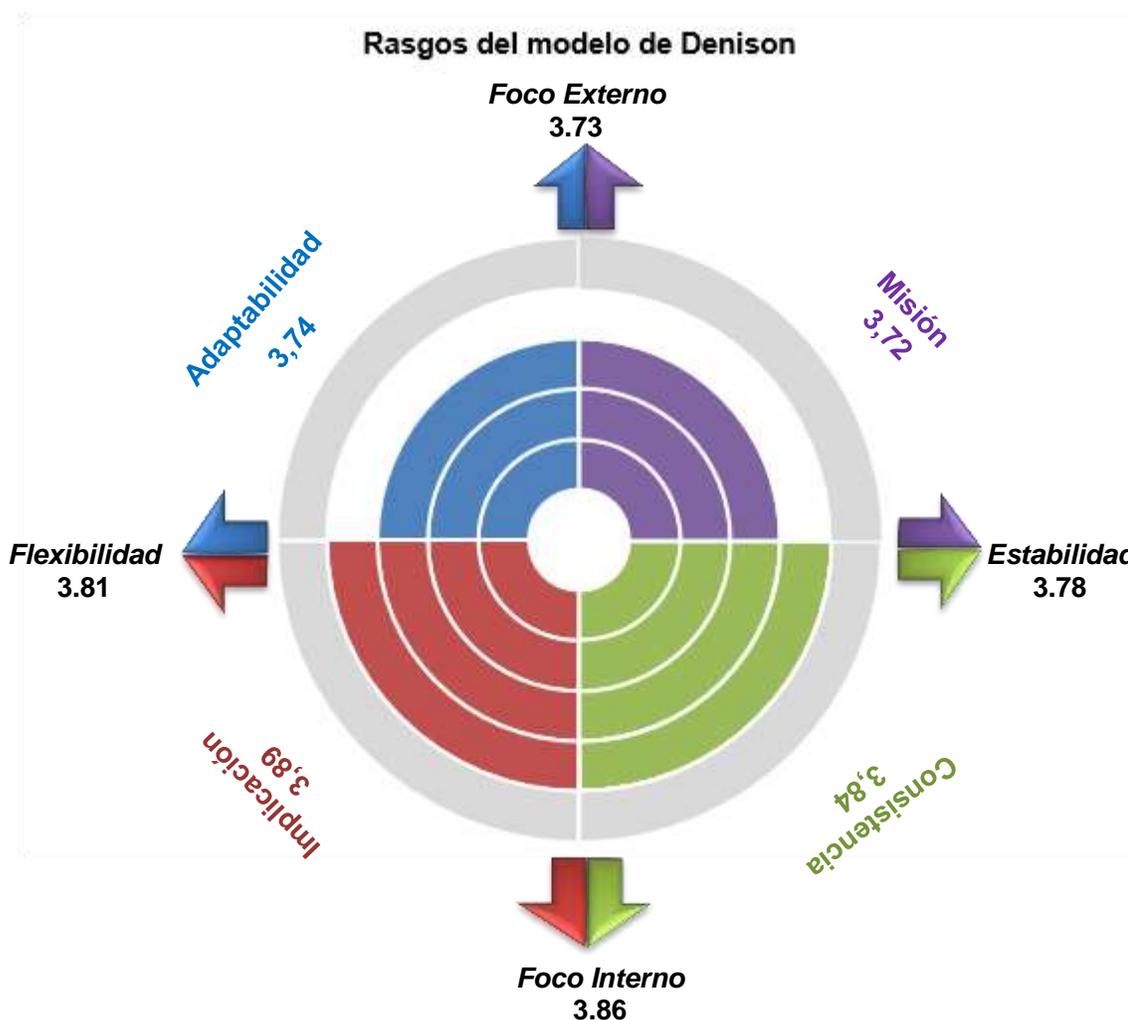
Hay que mencionar, que además de las preguntas planteadas por el modelo del autor Denison, se incluyeron 4 preguntas adicionales relacionadas con la participación en el mercado, satisfacción de los clientes, innovación y convenios (empresa-

universidad). Estas preguntas permiten identificar la percepción de la población encuestada respecto a las tensiones o rasgos culturales de la Universidad.

La Figura 42 captura los principales rasgos y hemisferios culturales de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE (UFA- ESPE).

Figura 38

Rasgos culturales - UFA ESPE



Nota. El gráfico muestra los rasgos tendenciales de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE. Adaptado de *Dynamic Tensions* [Gráfico], por Denison Consulting, 2019 (<https://www.denisonconsulting.com/wp-content/uploads/2019/05/denison-culture-interpretation-guide.pdf>). Todos los derechos reservados [2019] por Licenciatarario.

Adaptado con permiso del autor.

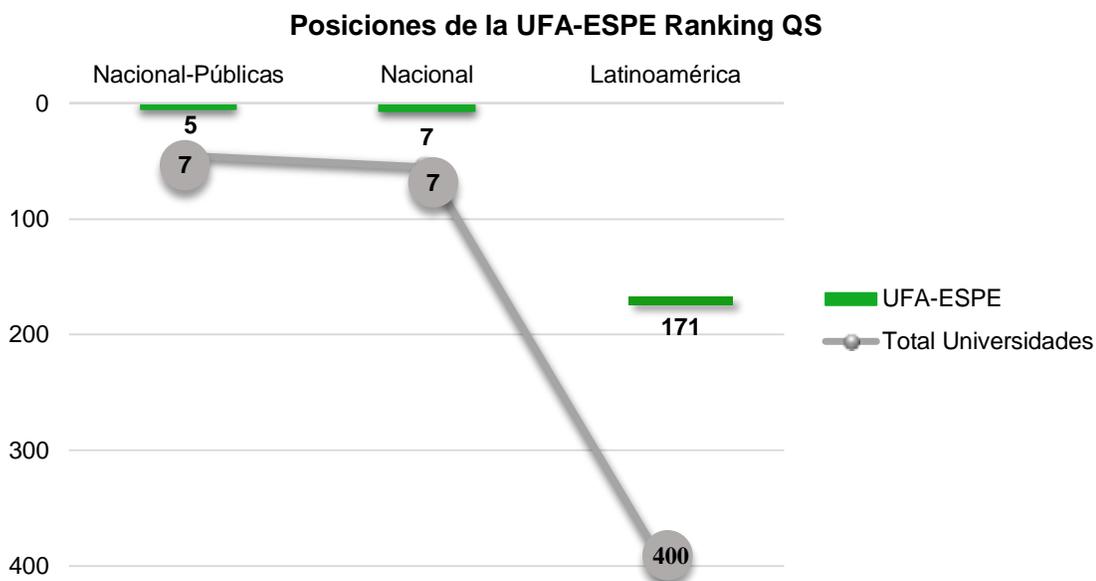
Enfoque Externo y Enfoque Interno

Enfoque Externo. Como expone la Figura 38 este rasgo está conformado por el promedio de adaptabilidad y misión, y para el presente análisis mantiene un puntaje de 3,73, este resultado ubicado dentro de la escala establecida arroja una aplicabilidad media, por consiguiente se puede afirmar que la Universidad mantiene un nivel medio tendiendo ligeramente hacia alto respecto a los rasgos de Adaptabilidad y misión, lo cual es aceptable pero existe aspectos a mejorar, actualmente la institución mantiene esfuerzos por adaptarse a los entornos emergente y responder de forma eficaz a las demandas cambiantes, y a su vez mantiene un buen sentido de orientación hacia los objetivos, todos estos esfuerzos se reflejan en la participación en el mercado que mantiene la universidad.

La Figura 39 muestra que actualmente la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE mantiene posiciones destacadas según el Ranking publicado por la prestigiosa empresa Quacquarelli Symonds, la cual es la encargada de seleccionar, calificar y clasificar (nivel región, país y por naturaleza) anualmente a todas las universidades del mundo, para el presente análisis se tomó los datos referentes al Ranking 2020 QS (Quacquarelli Symonds) de universidades de Latinoamérica, donde la Universidad se ubica en el puesto 171 de 400 Instituciones de Educación Superior evaluadas, se destaca que dentro de esta evaluación se toman en consideración aspectos como: reputación académica, reputación del empleador, red de investigación internacional, citaciones por investigaciones, investigaciones por facultad e impacto en internet, lo que denota que la Universidad mantiene buenos niveles respecto a estos aspectos, y esto le ha permitido posesionarse a nivel de Latinoamérica.

Figura 39

Ranking de universidades del Ecuador, según QS World University Ranking

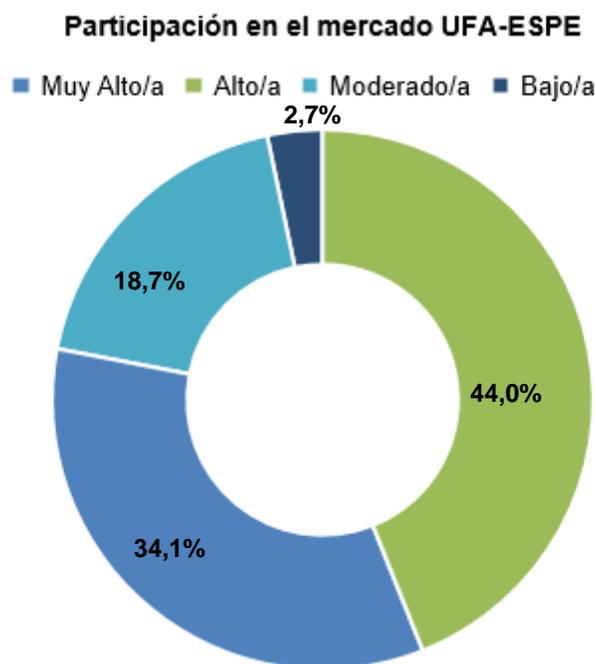


Nota. Adaptado de *Top Universities* por Quacquarelli Symonds [QS], 2020, (<https://www.topuniversities.com/university-rankings/latin-american-university-rankings/2020>). Todos los derechos reservados [2020] por Licenciatario. Reproducido con permiso del autor.

La Figura 40 muestra los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta, donde se observa que la población encuestada percibe un buen posicionamiento de la Universidad a nivel de Instituciones de Educación Superior, siendo reconocida tanto internamente por sus miembros, como externamente por organismos evaluadores, lo que significa que la Universidad ha logrado mantener una sólida participación en el mercado, y esto se convierte en un aspecto positivo para la Universidad pues existen estudios que vinculan el prestigio y posicionamiento de una institución educativa con altas tasas de postulación, pues existe una correlación positiva entre estos dos aspectos (a mayor prestigio de la Institución Superior existe un mayor número de postulantes hacia la misma).

Figura 40

Resultados de la participación en el mercado UFA - ESPE



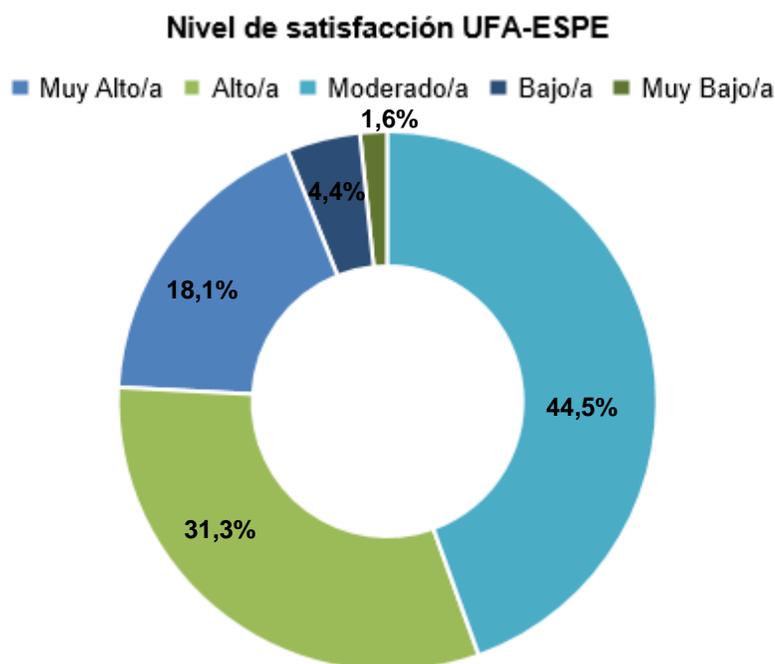
Nota. El gráfico presenta el resultado del procesamiento de las respuestas obtenidas de la población objeto de estudio referente a la participación del mercado de la UFA ESPE.

Enfoque interno. Como muestra la Figura 38 este rasgo refleja el promedio de implicación y consistencia, y para el presente análisis mantiene un puntaje de 3,86, lo cual ubicado dentro de la escala establecida arroja una aplicabilidad media, en consecuencia se afirma que la Universidad mantiene un nivel medio tendiendo a alto respecto a los rasgos de implicación y consistencia, lo cual es aceptable pero es necesario intensificar esfuerzos, actualmente la institución trabaja por alcanzar una coordinación e integración en sus estructuras, procesos y personal, y a su vez se preocupa por sus miembros, se debe agregar también que estos esfuerzos se traducen en la calidad del servicio (educación) y la satisfacción de los clientes y empleados.

Actualmente no existen estudios ni publicaciones referentes a la satisfacción de los clientes y empleados de la universidad, pero de acuerdo a la encuesta realizada a la población objeto de estudio se obtuvieron los resultados que se presentan en la Figura 41, donde se evidencia que la población encuestada en su mayoría tienen un buen grado de satisfacción respecto a la Universidad, es importante mencionar que la satisfacción de los clientes (estudiantes) nace del conjunto de experiencias contrastadas con sus expectativas, por otra parte aún resulta difícil inferir hasta que nivel la satisfacción de clientes (estudiantes) puede reflejar la calidad educativa, pero cabe resaltar los esfuerzos que realiza la Universidad por mantener altos niveles de calidad en sus servicios educativos.

Figura 41

Resultados del nivel de satisfacción UFA - ESPE



Nota. El gráfico presenta el resultado del procesamiento de las respuestas obtenidas de la población objeto de estudio referente al nivel de satisfacción de la UFA ESPE.

Flexibilidad y Estabilidad

Flexible. Como expone la Figura 38 esta tensión refleja el vínculo entre adaptabilidad e implicación, y para el presente análisis mantiene un promedio de 3,81, este resultado ubicado dentro de la escala establecida refleja una aplicabilidad media, de acuerdo a estos resultados se afirma que la Universidad mantiene un nivel medio tendiendo hacia alto respecto a los rasgos de adaptabilidad e implicación, lo cual es aceptable pero es necesario hacer énfasis en ciertos aspectos, actualmente la institución trabaja por desarrollar una respuesta eficaz ante su entorno que se oriente al bienestar de sus miembros y clientes externos, a su vez hace esfuerzos por mantener una innovación continua en su servicio (educación), todos estos esfuerzos resultan en una respuesta rápida y eficaz ante las necesidades emergentes, así como en la innovación del servicio.

Actualmente la Universidad realiza esfuerzos por mantener la innovación en su servicio, para ello:

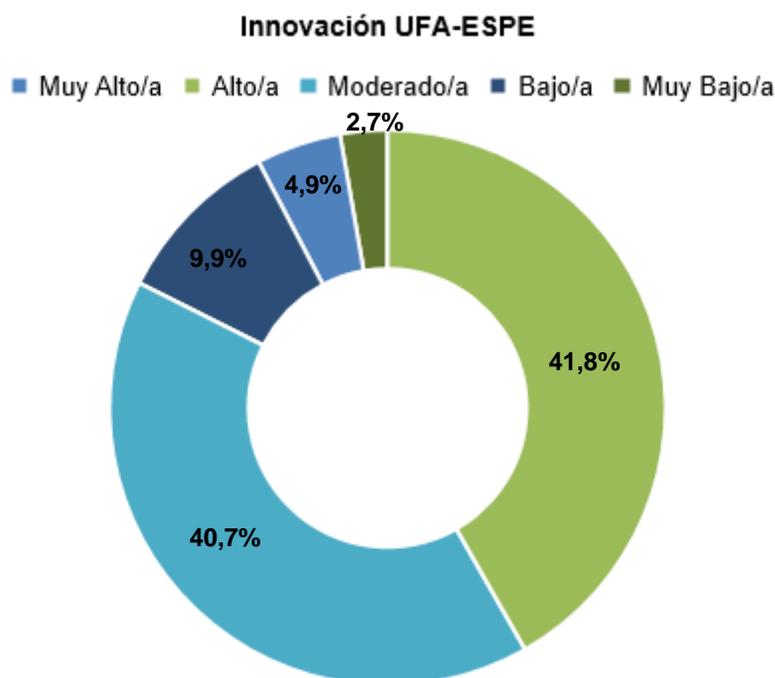
La ESPE se adapta a las nuevas tecnologías y necesidades de los estudiantes, planteando carreras en modalidad en línea, con lo cual el proceso se realiza a través de una plataforma tecnológica y académica adecuada para el desarrollo de este tipo de aprendizaje. (Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, 2020)

De conformidad a lo anterior se presenta la Figura 42 la cual refleja la percepción que mantiene la población encuestada hacia el nivel de innovación que tiene la Universidad. En base a los resultados obtenidos, se evidencia la mayoría de la población encuestada considera que la Universidad mantiene un satisfactorio grado de innovación, por lo cual se infiere que la innovación es un factor importante dentro de la institución, y se encuentra implantada tanto en programas académicos como en

procesos operativos y administrativos, logrando mantener una cultura orientada a la innovación, lo cual es positivo para la Universidad pues este es uno de los elementos más importantes para que las organizaciones lleguen a ser exitosas en su mercado, dado que permite el mejoramiento continuo de su servicio así como la satisfacción de las necesidades de sus clientes, respecto a este tema aún existe un gran potencial por explotar, el mismo que le permitirá a la universidad un fortalecimiento de su estrategia y le brindará nuevas oportunidades tanto a nivel nacional como internacional.

Figura 42

Resultados del nivel de innovación UFA - ESPE



Nota. El gráfico presenta el resultado del procesamiento de las respuestas obtenidas de la población objeto de estudio referente a la innovación de la UFA ESPE.

Estable. Como expone la Figura 38 esta tensión presenta el nexo existente entre misión y consistencia, y para el presente análisis mantiene un promedio de 3,78, este puntaje situado dentro de la escala establecida arroja una aplicabilidad media, con

base a estos resultados se puede inferir que la Universidad mantiene un nivel medio tendiendo muy ligeramente a alto respecto a los rasgos de misión y consistencia, lo cual si bien es aceptable requiere de atención para que la institución pueda desarrollarse de mejor manera, actualmente la universidad realiza esfuerzos por mantenerse enfocada al futuro y a su vez ser sostenible a lo largo del tiempo, y este trabajo se refleja en sus inversiones, y operaciones comerciales (convenios).

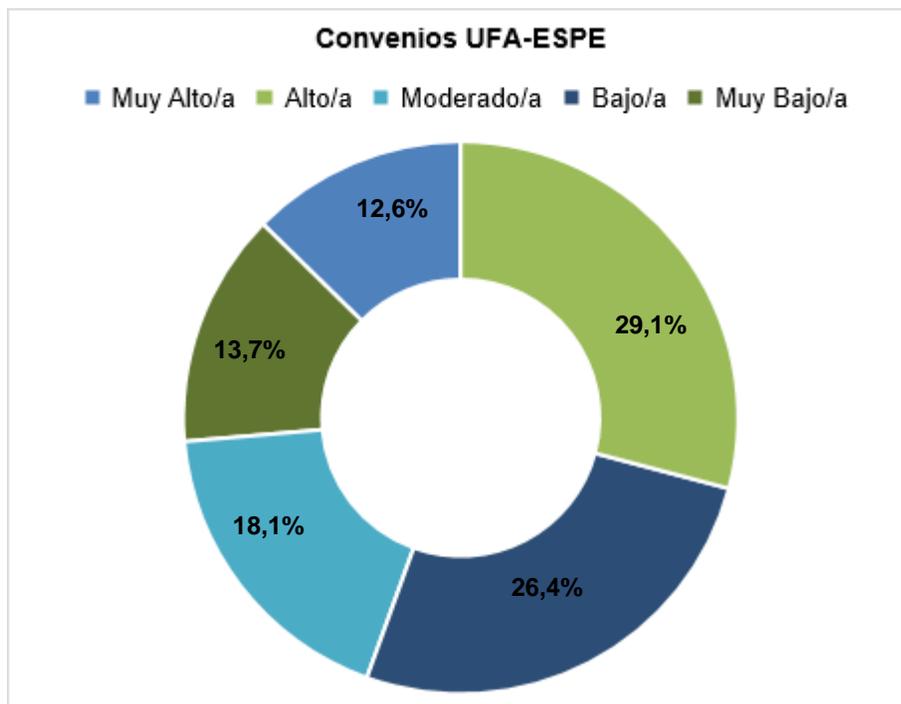
Actualmente la Universidad cuenta una variedad de convenios vigentes (Universidad-empresa), los cuales son administrados por los diferentes departamentos y distribuidos tanto en convenios para vinculación con la sociedad como para prácticas preprofesionales, esto da pautas para inferir que la Universidad comprende que es necesario que las empresas de diferentes ramas y sectores mantengan una relación con la institución, dado que esto permite la creación de sinergias mutuamente beneficiosas, puesto que al convertirse la institución en un centro de investigación permite que sus alumnos puedan participar en la formulación de soluciones concretas para problemáticas que se presentan en las empresas, y a su vez facilita que estas empresas financien proyectos de investigación de estudiantes, además estas relaciones mutuamente beneficiosas facilitan la transición (universidad-trabajo) de los estudiantes, dado que les ofrece mayores oportunidades de inserción en el mundo laboral.

Por otra parte, como expone la Figura 43 se observa que la población encuestada percibe que existe un satisfactorio nivel de convenios (Universidad-empresa) dentro de la institución, pues algunos de los encuestados ya han podido disfrutar de los beneficios de estos convenios, estas alianzas beneficiosas suscritas por la Universidad han permitido beneficios recíprocos, como lo son el desarrollo de habilidades y conocimientos en los estudiantes de la institución y la generación de valor en la empresa, pero también sería muy enriquecedor que estos convenios se extiendan

a los egresados, ofreciéndoles oportunidades a los mejores graduados de acceder a plazas de empleo en empresas vinculadas con la Universidad.

Figura 43

Resultados del nivel de convenios UFA - ESPE



Nota. El gráfico presenta el resultado del procesamiento de las respuestas obtenidas de la población objeto de estudio referente al nivel de convenios que mantiene de la UFA ESPE.

Situación Socioeconómica de Estudiantes de Carreras Técnicas en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE

Antes de iniciar con el presente análisis es importante enfatizar que la encuesta INEC aplicada en la presente investigación determina los estratos o niveles socioeconómicos en base a los datos proporcionados por los estudiantes encuestados, de los cuales se concluyen puntajes que indican la posición socioeconómica en la que se encuentra la familia de la población encuestada (estudiantes).

Fiabilidad del Instrumento

Como muestra la Tabla 13 el cuestionario de estratificación del nivel socioeconómico INEC presentó un Alfa Cronbach de 0,667 que se ubica entre el rango positivo medio alto. Esto quiere decir que los ítems del cuestionario presentan una consistencia interna del 66,7%, con respecto a la muestra el 100% de los elementos fueron analizados y no se tiene elementos excluidos. Por consiguiente, los resultados que arroja la aplicación de la encuesta son fiables y válidos para evaluar el nivel socioeconómico de los estudiantes.

Tabla 13

Estadísticas de Fiabilidad Nivel Socioeconómico

Alfa de Cronbach	N de elementos
,667	25

Análisis de los Estratos Sociales y Dimensiones Socioeconómicas de los Estudiantes de la UFA- ESPE

De acuerdo a la encuesta de estratificación del nivel socioeconómico INEC (2011) existen cinco estratos o niveles socioeconómicos: “A” (Alto), “B” (Medio alto), “C+” (Medio típico), “C-” (Medio bajo), “D” (Bajo).

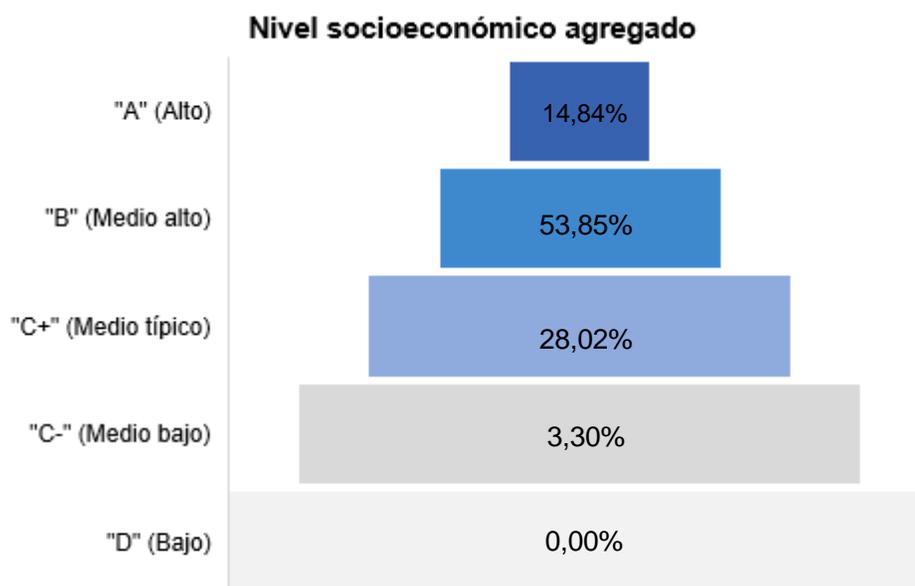
Para el presente análisis es importante conocer que el puntaje general para cada estrato es el resultado de la suma de los puntajes obtenidos en cada dimensión (Características de Vivienda, Acceso a la tecnología, Posesión de bienes, Hábitos de consumo, Nivel de Educación y Actividad económica del hogar). A su vez, el puntaje para cada dimensión se calculó a partir de la suma de los puntajes de sus respectivos ítems o preguntas de encuestas.

La síntesis de los resultados se puede apreciar en la Figura 48 en donde se presenta el nivel socioeconómico agregado de la población encuestada, el cual está conformado por los estratos socioeconómicos y el porcentaje de concentración en cada uno de estos estratos. Conviene destacar que según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos el estrato "A" corresponde a estratos altos conformados por hogares con altos recursos económicos, los estratos "B", "C+" y "C-" corresponden a estratos medios y el estrato "D" corresponde a estratos bajos conformados por los hogares con menores recursos INEC (2011).

Como se observa en la Figura 48 la mayor concentración se presenta en el nivel "B" (Medio alto), seguido de "C" (Medio Típico), lo que permite afirmar que existe una tendencia generalizada de la población encuestada en torno a los estratos medios.

Figura 44

Nivel socioeconómico agregado - UFA ESPE



Nota. El gráfico representa la concentración de la población encuestada en cada uno de los estratos socioeconómicos.

A continuación, se presentan los resultados detallados por estratos:

Estrato Social “A”. Como se observa en la Figura 44 de conformidad con los resultados obtenidos el 14,84% de la población encuestada se encuentra en el estrato “A” (Alto), posesionándose como el tercer estrato con mayor concentración. Los principales resultados de las dimensiones socioeconómicas de este estrato se presentan a continuación:

Características de Vivienda. Con lo que respecta a las características de vivienda el tipo de vivienda predominante en este estrato son edificios, casas o departamentos, los mismos mantienen como principales materiales de paredes exteriores hormigón, ladrillo o bloque, y de piso: tablón, duela, parquet o piso flotante, a su vez cuentan con servicio higiénico conectado a la red pública y tienen un promedio de dos cuartos de baño con ducha.

Posesión de Bienes. En lo que hace referencia a la posesión de bienes el 100% de los hogares de la población encuestada pertenecientes a este estrato disponen de servicio de teléfono convencional, con lo que respecta a electrodomésticos de línea blanca el 100% de los hogares cuentan con cocina con horno, refrigeradora y lavadora, por otra parte, en lo que hace referencia a electrodomésticos correspondientes a la línea marrón (video y audio) todos los hogares mantienen un promedio de dos televisores y el 81,48% tienen equipo de sonido, asimismo el 100% de los hogares pertenecientes a este estrato cuentan con al menos un vehículo de uso exclusivo para el hogar.

Acceso a la Tecnología. Con respecto al acceso a la tecnología el 100% de los hogares de la población objeto de estudio pertenecientes a este estrato cuentan con

servicio de internet, y tienen al menos una computadora de escritorio y/o portátil, por otra parte, disponen de un promedio de 3 celulares por hogar.

Hábitos de Consumo. En relación a los hábitos de consumo el 74,07% de los hogares de los encuestados pertenecientes a este estrato compran su vestimenta en centros comerciales, por otra con lo que respecta al uso de medios electrónicos el 100% de los hogares utilizan internet, correo electrónico y sus miembros están registrados en una red social, en lo referente a hábitos de lectura el 81,48% de los estudiantes encuestados afirman haber leído algún libro en los últimos tres meses, exceptuando textos de estudio o lecturas de trabajo.

Nivel de Educación. En lo referente al nivel de educación el 62,96 % de los jefes de hogar de los estudiantes encuestados pertenecientes a este estrato tienen 4 o más años de estudios de educación superior sin postgrado, mientras el 37,04% mantienen al menos un postgrado.

Actividad Económica del Hogar. Con relación a la actividad económica del hogar el 33.33% de los jefes de hogar de los estudiantes encuestados que pertenecen a este estrato se desempeñan como técnicos y profesionales de nivel medio, seguido del 22,22% que ejercen sus actividades como personal directivo de la administración pública y de empresas, el 14,82% son empleados de oficina, el porcentaje restante se desempeña como trabajadores calificados y oficiales operarios, miembros activos de las Fuerzas Armadas y profesionales científicos e intelectuales.

A su vez en relación con la afiliación a seguros, el 100% de los jefes de hogar de los estudiantes objetos de estudio pertenecientes a este estrato se encuentran afiliados al seguro de IESS y/o seguro de ISSFA o ISSPOL, y el 40,74% mantienen seguros de salud y vida privados.

Estrato Social “B”. Como se aprecia en la Figura 44 en base con los resultados arrojados en la aplicación de la encuesta INEC el 53,85% de la población encuestada se encuentra en el estrato “B” (Medio Alto), convirtiéndose en el estrato con mayor concentración, estas cifras reflejan que un gran conglomerado de hogares de los estudiantes encuestados se posesiona en este estrato, lo cual sugiere que el mismo mantiene gran relevancia dentro de la población encuestada. Los principales resultados de las dimensiones socioeconómicas de este estrato se presentan a continuación:

Características de Vivienda. En lo que hace referencia a las características de vivienda el tipo de vivienda predominante en este estrato son edificios, casas o departamentos, los mismos mantienen como principales materiales de paredes exteriores hormigón, ladrillo o bloque, y de piso: tablón, duela, parquet o piso flotante, a su vez cuentan con servicio higiénico conectado a la red pública y tienen un promedio de dos cuartos de baño con ducha. Como se puede evidenciar no existe diferencia significativa respecto a características de vivienda con relación al estrato mencionado anteriormente (“A”).

Posesión de Bienes. Con lo que respecta a la posesión de bienes el 91,83% de los hogares de la población encuestada pertenecientes a este estrato disponen de servicio de teléfono convencional, en relación a electrodomésticos de línea blanca el 100% de los hogares cuentan refrigeradora y lavadora, y el 94, 90% con cocina con horno, por otra parte, en lo que hace referencia a electrodomésticos correspondientes a la línea marrón (video y audio) el 75,51% de los hogares cuentan con equipo de sonido y en promedio todos los hogares cuentan con 2 televisores a color, asimismo con respecto a la posesión de vehículos el 97,95% de la población perteneciente a este estrato cuenta con al menos un vehículo de uso exclusivo para el hogar.

Acceso a la Tecnología. En relación al acceso a la tecnología el 100% de los hogares pertenecientes a la población objeto de estudio que se ubica en este estrato cuentan con servicio de internet, y tienen al menos una computadora de escritorio y/o portátil, por otra parte, disponen de un promedio de 3 celulares por hogar.

Hábitos de Consumo. En alusión a los hábitos de consumo el 65,31% de los hogares de los encuestados pertenecientes a este estrato compran su vestimenta en centros comerciales, por otra con lo que respecta al uso de medios electrónicos el 100% de los hogares utilizan internet, el 98,98% usan correo electrónico que no es del trabajo y/o universidad y todos sus miembros se encuentran registrados en una red social, en lo referente a hábitos de lectura el 57,14% de los estudiantes encuestados afirman haber leído algún libro en los últimos tres meses, exceptuando textos de estudio o lecturas de trabajo.

Nivel de Educación. En mención al nivel de educación el 46,94% de los jefes de hogar de los estudiantes encuestados pertenecientes a este estrato tienen 4 o más años de educación superior sin postgrados, seguido del 31,63% quienes tienen hasta 3 años de educación superior, y el porcentaje restante presenta estudios inferiores al nivel universitario.

Actividad Económica del Hogar. En lo referente a la actividad económica del hogar el 24,49% de los jefes de hogar de los estudiantes encuestados que pertenecen a este estrato se desempeñan como técnicos y profesionales de nivel medio, de manera análoga compartiendo el mismo porcentaje se encuentran los empleados de oficina, simultáneamente el 16,33% ejercen como miembros activos de las Fuerzas Armadas, y el porcentaje restante se desempeña como trabajadores de servicios y comerciantes, trabajadores calificados y oficiales operarios, personal directivo de la Administración Pública y de empresas y profesionales científicos e intelectuales.

En consonancia a la afiliación a seguros, el 95,92% de los jefes de hogar de los estudiantes objetos de estudio pertenecientes a este estrato se encuentran afiliados al seguro de IESS y/o seguro de ISSFA o ISSPOL, mientras que el 18,37% mantienen seguros de salud y vida privados.

Estrato Social “C+”. Como se aprecia en la Figura 44 en concordancia con los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta INEC, el 28,02% de la población encuestada se encuentra en el estrato “C+” (Medio típico), estas cifras poseen a este estrato como el segundo con mayor concentración, lo cual sugiere que el mismo mantiene relevancia dentro de la población encuestada. Los principales resultados de las dimensiones socioeconómicas de este estrato se presentan a continuación:

Características de Vivienda. En lo referente a las características de vivienda el tipo de vivienda predominante en este estrato son edificios, casas o departamentos, los mismos mantienen como principales materiales de paredes exteriores hormigón, ladrillo o bloque, y de piso: tablón, duela, parquet o piso flotante, a su vez cuentan con servicio higiénico conectado a la red pública y tienen un promedio de uno a dos cuartos de baño con ducha. Como se evidencia no existe diferencia significativa respecto a características de vivienda con relación a los estratos mencionados anteriormente (“A y B”), exceptuando al promedio de cuartos de ducha.

Posesión de Bienes. En relación a la posesión de bienes el 71,42% de los hogares de la población encuestada pertenecientes a este estrato disponen de servicio de teléfono convencional, en relación a electrodomésticos de línea blanca el 100% de los hogares cuentan con refrigeradora, el 89,29% con lavadora, y el 83,93% con cocina con horno, por otra parte, en lo que hace referencia a electrodomésticos correspondientes a la línea marrón (video y audio) el 42,86% de los hogares cuentan con equipo de sonido y el 100% de los hogares cuentan en promedio con 1 a 2

televisores a color, asimismo con respecto a la posesión de vehículos el 50% de la población encuestada posee al menos un vehículo de uso exclusivo para el hogar.

Acceso a la Tecnología. Con lo que respecta al acceso a la tecnología el 96,08% de los hogares pertenecientes a la población objeto de estudio que se ubica en este estrato cuentan con servicio de internet, y tienen al menos una computadora de escritorio y/o portátil, por otra parte, disponen de un promedio de 2 celulares por hogar.

Hábitos de Consumo. En mención a los hábitos de consumo el 37,50% de los hogares de los encuestados pertenecientes a este estrato compran su vestimenta en centros comerciales, por otra parte, con lo que respecta al uso de medios electrónicos el 100% de los hogares utilizan internet, el 41,07% usan correo electrónico que no es del trabajo y/o universidad y el 98,21% de sus miembros se encuentran registrados en una red social, en relación a los hábitos de lectura el 50% de los estudiantes encuestados afirman haber leído algún libro en los últimos tres meses, exceptuando textos de estudio o lecturas de trabajo.

Nivel de Educación. Con relación al nivel de educación el 75% de los jefes de hogar de los estudiantes encuestados pertenecientes a este estrato tienen hasta 3 años de educación superior, seguido del 25% quienes mantienen la secundaria completa.

Actividad Económica del Hogar. En alusión a la actividad económica del hogar el 41,07% de los jefes de hogar de los estudiantes encuestados que pertenecen a este estrato se desempeñan como trabajadores de los servicios y comerciantes, seguido del 37,50% que ejercen como trabajadores calificados y oficiales operarios, el porcentaje restante se desempeña como empleados de oficina, técnicos y profesionales de nivel medio, miembros activos de las Fuerzas Armadas y personal desocupado.

En relación a la afiliación a seguros, el 69,64% de los jefes de hogar se encuentran afiliados al seguro de IESS y/o seguro de ISSFA o ISSPOL, mientras que el 1,78% mantienen seguros de salud y vida privados.

Estrato Social "C-". Como se aprecia en la Figura 48 de conformidad a los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta INEC el 3,30% de la población encuestada se encuentra en el estrato "C-" (Medio bajo), estas cifras poseen a este estrato como el de menor concentración, lo cual sugiere que el mismo mantiene la menor densidad dentro de la población encuestada. Los principales resultados de las dimensiones socioeconómicas de este estrato se presentan a continuación:

Características de Vivienda. En relación a las características de vivienda el tipo de vivienda predominante en este estrato son cuartos en casa de inquilinato (arriendan su vivienda), los mismos mantienen como principal material de paredes exteriores bloque y de piso parquet, a su vez cuentan con servicio higiénico conectado a la red pública y mantienen un promedio de un cuarto de baño con ducha.

Posesión de Bienes. Con lo que respecta a la posesión de bienes, los hogares de la población encuestada pertenecientes a este estrato no disponen de servicio de teléfono convencional, en relación a los electrodomésticos de línea blanca el 100% de los hogares cuentan con refrigeradora, sin embargo no cuentan con cocina con horno, por otra parte, en lo que hace referencia a electrodomésticos correspondientes a la línea marrón (video y audio) el 33,33% de los hogares cuentan con equipo de sonido y el 66,67% equipo de video (TV a color), asimismo no poseen vehículos de uso exclusivo para el hogar.

Acceso a la Tecnología. En alusión al acceso a la tecnología, el 33,33% hogares pertenecientes a la población objeto de estudio que se ubica en este estrato

cuentan con servicio de internet y una computadora de escritorio, por otra parte, disponen de un promedio de 1 celular por hogar.

Hábitos de Consumo. En mención a los hábitos de consumo ningún hogar de los encuestados pertenecientes a este estrato compran su vestimenta en centros comerciales, por otra parte, con lo que respecta al uso de medios electrónicos el 100% de los hogares utilizan internet y sus miembros se encuentran registrados en una red social, en relación a los hábitos de lectura el 33,33% de los estudiantes encuestados pertenecientes a este estrato afirman haber leído algún libro en los últimos tres meses, exceptuando textos de estudio o lecturas de trabajo.

Nivel de Educación. Con relación al nivel de educación el 33,33% de los jefes de hogar de los estudiantes encuestados pertenecientes a este estrato mantienen la secundaria incompleta y el 66,67% poseen la secundaria completa.

Actividad Económica del Hogar. En alusión a la actividad económica del hogar el 50% de los jefes de hogar de los estudiantes encuestados pertenecientes a este estrato se desempeñan como trabajadores de los servicios y comerciantes, el 33,33% ejercen como trabajadores agropecuarios y pesqueros y el porcentaje restante se desempeña como oficiales operarios y artesanos.

En relación a la afiliación a seguros el 16,63% son afiliados al seguro de IESS y/o seguro de ISSFA o ISSPOL, y ninguno mantiene seguros de salud y vida privados.

Estrato Social “D”. Posterior al levantamiento y procesamiento de los datos, se evidenció que ninguno de los hogares de los estudiantes encuestados se posesionó en este estrato.

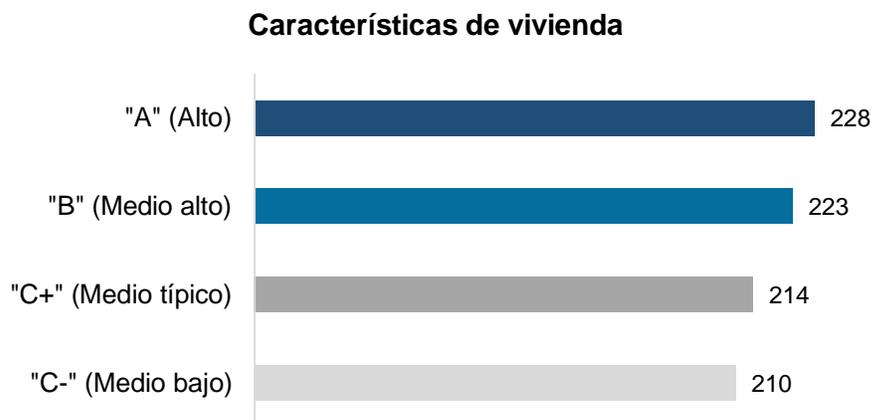
Análisis de las Brechas Socioeconómicas

Para el presente análisis es importante hacer énfasis en que una brecha socioeconómica se la puede definir como una fractura que se presenta dentro de una sociedad, dado que entre sus miembros existen distancias en determinados aspectos como: Características de vivienda, Posesión de bienes, Acceso a la tecnología, Hábitos de consumo, Nivel de Educación y Actividad económica del hogar, lo que ocasiona que el grupo no sea homogéneo y se presenten desigualdades sociales. Los datos que se analizaron corresponden a la comparación del puntaje obtenido por cada estrato en cada una de las dimensiones. A continuación, se presentan los principales resultados obtenidos en la investigación:

Como se aprecia en la Figura 45 respecto a las características de vivienda (tipo de vivienda, material de paredes y piso, cuartos de baños con ducha, servicio higiénico) no se evidencia una diferencia significativa entre los diferentes estratos, pues los puntajes oscilan entre 228 y 210 sin mantener de una fuerte disminución, por consiguiente, se infiere que todos los estratos cuentan con viviendas que constan de características principales (paredes, piso, baños) y servicios básicos.

Figura 45

Análisis de las brechas - características de vivienda

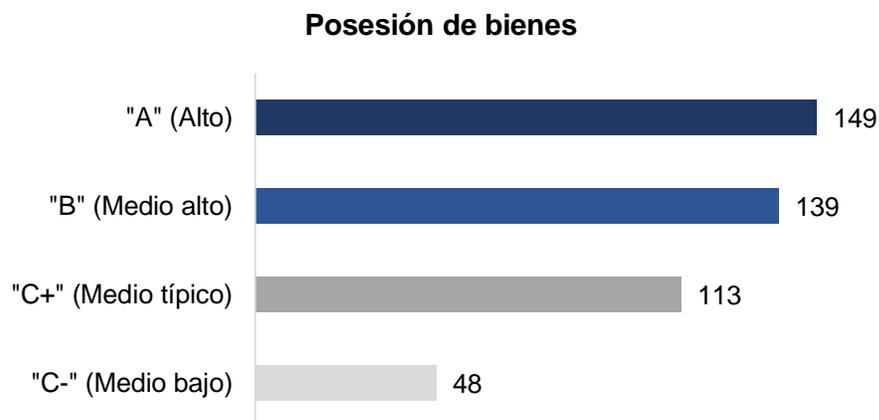


Nota. El gráfico representa el promedio los puntajes obtenidos en cada estrato respecto a la dimensión características de vivienda.

Como se observa en la Figura 46 en relación a la posesión de bienes (servicio de teléfono convencional, electrodomésticos línea blanca, electrodomésticos línea marrón, vehículos de uso exclusivo para el hogar) no se evidencia una diferencia significativa entre los estratos "A", "B", no obstante, para el caso del estrato "C+" se aprecia una leve disminución y esta se agudiza en el estrato "C-", por consiguiente, se deduce que los estratos "A" y "B" mantienen características similares en lo referente a la posesión de bienes, mientras que los principales factores diferenciadores con respecto al estrato "C+" se ubican en los electrodomésticos de línea marrón y la posesión de vehículos, los mismos disminuyen de manera relevante para el estrato "C-", evidenciándose la más fuerte diferenciación en lo que hace referencia a la posición de vehículos.

Figura 46

Análisis de las brechas – posesión de bienes

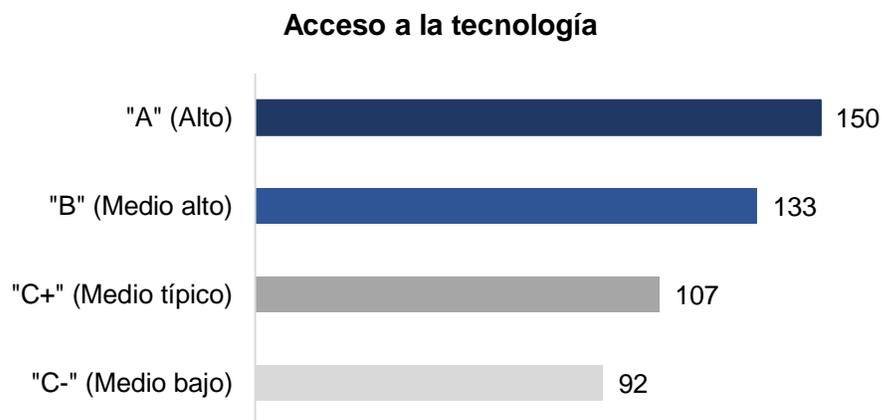


Nota. El gráfico representa el promedio los puntajes obtenidos en cada estrato respecto a la dimensión posesión de bienes.

Como se aprecia en la Figura 47 en relación al acceso a la tecnología (servicio de internet, posesión de computadora de escritorio y/o portátil, y número de celulares activados) se evidencia que existe una tendencia de disminución continua entre los diferentes estratos, por consiguiente, se infiere que los principales factores diferenciadores son la posesión de computadora de escritorio y/o portátil, y número de celulares activados, pues se evidencia una disminución sostenida de estudiantes que mantienen computadora de escritorio y portátil entre los estratos "A", "B" y "C+", y esta se agudiza para el estrato "C-" donde se observa que una minoría de los estudiantes pertenecientes a este estrato cuentan con computadora de escritorio en el núcleo familiar, este mismo comportamiento se refleja en lo que hace referencia al número de celulares activados.

Figura 47

Análisis de las brechas – acceso a la tecnología

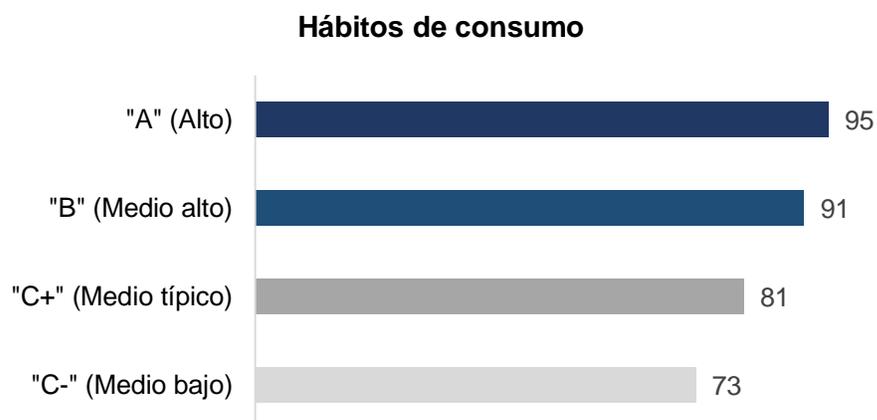


Nota. El gráfico representa el promedio los puntajes obtenidos en cada estrato respecto a la dimensión acceso a la tecnología.

Como se observa en la Figura 48 en relación a los hábitos de consumo (compra de vestimenta en centros comerciales, uso del internet y correo electrónico que no sea del trabajo, registro en una red social y hábitos de lectura) se evidencia una leve tendencia de disminución continua, por consiguiente, se deduce que los diferentes estratos mantienen características similares en lo referente a los hábitos de consumo, teniendo como únicamente como factores diferenciadores el nivel de compra de vestimenta en centros comerciales y los hábitos de lectura, los cuales disminuyen cuando se ubican en un estrato más bajo, con respecto a las otras variables que conforman esta dimensión (uso del internet y correo electrónico que no sea del trabajo, registro en una red social) no existe diferencia significativa.

Figura 48

Análisis de las brechas – hábitos de consumo

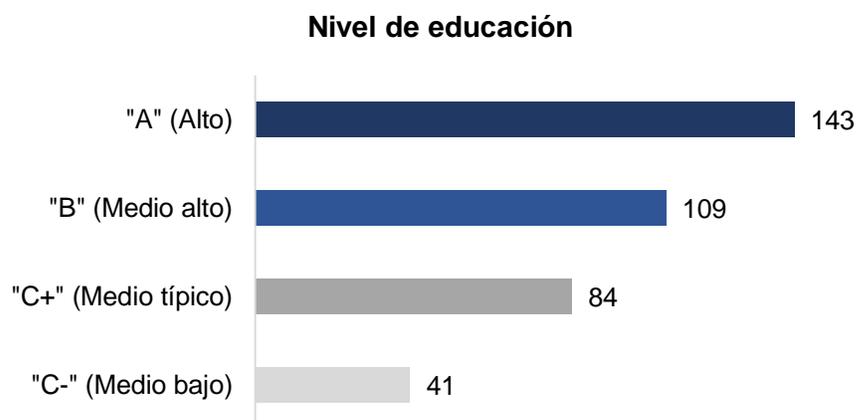


Nota. El gráfico representa el promedio los puntajes obtenidos en cada estrato respecto a la dimensión hábitos de consumo.

Como se aprecia en la Figura 49 en relación al nivel de educación del jefe del hogar se evidencia una tendencia de disminución continua bastante marcada, pues a lo largo de los estratos "A", "B" y "C+" se observa una fuerte disminución sostenida, y esta se agudiza para el estrato "C-", por consiguiente, se infiere que al pasar de un estrato alto a uno más bajo se disminuye de manera directa el nivel de instrucción que mantiene el jefe de hogar.

Figura 49

Análisis de las brechas – nivel de educación

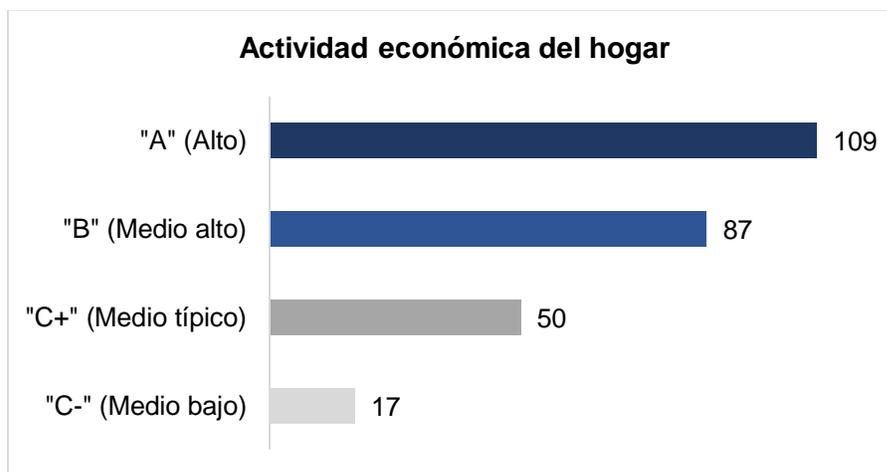


Nota. El gráfico representa el promedio los puntajes obtenidos en cada estrato respecto a la dimensión nivel de educación.

Como se observa en la Figura 50 en relación a la actividad económica del hogar (ocupación del jefe del hogar y afiliación a seguros públicos y privados) se evidencia una fuerte tendencia de disminución continua, pues existe una diferencia significativa entre los estratos "A", "B" y "C+", y esta se agudiza para el estrato "C-", por consiguiente, se deduce que al pasar de un estrato alto a uno más bajo se disminuye el nivel de ocupación que mantiene el jefe de hogar, esto se relaciona de manera directa al nivel de educación pues a menor educación se limita las posibilidades de que el jefe de hogar acceda a mejores oportunidades de ocupación, otro factor diferenciador muy marcado en esta dimensión se presenta es la contratación de seguros privados, pues solo los más altos estratos "A", "B" y "C+" acceden a este recurso.

Figura 50

Análisis de las brechas – actividad económica del hogar



Nota. El gráfico representa el promedio los puntajes obtenidos en cada estrato respecto a la dimensión actividad económica del hogar.

De manera general se evidenció que las mayores brechas se presentan en las dimensiones correspondientes a la actividad económica del hogar, el nivel de educación, y la posesión de bienes, por consiguiente, esto supone que existe una tendencia de desigualdad con respecto a estas dimensiones, lo cual denota la existencia de diferencias en la educación y la calidad de los empleos, afectado de manera directa a los ingresos laborales y la posesión de bienes, es importante enfatizar que resulta utópico pretender mantener una sociedad homogénea, pues la misma al estar conformada por diferentes grupos que mantienen características propias, por lo cual siempre presentará brechas socioeconómicas, pero es necesario hacer esfuerzos por cerrar brechas y abrir caminos de oportunidades.

Análisis General de las Dimensiones Socioeconómicas de los Estudiantes de la UFA- ESPE

De acuerdo a la encuesta de estratificación del nivel socioeconómico (INEC, 2011), existen 6 dimensiones que engloban el nivel socioeconómico de los hogares

encuestados las mismas corresponden a: Características de vivienda, Posesión de bienes, Acceso a la tecnología, Hábitos de consumo, Nivel de Educación y Actividad económica del hogar.

Para el presente análisis se utilizó las dimensiones homologadas en la encuesta de estratificación socioeconómica (INEC, 2011) sobre una escala de puntuación variable totalizada en 1000 puntos los cuales corresponden: Características de vivienda (236), Posesión de bienes (163), Acceso a la tecnología (161), Hábitos de consumo (99), Nivel de Educación (171) y Actividad económica del hogar (170), es necesario incidir que el porcentaje de desarrollo para cada dimensión es el resultado del contraste del promedio real obtenido en cada dimensión frente al promedio óptimo o ideal , a su vez, el promedio de cada dimensión se calculó a partir de los suma de los puntajes de sus respectivos ítems o preguntas de encuesta.

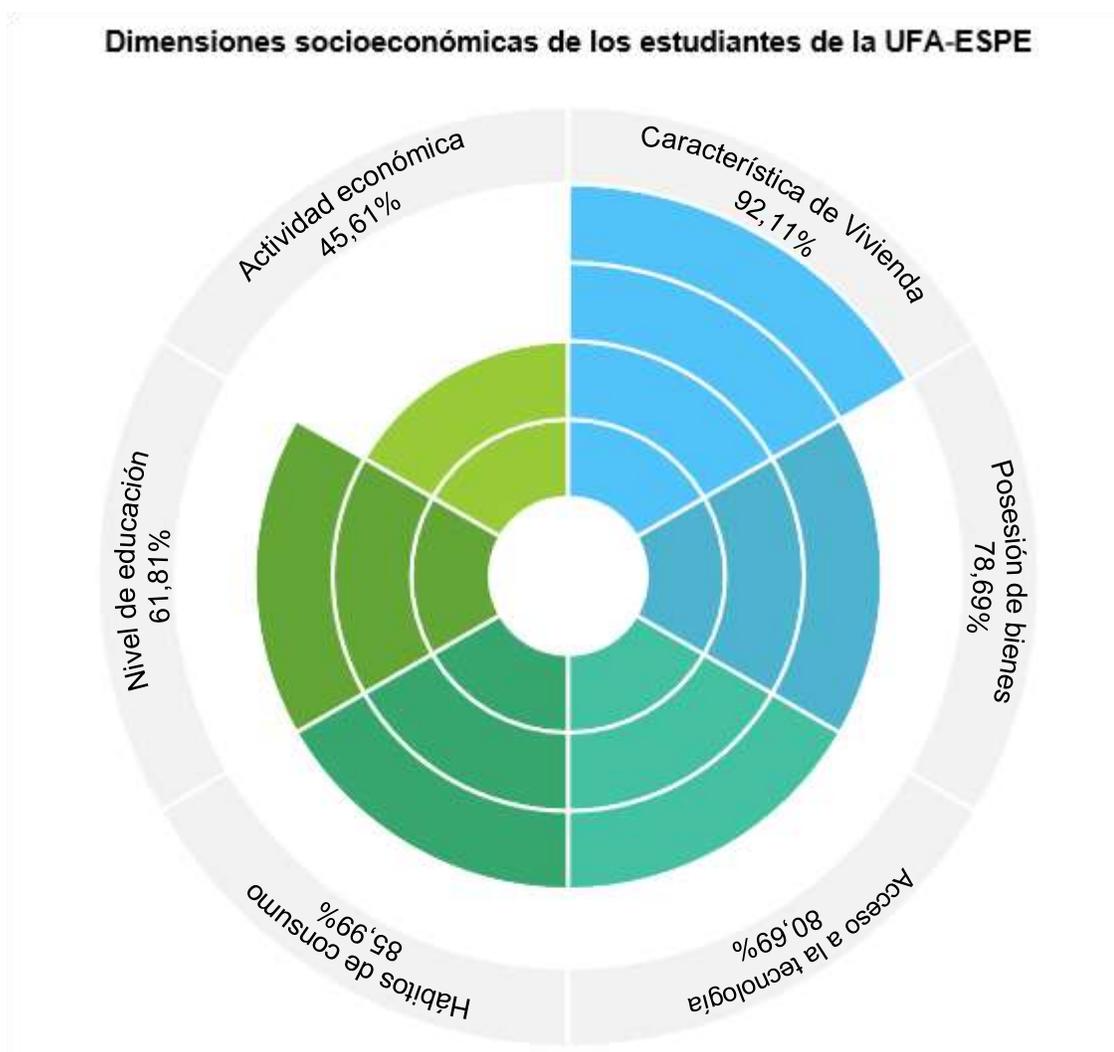
Conviene especificar que en el análisis se utilizará la escala definida por las investigadoras, la cual se presenta a continuación:

Alto (70%-100%), medio (40%-69,99%), bajo (0%-39,99%)

La síntesis de los resultados se puede apreciar en el Figura 51 en donde se presentan los porcentajes de desarrollo de cada dimensión que conforma en nivel socioeconómico agregado de la población encuestada.

Figura 51

Desarrollo de las dimensiones socioeconómicas – estudiantes UFA ESPE



Nota. El gráfico representa el porcentaje de desarrollo de cada una de las dimensiones socioeconómicas en base a los resultados obtenidos de la población encuestada.

Características de Vivienda. En esta variable se analiza el tipo de vivienda, material de paredes – piso, número de baños con ducha y tipo de servicio higiénico.

En cuanto al tipo de vivienda se conoce que el 100% de los estudiantes viven en departamento, casa, cuartos en casa de inquilinato o suite, respecto al material predominante de las paredes exteriores se identifica que el 58,24% de alumnos

menciona que las paredes de sus viviendas son de ladrillo o bloque, un 40,66% de hormigón y 1,10% restante de adobe, por lo tanto, se deduce que la mayoría de viviendas de los estudiantes disponen de paredes resistentes como el ladrillo y hormigón.

En relación al material predominante del piso de la vivienda se conoce que el 65,93% menciona que es de cerámica, baldosa o vinil, un 29,67% de duela, parquet o piso flotante, el 3,85% de ladrillo o cemento y un 0,55% restante con tabla sin tratar, esto significa que más del 95% habita en viviendas con pisos duraderos, es decir, condiciones de vida adecuadas.

En base a los cuartos de baño con ducha se conoce que el 24,73% dispone de un cuarto exclusivo, un 65,93% con dos cuartos y el 9,34 % restante con 3 o más cuartos de baño. Con estos resultados se deduce todos los estudiantes disponen de al menos un baño con ducha exclusiva del hogar, evidenciando que las condiciones de la vivienda son apropiadas.

En lo referente al tipo de servicio higiénico con que cuenta el hogar se conoce que un 100% de la población encuestada destaca que este servicio está conectado a la red pública de alcantarillado, por lo tanto, se evidencia que todas las viviendas pertenecientes a la población encuestada poseen servicio higiénico conectado al sistema de alcantarillado.

Como se muestra en la Figura 51 la dimensión característica de la vivienda tiene un promedio de 221 puntos con un desarrollo del 93,58% lo cual ubicado dentro la escala planteada para la presente investigación arroja un nivel de desarrollo alto, esto indica que la mayor parte de los estudiantes viven en condiciones adecuadas, pues habitan en departamentos o casas con paredes de bloque, pisos de cerámica, parquet y

pisos flotantes, a su vez cuentan con cuartos con ducha privada y sistema de alcantarillado público.

Poseción de Bienes. En esta dimensión se analiza la disponibilidad de teléfono convencional, cocina con horno, refrigeradora, lavadora, equipo de sonido, TV a color y vehículo exclusivo del hogar.

En referencia a la disponibilidad de servicio de teléfono convencional se aprecia que el 86,26% si cuenta con el mismo, mientras que un 13,74% afirma lo contrario. Por lo tanto, se evidencia que un gran número de estudiantes cuentan con este servicio, no obstante, los que no disponen posiblemente sea porque cuenta con un dispositivo móvil.

Respecto a la disponibilidad de cocina con horno se conoce que el 91,76% de hogares pertenecientes a la población encuestada cuenta con el mismo, sin embargo, un 8,24% no poseen este bien. Esto permite inferir, que existe un gran número de estudiantes que cuentan con este electrodoméstico, no obstante, los que no disponen probablemente suceda porque tienen cocinetas.

En cuanto a la tenencia de refrigeradora se conoce que identifica que el 100% de la población encuestada cuenta con este electrodoméstico. Esto indica que la totalidad de estudiantes disponen de refrigeradora en sus hogares.

En referencia a la tenencia de lavadora se aprecia que el 86,81% de los encuestados cuentan con este bien, sin embargo, un 13,19% menciona lo contrario. Por consiguiente, se puede evidenciar que más del 85% de estudiante mantienen en sus hogares este electrodoméstico.

En base a la tenencia de equipo de sonido se conoce que el 65,93% de la población objeto de estudio cuenta con el mismo, mientras que el 33,5% restante no tiene equipo. En este caso se identifica que más de la mitad de alumnos de las carreras

técnicas de la ESPE disponen de equipo de sonido y en menos del 40% sucede lo contrario.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas el 53,85% de los estudiantes indican que disponen de dos TV a color en el hogar, 26,92% de tres o más TV, un 18,25% con una TV y el 0,98% restante no tiene TV a color en sus viviendas. Con estos resultados se deduce que más del 90% de los estudiantes tiene al menos una TV a color.

Con lo que respecta a la posesión de vehículos el 60,99% de los estudiantes señalan que disponen de un vehículo de uso exclusivo del hogar, el 21,43% cuenta con dos automóviles, un 15,38% no tiene auto y el 2,2% restante posee tres o más autos propios. Con esto se evidencia que cerca del 95 % de los alumnos cuentan con al menos un vehículo de uso exclusivo del hogar y menos del 5 % no posee ningún auto.

Como expone la Figura 51 la dimensión posesión de bienes mantiene un promedio de 163 puntos correspondiente al 80,88% de desarrollo lo cual ubicado en la escala planteada para la presente investigación arroja un nivel de desarrollo alto, con esto se deduce que en su gran mayoría los estudiantes cuentan recursos o equipamiento del hogar, útil en la preparación de alimentos, limpieza, diversión, entretenimiento y medio de transporte propio, lo que probablemente les permite acudir a la institución.

Acceso a la Tecnología. En este subgrupo se analiza la disponibilidad de servicio de internet, computadora de escritorio, portátil y celulares activados.

Respecto a la disponibilidad de servicio de internet se identifica que el 96,70% de la población encuestada cuenta con este servicio. Con esto se aprecia que la mayoría de los estudiantes de las carreras técnicas tienen acceso al internet para el

desarrollo de actividades tanto académicas como sociales, es decir, disponen de una herramienta tecnológica que ayuda a la elaboración de tareas, la cual es indispensable en la educación actual.

En relación a la disponibilidad computadora de escritorio se conoce que el 45,05% si cuenta con este dispositivo mientras que el 54,95% restante señala lo contrario. Lo que significa que más de la mitad de estudiantes utilizan esta herramienta tecnológica para efectuar sus actividades, pero los que no cuentan con ella, posiblemente sea porque utilizan otro tipo de dispositivo.

En cuanto a la disponibilidad de computadora portátil se identifica que el 89,56% de la población encuestada cuenta este dispositivo, sin embargo, un 10,47% restante menciona lo contrario. En este sentido, se aprecia que casi el total de estudiantes dispone de computadora portátil, la cual generalmente se utiliza para el desarrollo de tareas o proyectos de la universidad. Por otra parte, la porción de estudiantes que no cuentan con esta herramienta probablemente sea porque cuentan con una computadora de escritorio u otro tipo de dispositivo (Tablet).

En relación a la cantidad de celulares activados que tienen en el hogar, el 47,25% de la población objeto de estudio señala que dispone de dos dispositivos, un 28,02% cuentan con tres dispositivos, el 20,33% afirma mantener cuatro o más celulares, y el 4,40% restante cuenta con un dispositivo móvil. Por lo tanto, todos los hogares de los estudiantes de las carreras técnicas disponen de uno o más celulares; facilitando la comunicación de la institución con los mismos.

Como muestra la Figura 51 la dimensión acceso a tecnología tiene un promedio de 127 puntos correspondiente al 79,14% de desarrollo, lo cual ubicado en la escala planteada para el presente estudio arroja un nivel desarrollo alto, esto significa que gran

parte de los estudiantes tienen diferentes mecanismos para acceder a la información en la red y mantenerse comunicados, lo cual ayuda al desarrollo de actividades tanto académicas como sociales.

Hábitos de Consumo. En esta subdimensión se analiza la compra de vestimenta en centros comerciales, uso de internet, correo electrónico, red social y hábito de lectura.

El 57,69% de los estudiantes encuestados mencionan afirman que los miembros quienes conforman su hogar compran vestimenta en centros comerciales y el 42,31% restante indica lo contrario. Con esta información se aprecia que más del 55% considera que alguien del hogar adquiere vestimenta en centros comerciales y cerca del 40% compra en otros lugares, evidenciando que tienen capacidad económica para costear este tipo de gastos.

Según los datos recopilados mediante la aplicación de la encuesta se destaca que 100% de los estudiantes objeto de estudio señalan que en el hogar alguno de sus miembros ha usado internet en los últimos 6 meses. Connotando que los hogares de los estudiantes encuestados muestran una tendencia fuerte hacia el uso del internet.

De acuerdo con la información obtenida se puede afirmar que el 81,32% de los universitarios encuestados señalan que en sus hogares alguno de sus miembros utiliza correo electrónico que no es del trabajo y el 18,68% restante indican lo contrario. Evidenciando que más del 80% de los hogares de los estudiantes hacen uso del correo electrónico, lo que significa que posiblemente sea para comunicarse con amigos o familiares.

El 99,45% de los estudiantes encuestados afirman que alguno de los miembros perteneciente al núcleo familiar está registrado en una red social y el 0,55% restante

mencionan lo contrario. Con estos resultados se aprecia que la mayoría de los universitarios aseveran que los miembros del hogar tienen cuentas en diferentes redes sociales (Facebook, Instagram, Twitter) probablemente sea debido a que les ayuda a comunicarse con amigos, familiares o conocidos de su entorno.

El 58,24% de los estudiantes aseveran que, exceptuando los libros de texto o manuales de estudio y lecturas de trabajo, alguien perteneciente al núcleo familiar ha leído algún libro completo en los últimos 3 meses y el 41,76% restante indica lo contrario. Con esto se evidencia que más del 50% tiene preferencia de lectura y cerca del 50% no lo realiza, pues, solo han leído textos de estudio o trabajo.

En la dimensión hábitos de consumo se tiene un promedio de 86 puntos correspondiente a un 87,12% de desarrollo, lo cual ubicado dentro de la escala plateada para la presente investigación arroja un nivel de desarrollo alto, con esto se evidencia que casi la total de estudiantes prefieren adquirir ropa en centros comerciales, usar internet, correo electrónico, redes sociales y más de la mitad les gusta leer libros; connotando que pasan un buen tiempo en internet para acceder al correo y redes sociales, probablemente sea porque se mantienen comunicados con su entorno familiar o de amistad.

Nivel de Educación. Para esta subdimensión se analiza el nivel de instrucción del jefe del hogar de la población encuestada.

En cuanto al nivel de instrucción del jefe del hogar se identifica que el 40,11% de los estudiantes encuestados señalan que sus jefes de hogar tienen hasta 3 años de Educación Superior, un 34,62% 4 o más años de Educación Superior (sin post grado), seguido del 22,5% que mantiene secundaria completa, el 9,34% y 1,10% restante se distribuye entre postgrado y secundaria incompleta respectivamente. En este caso se

evidencia que cerca del 85% de jefes de hogar de cada estudiante posee de 3 – 4 años de Educación Superior y post grado y el 15% se ubica en niveles inferiores de instrucción académica, lo que significa la mayor proporción de jefes de hogar mantiene algún tipo de nivel académico.

Como expone la Figura 51 esta dimensión mantiene un promedio de 96 puntos correspondiente al 62,30% de desarrollo, lo cual ubicado dentro de la escala planteada por las investigadoras arroja un nivel de desarrollo medio, connotando que la mayoría de padres de los estudiantes tienen nivel educativo relacionado con Educación Superior, lo que posiblemente permita que los jefes de hogar sustenten los gastos de estudio.

Actividad Económica del Hogar. En esta dimensión se analiza la afiliación a los seguros públicos, privados y la ocupación del jefe del hogar.

Según la información proporcionada por la población encuestada el 87,91% de los estudiantes aseveran algún miembro perteneciente al núcleo familiar se encuentra afiliado o cubierto por el seguro del IESS (general, voluntario o campesino) y/o seguro del ISSFA o ISSPOL y el 12,09% restante señalan lo contrario. En este sentido, se evidencia que la mayoría de Jefes del hogar están afiliados al seguro obligatorio según las normativas vigentes y solo una minoría no cuentan con el mismo.

Con respecto a seguros privados el 83,52% de los estudiantes encuestados señalan que ningún miembro perteneciente al núcleo familiar posee seguro de salud privado con hospitalización, seguro de salud privado sin hospitalización, seguro internacional, seguros municipales y de Consejos Provinciales y/o seguro de vida y un 16,48% restante señalan lo contrario. En este caso la mayoría de Jefes del hogar prefieren no contratar seguros privados, posiblemente porque disponen del seguro

público o quieren evitar más gastos por pago del servicio privado. No obstante, más del 15% de jefes del hogar optan por contratar el seguro privado, esto probablemente sea porque no cuentan con el seguro obligatorio o por tener otras opciones de atención a la salud.

Con respecto a la ocupación del jefe de hogar el 20,33% de los alumnos encuestados mencionan que la ocupación que el jefe del hogar desempeña es trabajador de los servicios y comerciante, un 19,78% técnicos y profesionales de nivel medio, el 19,23% trabajador calificados agropecuarios – pesqueros, oficiales operarios – artesanos, operadores de instalaciones – máquinas e inactivos, el 18,68% empleados de oficina, el 11,54% fuerzas armadas, el 6,59% personal directivo de la Administración Pública y de empresas, el 3,30% profesionales científicos – intelectuales y el 0,55% restante desocupados. Por lo tanto, se deduce que la mayoría de los jefes del hogar se dedican a actividades comerciales o de servicios, connotando que casi todos los padres de familia disponen de un empleo para sustentar las necesidades básicas de su familia y solo una menor proporción no tiene empleo.

Como muestra la Figura 51 la dimensión actividad económica tiene un promedio es de 79 puntos correspondientes al 46,33% desarrollo, lo cual ubicado en la escala planteada para la presente investigación arroja un nivel de desarrollo medio, con esto se aprecia que una gran parte de los padres de familia de los estudiantes tienen acceso al seguro del IESS, ISSFA o ISSPOL, pocos con cuentan seguro privado, respecto a su ocupación se dedican principalmente a las actividades de servicio y comercial. Por lo tanto, los jefes del hogar tienen la capacidad de apoyar a su entorno familiar, en este caso dotar a sus hijos con lo que necesitan para cumplir con la meta de ser profesionales.

Por otra parte, como se evidencia existe una relación inversa entre las brechas socioeconómicas y el nivel de desarrollo de las dimensiones socioeconómicas, pues a menor desarrollo de la dimensión se presentan mayores brechas socioeconómicas y viceversa, este fenómeno también se pudo observar en la presente investigación, dado que las dimensiones con menor desarrollo (Actividad económica del hogar, Nivel de educación) son las que presentan las mayores brechas socioeconómicas.

Correlaciones entre Dimensiones Culturales y Nivel Socioeconómico

Para la presente investigación se realizó un análisis correlacional que ayudó a identificar el grado de vínculo entre las variables de estudio y permitió medir el nivel de relación entre los grupos socioeconómicos y los elementos de la cultura organizacional, a su vez develó las principales correlaciones existentes entre las dimensiones de cultura organizacional (implicación, consistencia, adaptabilidad y misión) y las dimensiones del nivel socioeconómico (características de vivienda, acceso a la tecnología, posesión de bienes, hábitos de consumo, nivel de educación y actividad económica del hogar); para lo cual se aplicó el modelo de Pearson (r) en el cual se analizó los tipos y parámetros de los niveles de correlación.

De acuerdo al modelo Pearson el coeficiente de correlación oscila entre los valores absolutos de 0 y 1, y cuenta con signos $-$ y $+$ los cuales representan la dirección de la relación de las variables.

En el desarrollo de la investigación se tomó en cuenta dos tipos de relación:

- Negativa perfecta: r se aproxima a -1 (Relación inversa)
- Positiva perfecta: r se aproxima $+1$ (Relación directa)
- Nula: r es igual a 0

De igual modo se consideró los siguientes parámetros para medir los niveles de correlación:

- Relación débil: $r < 0,300$.
- Relación moderada: r entre $0,300$ y $0,700$.
- Relación fuerte: $r > 0,700$ (Garson, 2015)

Es necesario incidir en que se presentarán solo los resultados que son de interés para las investigadoras. A continuación, se detalla las correlaciones entre las variables de estudio de la investigación:

Implicación y Nivel Socioeconómico

Como se observa en la Tabla 14 todas las correlaciones que se presentan son positivas perfectas (r próximo a $+1$). La mayoría de las relaciones son moderadas (r entre $0.300 - 0.700$), seguido de las relaciones débiles ($r < 0.300$) y no se evidencia relaciones fuertes ($r > 0.700$).

Por lo tanto, entre grupos socioeconómicos y la dimensión implicación (empoderamiento, trabajo en equipo, desarrollo de capacidades) se devela una correlación positiva moderada (40,9%); es así que a medida que aumenta el nivel del grupo social crece de forma módica la aprehensión que mantienen los estudiantes encuestados hacia el involucramiento o viceversa.

Tabla 14*Correlación implicación y nivel socioeconómico*

<i>Nivel Socioeconómico</i>		Implicación		
		Empoderamiento	Trabajo en equipo	Desarrollo de capacidades
Grupos socioeconómicos	Correlación de Pearson	0.333*	0.386*	0.251
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.001
	N	182	182	182
Acceso a tecnología	Correlación de Pearson	0.392*	0.389*	0.238
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.001
	N	182	182	182
Hábitos de consumo	Correlación de Pearson	0.364*	0.378*	0.238
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.001
	N	182	182	182

Nota. En la tabla se presenta las principales correlaciones develadas entre la dimensión cultural implicación y el nivel socioeconómico; solo se presentan los datos que aportan información relevante para el estudio; *(correlación moderada).

A continuación, se develan los principales resultados de las correlaciones que se presentaron entre la dimensión cultural implicación y el nivel socioeconómico.

Empoderamiento y Grupos Socioeconómicos. Como muestra la Tabla 14 entre el grupo socioeconómico y el empoderamiento se muestra una relación positiva moderada (33,3%) y un nivel de significancia inferior a 0,05 (Sig.=0,000), esto significa que a más alto grupo socioeconómico existe una mejor percepción de la población objeto de estudio hacia el empoderamiento. Con esto se deduce que los hogares con mayor estrato cuentan con mejores herramientas que les permiten un mayor acceso a información o datos que posiblemente ayuden a la toma de decisiones, pues estas herramientas facilitan el alcance de los diferente actores de la comunidad universitaria a información de interés como: normativas, documentos, bases estadísticas,

investigaciones, entre otros temas de interés público, mejorando la toma de decisiones o permitiendo que estas estén apegadas a la información.

Trabajo en Equipo y Grupo Socioeconómicos. De manera semejante a la dimensión anterior, entre el grupo socioeconómico y trabajo en equipo se presenta una relación positiva moderada (38,6%) y un nivel de significancia inferior a 0,05 (Sig.=0,000), por consiguiente, a medida que el grupo socioeconómico es más alto existe una mejor percepción de la población objeto de estudio hacia el trabajo en equipo. Con esto se infiere que los hogares con mayor estrato cuentan con mejores herramientas que les permite acceder a la tecnología y tener más recursos para poder trabajar en equipo, considerando que en la actualidad las demandas del entorno exigen la interactividad de las personas y el desarrollo de la capacidad para el teletrabajo e interacción con otros miembros de la institución, por lo cual el acceso a herramientas tecnológicas y otros recursos económicos juegan un papel importante en este contexto, dado que permiten una mejor integración entre los grupos.

Desarrollo de Capacidades y Grupo Socioeconómico. En contraste a las dimensiones anteriores, entre el grupo socioeconómico y el desarrollo de capacidades se presenta una relación positiva débil (21,5%) y un nivel de significancia inferior a 0,05 (Sig.=0,001), esto significa que a medida que es más alto el grupo socioeconómico la percepción de los estudiantes encuestados referente al desarrollo de capacidades crece de manera leve, siendo una correlación débil. Denotando que no existe una relación entre estas dos variables, pues el desarrollo de capacidades depende la Universidad.

A su vez también se develaron correlaciones entre las dimensiones del nivel socioeconómico (acceso a la tecnología y hábitos de consumo) y las subdimensiones de involucramiento (toma de decisiones y trabajo en equipo). Las mismas se presentan a continuación:

Empoderamiento y Acceso a la Tecnología. Como muestra la Tabla 14 entre la dimensión del nivel socioeconómico (acceso a la tecnología) y la subdimensión de implicación (empoderamiento) se muestra una relación positiva moderada (39,2%) y un nivel de significancia inferior a 0,05 (Sig.=0,000), es así que a mayor acceso a la tecnología existe una mejor percepción de la población objeto de estudio hacia el empoderamiento en la Universidad. Con esto se deduce que el acceso a la tecnología (servicio de internet, posesión de computadora de escritorio y/o portátil, celulares activados) es un factor importante dentro del empoderamiento, pues el acceso a estas herramientas tecnológicas articula a los estudiantes para acceder a la oferta de información institucional, así como la diversidad de información que existe alrededor del mundo, por lo cual es incuestionable la importancia del acceso a la tecnología en la toma de decisiones.

Empoderamiento y Hábitos de Consumo. Entre la dimensión del nivel socioeconómico (hábitos de consumo) y la subdimensión de implicación (empoderamiento) se muestra una relación positiva moderada (36,4%) y un nivel de significancia inferior a 0,05 (Sig.=0,000), esto significa que a mayores hábitos de consumo existe una mejor aprehensión por parte de los encuestados respecto a la toma de decisión en la Universidad. Con esto se infiere que los hábitos de consumo (uso de internet, correo electrónico, redes sociales y hábitos de lectura) son factores considerables dentro del empoderamiento, pues el uso estos medios tecnológicos permiten contar con la información al momento de la toma de decisiones, dado que en la actualidad se han convertido en las fuentes más utilizadas, según estudios realizados el internet y redes sociales se han convertido en puntos de partida para el empoderamiento, pues la mayoría de los usuarios concuerdan de manera generalizada que estos tipos de fuente son de su preferencia al momento de informarse y decidir.

Trabajo en Equipo y Acceso a la Tecnología. Entre la dimensión del nivel socioeconómico (acceso a la tecnología) y la subdimensión de implicación (trabajo en equipo) se muestra una relación positiva moderada (38,9%) y un nivel de significancia inferior a 0,05 (Sig.=0,000), esto significa que a mayor acceso a la tecnología existe una mejor percepción de la población objeto de estudio hacia el trabajo en equipo en la Universidad. Con esto se deduce que el acceso a la tecnología (servicio de internet, posesión de computadora de escritorio y/o portátil, celulares activados) es un factor importante dentro del trabajo en equipo, pues el acceso a estas herramientas tecnológicas permite que los estudiantes y miembros de la comunidad universitaria logren un trabajo colaborativo a través del uso de las TICS, logrando una interconexión que facilita la gestión de la información y el intercambio de conocimientos y experiencias, asimismo permite la conexión a herramientas de aprendizaje virtuales y permite la colaboración en proyectos digitales.

Trabajo en Equipo y Hábitos de Consumo. Entre la dimensión del nivel socioeconómico (hábitos de consumo) y la subdimensión de involucramiento (trabajo en equipo) se muestra una relación positiva moderada (37,8%) y un nivel de significancia inferior a 0,05 (Sig.=0,000), esto significa que a mayores hábitos de consumo existe una mejor aprehensión de los encuestados hacia el trabajo en equipo. A partir de esto se infiere que los hábitos de consumo (uso de internet, correo electrónico, redes sociales y hábitos de lectura) son factores que influyen dentro del trabajo en equipo, dado que la evolución de la tecnología ha transformado la forma en la que las personas se relacionan con los demás, actualmente el uso de estas herramientas tecnológicas sirve como mecanismos para desarrollar trabajos en grupo y difundir información, debido a que posibilita y agiliza la comunicación interna y externa de los miembros de la comunidad universitaria, y les permite intercambiar documentos e información en tiempo

real, esto facilita la ejecución de trabajos colaborativos (coworking) sin la necesidad de desplazarse, optimizando tiempo y recursos.

Consistencia y Nivel Socioeconómico

Como se observa en la Tabla 15 todas las correlaciones que se presentan son positivas perfectas (r próximo a +1). La mayoría de las relaciones son débiles ($r < 0.300$), seguido de relaciones moderadas (r entre $0.300 - 0.700$) y no se evidencia relaciones fuertes ($r > 0.700$).

Por lo tanto, entre grupos socioeconómicos y la dimensión consistencia (Valores, Acuerdos y Coordinación e Integración) se devela una correlación positiva moderada (35,5%); es así que a medida que aumenta el nivel del grupo social crece de forma módica la aprehensión de la población objeto de estudio hacia la consistencia de la universidad o viceversa.

Tabla 15*Correlación consistencia y nivel socioeconómico*

		<i>Nivel Socioeconómico</i>		
		Valores	Acuerdos	Consistencia Coordinación e integración
Grupos sociales	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	0.275	0.192	0.364*
		0.000	0.010	0.000
	N	182	182	182
Acceso a tecnología	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	0.259	0.241	0.373*
		0.000	0.001	0.000
	N	182	182	182
Hábitos de consumo	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	0.129	0.123	0.341*
		0.082	0.096	0.000
	N	182	182	182

Nota. En la tabla se presenta las principales correlaciones develadas entre la dimensión cultural consistencia y el nivel socioeconómico; solo se presentan los datos que aportan información relevante para el estudio; *(correlación moderada).

A continuación, se develan los principales resultados de las correlaciones que se presentaron en la dimensión cultural consistencia y el nivel socioeconómico.

Valores y Grupos Socioeconómicos. Como expone la Tabla 15 entre el grupo socioeconómico y la subdimensión valores se muestra una relación positiva débil (27,5%) y un nivel de significancia inferior a 0,05 (Sig.=0,000), esto significa a medida que es más alto grupo socioeconómico la percepción de los encuestados hacia los valores crece de manera leve, siendo esta una correlación débil. Con esto se deduce que no existe una relación entre estas dos variables, puesto que los valores que

fomenta y comparte la institución no dependen del estrato social al pertenezca sus miembros.

Acuerdos y Grupo Socioeconómicos. De manera semejante a la dimensión anterior, entre el grupo socioeconómico y la subdimensión acuerdos se presenta una relación positiva débil (19,2%) y un nivel de significancia inferior a 0,05 (Sig.=0,010), por consiguiente, a medida que el grupo socioeconómicos más alto la percepción de la población encuestada hacia acuerdos crece de manera leve. Con esto se infiere que tampoco existe una relación en estas variables, ya que acuerdos engloba comportamientos y actitudes que se fomentan desde la institución y el estrato social no influye en la manera de proceder de los miembros ni las políticas que la institución insta para mantener la convivencia de sus actores.

Coordinación e Integración y Grupo Socioeconómico. En contraste a las dimensiones anteriores, entre el grupo socioeconómico y coordinación e integración se presenta una relación positiva moderada (36,4%) y un nivel de significancia inferior a 0,05 (Sig.=0,000), esto significa que a medida que es más alto el grupo socioeconómico existe una mayor aprehensión por parte de los encuestados hacia la coordinación e integración. Con esto se deduce que los hogares con mayor estrato cuentan con recursos, especialmente de tipo tecnológico que a su vez les proporcionan facilidades en la ejecución de sus trabajos y la comunicación, puesto que en la actualidad las herramientas tecnológicas brindan nuevas oportunidades donde se facilita la coordinación de proyectos y el trabajo interactivo con los diferentes integrantes del equipo.

A su vez también se develaron correlaciones entre las dimensiones del nivel socioeconómico (acceso a la tecnología y hábitos de consumo) y la subdimensión de consistencia (coordinación e integración). Las mismas se presentan a continuación:

Coordinación e Integración y Acceso a la Tecnología. Como presenta la Tabla 15 entre la dimensión del nivel socioeconómico (acceso a la tecnología) y la subdimensión de consistencia (coordinación e integración) se muestra una relación positiva moderada (37,3%) y un nivel de significancia inferior a 0,05 (Sig.=0,000), es así que a mayor acceso a la tecnología existe mejor percepción de los encuestados hacia la coordinación e integración. Con esto se deduce que el acceso a la tecnología (servicio de internet, posesión de computadora de escritorio y/o portátil, celulares activados) es un factor importante dentro la coordinación e integración, pues constituyen un medio de interacción y son conocidas como herramientas de comunicación de tipo sincrónicas (Chat, videoconferencias, etc.) dado a que permite realizar varias actividades al mismo tiempo, lo que facilita la creación de proyectos y la coordinación de los mismos logrando una dualidad entre eficiencia y eficacia que se refleja en la efectividad del trabajo en equipo.

Coordinación e Integración y Hábitos de Consumo. Entre la dimensión del nivel socioeconómico (hábitos de consumo) y la subdimensión de consistencia (coordinación e integración) se muestra una relación positiva moderada (34,1%) y un nivel de significancia inferior a 0,05 (Sig.=0,000), esto significa que a mayores hábitos de consumo existe una mejor percepción de la población objeto de estudio hacia la coordinación e integración. Con esto se infiere que los hábitos de consumo (uso de internet, correo electrónico, redes sociales y hábitos de lectura) son factores considerables dentro de una buena coordinación e integración, pues algunos de estos se constituyen como herramientas de comunicación asincrónicas (correo electrónico, redes sociales, etc.) dado que permite la interacción de las personas independiente del tiempo, lo que afianza la comunicación y facilita la coordinación.

Adaptabilidad y Nivel Socioeconómico

Como se aprecia en la Tabla 16 todas las correlaciones que se presentan son positivas perfectas (r próximo a +1). La mayoría de las relaciones son débiles ($r < 0.300$), seguido de relaciones moderadas (r entre 0.300 – 0.700) y no se evidencia relaciones fuertes ($r > 0.700$).

Por lo tanto, entre grupos socioeconómicos y la dimensión adaptabilidad (orientación al cambio, orientación al cliente, aprendizaje organizativo) se devela una correlación positiva moderada (33,4%); es así que a medida que aumenta el nivel del grupo social crece de forma módica la percepción de la población objeto de estudio hacia la adaptabilidad o viceversa.

Tabla 16

Correlación adaptabilidad y nivel socioeconómico

<i>Nivel Socioeconómico</i>		Adaptabilidad		
		Orientación al cambio	Orientación al cliente	Aprendizaje Organizativo
Grupos sociales	Correlación de Pearson	0.255	0.151	0.318*
	Sig. (bilateral)	0.001	0.042	0.000
	N	182	182	182
Acceso a tecnología	Correlación de Pearson	0.307*	0,037	0,153
	Sig. (bilateral)	0.000	0.623	0.039
	N	182	182	182

Nota. En la tabla se presenta las principales correlaciones develadas entre la dimensión cultural adaptabilidad y el nivel socioeconómico; solo se presentan los datos que aportan información relevante para el estudio; *(correlación moderada).

A continuación, se develan los principales resultados de las correlaciones que se presentaron en la dimensión cultural adaptabilidad y el nivel socioeconómico.

Orientación al Cambio y Grupos Socioeconómicos. Como expone la Tabla 16 entre el grupo socioeconómico y la orientación al cambio se devela una relación

positiva débil (25,5%) y un nivel de significancia inferior a 0,05 (Sig.=0,042), esto significa que a mayor grupo socioeconómico crece de manera leve la percepción que mantienen los estudiantes encuestados ante la orientación al cambio, siendo una correlación débil. Con esto se infiere que no existe una relación fuerte entre estas variables, ya que la orientación al cambio engloba la forma en que la institución responde a los cambios en el entorno educativo y el estrato social no influye de forma importante en la manera de proceder de la universidad, es importante hacer énfasis que una de las relaciones que se encontró implícita en esta correlación fue el acceso a la tecnología.

Orientación al Cliente y Grupos Socioeconómicos. De manera semejante a la dimensión anterior, entre el grupo socioeconómico y la orientación al cliente se muestra una relación positiva débil (15,1%) y un nivel de significancia inferior a 0,05 (Sig.=0,001), esto significa que es más alto grupo socioeconómico la percepción de los estudiantes encuestados hacia la orientación al cliente crece de manera leve, siendo una correlación débil. Con esto se deduce que no existe una relación entre estas variables, ya que la orientación al cliente viene implantada desde las máximas autoridades de la institución y el estrato social no influye en el grado que la institución mantenga esta actitud hacia en cliente.

Aprendizaje organizativo y Grupos Socioeconómicos. En contraste a las dimensiones anteriores, entre el grupo socioeconómico y el aprendizaje organizativo se presenta una relación positiva moderada (31,80%) y un nivel de significancia inferior a 0,05 (Sig.=0,000), por consiguiente, a medida que el grupo socioeconómico es más alto existe una mejor percepción de la población encuestada respecto al aprendizaje organizativo. Con esto se infiere que los hogares con mayor estrato al contar con mejores recursos y herramientas tecnológicas pueden acceder a la innovación que

mantiene la institución como una forma aprendizaje organizacional, bajo este enfoque el contar con herramientas tecnológicas facilita el acceso a la oferta de servicios que mantiene la institución.

A su vez también se develo una correlación entre la dimensión del nivel socioeconómico (acceso a la tecnología) y la subdimensión de adaptabilidad (orientación al cambio). La misma se presentan a continuación:

Orientación al Cambio y Acceso a la Tecnología. Como muestra la Tabla 16 entre la dimensión del nivel socioeconómico (acceso a la tecnología) y la subdimensión de adaptabilidad (orientación al cambio) se muestra una relación positiva moderada (30,7%) y un nivel de significancia inferior a 0,05 (Sig.=0,000), es así que a mayor acceso a la tecnología existe una mejor percepción de los estudiantes encuestados respecto a la orientación al cambio. Con esto se deduce que el acceso a la tecnología (servicio de internet, posesión de computadora de escritorio y/o portátil, celulares activados) es un factor relevante dentro la orientación al cambio, pues los hogares con mayor estrato al contar con herramientas y recursos tecnológicos se encuentran preparados de forma anticipada para los cambios derivados de la tecnología que asuma la institución, facilitando la transición y posterior solidificación del cambio.

Misión y Nivel Socioeconómico

Como se observa en la Tabla 17 todas las correlaciones que se presentan son positivas perfectas (r próximo a +1). La mayoría de las relaciones son débiles ($r < 0.300$), seguido de relaciones moderadas (r entre 0.300 – 0.700) y no se evidencia relaciones fuertes ($r > 0.700$).

Por lo tanto, entre grupos socioeconómicos y la dimensión misión (dirección y propósitos estratégicos, metas y objetivos y visión) se devela una correlación positiva

débil (24,9%); es así que a medida que aumenta el nivel del grupo social crece de forma leve la percepción de la población objeto de estudio respecto a la consistencia o viceversa.

Tabla 17

Correlación misión y nivel socioeconómico

<i>Nivel Socioeconómico</i>		Misión		
		Dirección y propósitos estratégicos	Metas y objetivos	Visión
Grupos sociales	Correlación de Pearson	0.099	0.326*	0.108
	Sig. (bilateral)	0.186	0.000	0.148
	N	182	182	182
Acceso a tecnología	Correlación de Pearson	0.148	0.389*	0.138
	Sig. (bilateral)	0.046	0.000	0.063
	N	182	182	182
Hábitos de consumo	Correlación de Pearson	0.012	0.325*	0.220
	Sig. (bilateral)	0.866	0.000	0.003
	N	182	182	182

Nota. En la tabla se presenta las principales correlaciones develadas entre la dimensión cultural misión y el nivel socioeconómico; solo se presentan los datos que aportan información relevante para el estudio; * (correlación moderada).

A continuación, se develan los principales resultados de las correlaciones que se presentaron en la dimensión cultural misión y el nivel socioeconómico.

Dirección y Propósitos Estratégicos y Grupos Socioeconómicos. Como expone la Tabla 17 entre el grupo socioeconómico y la subdimensión dirección y propósitos estratégicos se muestra una relación positiva débil (9,9%) y un nivel de significancia superior a 0,05 (Sig.=0,186), por consiguiente supera estadísticamente el nivel de significancia establecido en el presente estudio, por lo cual existe evidencia para afirmar que no existe una relación entre estas variables, puesto que los propósitos

y estrategias que establece la universidad no guardan relación al estrato social de sus miembros, sino son objetivos organizacionales que la institución traza con la finalidad de llegar a ser sostenible y sustentable en el tiempo.

Metas y Objetivos y Grupo Socioeconómicos. En oposición a la dimensión anterior, entre el grupo socioeconómico y metas y objetivos se presenta una relación positiva moderada (32,6%) y un nivel de significancia inferior a 0,05 (Sig.=0,000), esto significa que a medida que es más alto el grupo socioeconómico es mejor la percepción de los encuestados respecto a las metas y objetivos. Con esto se deduce que los hogares con mayor estrato sienten que la institución establece sus metas de forma claras, consistente y su vez son ambiciosas pero alcanzables y realistas.

Visión y Grupo Socioeconómico. En contraste al resultado anterior, entre el grupo socioeconómico y la subdimensión visión se presenta una relación positiva débil (10,8%) y un nivel de significancia superior a 0,05 (Sig.=0,148), por consiguiente supera estadísticamente el nivel de significancia establecido en el presente estudio, por lo cual existe evidencia para afirmar que no existe una relación entre estas variables, dado que el estrato de sus miembros no influye en la visión compartida que mantenga la universidad ni en la perspectiva a futuro de sus directores.

A su vez también se develaron correlaciones entre las dimensiones del nivel socioeconómico (acceso a la tecnología y hábitos de consumo) y la subdimensión de misión (metas y objetivos). Las mismas se presentan a continuación:

Metas y Objetivos y Acceso a la Tecnología. Como muestra la Tabla 17 entre la dimensión del nivel socioeconómico (acceso a la tecnología) y la dimensión de misión (metas y objetivos) se muestra una relación positiva moderada (38,9%) y un nivel de significancia inferior a 0,05 (Sig.=0,000), es así que a mayor acceso a la tecnología

existe una mejor percepción de los estudiantes encuestados respecto a metas y objetivos. Con esto se deduce que el acceso a la tecnología (servicio de internet, posesión de computadora de escritorio y/o portátil, celulares activados) es un factor importante dentro metas y objetivos, pues las herramientas digitales facilitan el acceso universal a la comunicación de metas y objetivos que mantiene la universidad, lo que permite que los estudiantes mantengan un conocimiento per se de la planificación estratégica que establece la institución y sean partícipes del cumplimiento de esta.

Metas y Objetivos y Hábitos de Consumo. Entre la dimensión del nivel socioeconómico (hábitos de consumo) y la dimensión de misión (coordinación e integración) se muestra una relación positiva moderada (32,5%) y un nivel de significancia inferior a 0,05 (Sig.=0,000), esto significa que a mayores hábitos de consumo existe mejor aprehensión de la población encuestada respecto a metas y objetivos. Con esto se infiere que los hábitos de consumo (uso de internet, correo electrónico, redes sociales y hábitos de lectura) son factores considerables dentro de metas y objetivos, pues el acceso a estas herramientas digitales permite gestionar y compartir información con la finalidad de apoyar al cumplimiento de metas y objetivos.

En términos generales se puede evidenciar que la mayoría de las relaciones entre las variables se encuentran ligadas al uso de recursos y herramientas tecnológicas por lo cual se puede enfatizar que existe una fuerte sensibilización de este tema, pues estos recursos y herramientas se convierten en factores necesarios para asumir cambios, tomar decisiones, trabajar en equipo, lograr la integración y coordinación de los miembros así como las metas y objetivos, convirtiéndose en un factor importante que infiere en la percepción a la cultura organizacional de la institución.

Cultura Organizacional y Nivel Socioeconómico

Como se observa en la Tabla 18 la correlación entre el nivel socioeconómico y la cultura organizacional muestra una relación positiva moderada (37,90%) y un nivel de significancia inferior a 0,05 (Sig.=0,000), es así que a medida que aumenta el nivel del grupo social mejora de forma módica la percepción que tienen los estudiantes objeto de estudio ante cultura organizacional de la institución. Con esto se infiere que los estudiantes que se posesionan en altos estratos socioeconómicos mantienen una mejor percepción de la cultura organizacional de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, conviene subrayar que este fenómeno se observa debido a que las dimensiones del nivel socioeconómico (acceso a la tecnología y hábitos de consumo) infieren dentro de las dimensiones de la cultura organizacional (implicación, consistencia, adaptabilidad y misión).

Tabla 18

Correlación cultura organizacional y nivel socioeconómico

		Cultura Organizacional
Nivel socioeconómico	Correlación de Pearson	0.379*
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	182

Nota. La tabla devela la correlación entre las variables de estudio (cultura organizacional y nivel socioeconómico); * (correlación moderada).

La relevancia de este estudio radica en la implicación de sus resultados, pues al identificar la relación entre el nivel socioeconómico y la percepción de la cultura organizacional se puede conocer cuáles son los aspectos a trabajar de acuerdo a las metas institucionales. De manera puntual se hace referencia a que el acceso a la tecnología (servicio de internet, posesión de computadora de escritorio y/o portátil, celulares activados) y los hábitos de consumo (uso de internet, correo electrónico, redes

sociales) juegan un papel importante dentro de la cultura organizacional de la institución, dado que no solo influyen en la percepción observada por los sujetos objeto de estudio sino que permiten que las transformaciones que sufra la institución consideren los ejes socioeconómicos de sus miembros, propiciando una educación superior con mayor inclusión social.

Para lo cual es importante conocer las brechas digitales que se mantiene dentro de los miembros de la institución, pues la carencia de esta información ocasiona que las decisiones se tomen con insuficiente información y mantengan el riesgo de tener que ser paralizadas por la incertidumbre o posibles reacciones que se generen entre los miembros, además que pueden ocasionar la exclusión de las minorías, en consecuencia la institución podrá responder con efectividad siempre que conozca las características contextuales de sus miembros en materia social y económica.

Comprobación de Hipótesis

La hipótesis de la investigación es:

- H1: El nivel socioeconómico de los estudiantes de las carreras técnicas tiene relación directa y significativa en la percepción de la cultura organizacional de Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- H0: El nivel socioeconómico de los estudiantes de las carreras técnicas no tiene relación directa y significativa en la percepción de la cultura organizacional de Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

Como resultado del presente estudio, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa (El nivel socioeconómico de los estudiantes de las carreras técnicas tiene relación directa y significativa en la percepción de la cultura

organizacional de Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE). A continuación, se presentan los principales argumentos:

En la prueba de análisis correlacional, se evidencian relaciones moderadas (r entre 0.300 – 0.700) entre los grupos sociales y las dimensiones de la cultura organizacional (implicación, consistencia, adaptabilidad y misión), a su vez se develan relaciones moderadas (r entre 0.300 – 0.700) entre las variables correspondientes al nivel socioeconómico (acceso a la tecnología y hábitos de consumo) y la cultura organizacional (implicación, consistencia, adaptabilidad y misión), Finalmente se expone una relación moderada (r entre 0.300 – 0.700) entre las dos variables del estudio (nivel socioeconómico y cultura organizacional).

Por lo cual en base a los resultados presentados se acepta de manera parcial la hipótesis alternativa (El nivel socioeconómico de los estudiantes de las carreras técnicas tiene relación directa y significativa en la percepción de la cultura organizacional de Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE), pues se comprueba que existe un nivel moderado de asociación entre las dos variables objeto de estudio.

A su vez estos resultados se pueden corroborar con datos cuantitativos para lo cual se utilizó el estadístico Chi-cuadrado, a fin de someter las variables objeto de estudio a la prueba de hipótesis, con el objeto de comprobar la asociación entre las variables estudiadas, para lo cual con base estadística se planteó las siguientes afirmaciones:

- Se acepta la H_0 si la significación (sig) es superior α (0,05)
- Se rechaza la H_0 si la significación (sig) es inferior α (0,05)

Como muestra la Tabla 18 el nivel de significancia que presenta la prueba de hipótesis para la presente investigación es de 0,00, por lo cual se afirma que existe

evidencia significativamente estadística para rechazar la H0 y comprobar que la relación entre las variables de estudio (cultura organizacional y nivel socioeconómico) es estadísticamente significativa.

Tabla 19

Prueba de hipótesis Chi cuadrado

	Valor	gl	Sig
Chi-cuadrado de Pearson	101,96	3	0,00

Nota. La tabla representa la prueba de hipótesis realizada a las variables de estudio a fin de comprobar estadísticamente si mantienen una relación o asociación.

Discusión de Resultados

La presente investigación se basó en determinar la relación e impacto que tiene el nivel socioeconómico de los estudiantes de las carreras técnicas en la percepción de la cultura organizacional de la universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Para esto se verificó la fiabilidad de los instrumentos utilizados para la recolección de información (Cuestionario de cultura organizacional del autor Denison y la encuesta de estratificación socioeconómica del INEC) a través de Alfa de Cronbach. En el primer instrumento se obtuvo una consistencia del 94,8%, resultados afines fueron hallados por Contreras y Gómez (2018) con un promedio general de 90,10%. En el cuestionario de estratificación socioeconómica resultó una consistencia del 66,7%, resultados análogos fueron encontrados por Carrasco (2014) quien obtuvo un alfa Cronbach del 58,2%, connotando que los cuestionarios aplicados permitieron presentar resultados claros y confiables. La investigación se aplicó a una muestra de 182 estudiantes, identificando que la mayoría cursan cuatros años y medio dentro de la institución (34,6%), tienen 24 años de edad (29,1%) y son hombres (76,4%), por lo cual se puede afirmar que los

sujetos objeto del presente estudio conocen aspectos importantes que conforman la cultura organizacional de la institución.

En cuanto a la dimensión cultural de implicación, la mayoría de estudiantes percibe una aplicabilidad media tendiendo fuertemente hacia alta dentro de la institución. Esta tendencia se observó en la subdimensión empoderamiento, especialmente en que la mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo y sienten que su aporte individual genera un impacto en el beneficio colectivo; lo mismo ocurre en subdimensión trabajo en equipo dado que existe un alto grado de motivación activa hacia la cooperación entre los diferentes grupos de la institución y se percibe una sólida orientación al grupo por sobre los intereses personales y de minorías; con lo que respecta a la subdimensión desarrollo de capacidades se observa que existe una baja generación de problemas por ausencia de habilidades requeridas para la ejecución del trabajo lo cual es positivo para la institución, pues muestra que la institución cuenta con personal competente lo que permite la generación de óptimos resultados, no obstante en lo que se refiere a la inversión continúa para el desarrollo de capacidades un alto grupo de estudiantes se encuentran neutrales y parcialmente en desacuerdo, pues consideran que aún es insuficiente.

La dimensión cultural consistencia, presenta un resultado análogo a la dimensión anterior, pues la mayor parte de la población encuestada objeto de estudio percibe una aplicabilidad media tendiendo hacia alta dentro de la institución, esta tendencia se observó a lo largo de la subdimensión dirección y propósitos estratégicos relacionada al estilo de trabajo es estable y previsible de la universidad, así como a la existencia una alineación estratégica de los objetivos para los distintos niveles jerárquicos de la organización; en alusión a la subdimensión valores la población

encuestada comprende que ignorar los valores esenciales de la institución genera dificultades y resaltan la existencia de un estilo de dirección propio y enriquecido con un conjunto de prácticas diferenciadas así como de un código de ética con pautas de comportamiento; en relación a la subdimensión acuerdos los sujetos objeto de estudio perciben un amplio acuerdo general de la forma de realizar las cosas y bajos niveles de discrepancias en el consenso de temas esenciales, pero resulta relevante determinar acciones para involucrar de manera efectiva a toda la comunidad educativa.

Por otra parte, la dimensión cultural adaptabilidad mostró una aplicabilidad media, la subdimensión con mayor desarrollo corresponde a la orientación al cambio, en donde se percibe un alto grado de adaptación de nuevas e innovadoras formas de ejecutar las cosas y coadyuva por parte de los distintos grupos para introducir cambios dentro de la organización así como una respuesta eficaz ante los cambios en el entorno; en contraste a la subdimensión anterior la orientación al cliente mantiene desarrollo módico, pues la población objeto de estudio se mantiene neutral frente a que retroalimentación de los clientes (estudiantes) es utilizada para la generación de cambios, y que la institución promueve el acercamiento entre sus miembros y los clientes, pues perciben que la toma de decisiones tiende a ser tomada de forma independiente a los requerimientos de los clientes; la subdimensión aprendizaje organizativo presenta un nivel de desarrollo aceptable, pues el aprender es una parte fundamental de la institución y coexiste con en el trabajo diario, motivando a la institución hacia la continua innovación.

La dimensión misión mantiene la misma tendencia arrojando una aplicabilidad media, la subdimensión con mayor desarrollo hace alusión a la dirección y propósitos estratégicos en donde se puede resaltar que la población objeto de estudio percibe que la orientación estratégica de la institución resulta clara para sus miembros, que los

planes y proyectos de la institución están orientados al largo plazo, y que la misión direcciona al trabajo de toda la universidad; en contraste la subdimensión metas y propósitos mantiene un desarrollo módico, pues la población objeto de estudio se mantiene neutral (ni en acuerdo, ni en desacuerdo) sobre aspectos como la medición y contraste de forma continua en el avance de los objetivos fijados, la formulación de metas de mutuo acuerdo entre los miembros de la institución, y la conducción de la dirección hacia el alcance de los objetivos; de manera análoga la subdimensión visión presenta un desarrollo módico, en el que se evidencia que los estudiantes encuestados presentan una tendencia neutral hacia que los mayores niveles de autoridad mantienen una orientación al largo plazo, debido a la alta rotación a nivel directivo que presenta en la institución, sin embargo es importante resaltar que la población objeto de estudio percibe que la institución tiene una percepción clara y compartida de hacia dónde va y cuál es su aspiración en el futuro, por lo cual la visión de la universidad genera interés entre sus miembros.

En concordancia con el estudio desarrollado por Contreras y Gómez (2018) todas las dimensiones de la de la cultura organizacional de la presente investigación muestran tendencias entre neutral y tendiendo a altas, presentando una tendencia generalizada moderada–alta, con estos resultados se aprecia que la cultura organizacional de la Universidad de la Fuerzas Armadas ESPE es aceptable y positiva, lo que permite identificar que dentro de la institución existen valores y creencias compartidas y representadas por los involucrados, es decir, que las normas y valores institucionales influyen en las actitudes de las personas; esto en concordancia con lo señalado por Montoya (2014); Rivera, et al., (2018).

Respecto a la variable socioeconómica, sobre la dimensión características de la vivienda se conoció que el tipo de vivienda predominante en la población objeto de

estudio es departamento, casa, cuartos en casa de inquilinato o suite, cuyo material de paredes exteriores es ladrillo o bloque y de piso cerámica, baldosa o vinil; mantienen en promedio dos cuartos de baño con ducha y cuentan con servicio higiénico conectado a la red pública de alcantarillado, esto indica que la mayor parte de los estudiantes viven en condiciones adecuadas.

Con respecto a la dimensión socioeconómica posesión de bienes se evidencio que el 86,26% de la población objeto de estudio dispone de servicio de teléfono convencional, en relación a los electrodomésticos de línea blanca el 100% cuenta con refrigeradora, el 96,70% con lavadora y el 91,76% con cocina con horno; en referencia a los electrodomésticos de línea marrón (audio y video) el 65,93% de la población objeto de estudio posee equipo de sonido y más del 90% tiene al menos una TV a color ; con lo que respecta a la posesión de vehículos se evidencia que cerca del 95 % de alumnos cuentan con al menos un vehículo de uso exclusivo del hogar, con esto se deduce que en su gran mayoría los estudiantes cuentan recursos o equipamiento del hogar, útiles en la preparación de alimentos, limpieza, diversión, entretenimiento y medio de transporte propio.

En referencia a la dimensión socioeconómica acceso a la tecnología se identifica que el 100% de la población encuestada cuenta con servicio de internet y una computadora portátil o de escritorio; en relación a la cantidad de celulares activados todos los hogares de los estudiantes encuestados disponen de al menos un celular, por lo cual se evidencia gran parte de los estudiantes cuentan con diferentes mecanismos para acceder a la información en la red y mantenerse comunicados.

En relación a la dimensión socioeconómica hábitos de consumo se evidencia que la mayoría de hogares encuestados compra vestimenta en centros comerciales; con lo que respecta al uso de internet se destaca que 100% de los estudiantes objeto

de estudio señalan que en el hogar alguno de sus miembros ha usado internet en los últimos 6 meses, el 81,32% afirma que alguno de los miembros de su hogar utiliza correo electrónico que no es del trabajo, el 99,45% manifiesta que alguno de los miembros perteneciente al núcleo familiar está registrado en una red social y el 58,24% aseveran que, exceptuando los libros de texto o manuales de estudio y lecturas de trabajo, alguien perteneciente al núcleo familiar ha leído algún libro completo en los últimos 3 meses, con lo cual se deduce que en su mayoría los estudiantes pueden acceder al internet , correo electrónico y redes sociales, lo que les permite mantenerse comunicados con su entorno de estudio , familiar o de amistades.

En alusión a la dimensión socioeconómica nivel de educación la mayoría de padres de los estudiantes encuestados tienen nivel educativo relacionado con Educación Superior; en relación a la dimensión socioeconómica actividad económica del hogar presentó que la mayor proporción de jefes de hogar de los población objeto de estudio se encuentran asegurado por IESS, ISSFA o ISSPOL, y es mínima la porción que se encuentra afiliada a un seguro privado; respecto a la ocupación la mayoría de los Jefes del hogar se dedican principalmente a servicios y comerciantes y técnicos y profesionales de nivel medio.

Desacuerdo a resultados socioeconómicos arrojados en la presente investigación la mayoría de estudiantes pertenece al grupo social medio alto (55.85%) y medio típico (30,77%), evidenciando una tendencia generalizada de la población encuestada en torno a los estratos medios, por lo cual se afirma que en su mayoría la población encuestada forma parte del nivel social de hogares medios, según León (2012) este grupo está vinculado con un estatus de vida, prestigio en la educación, trabajo y roles dentro de la sociedad, incluso tienen la capacidad de adquirir o consumir productos que los definen mejor; por lo cual esto indica que en su mayoría los hogares

encuestados mantienen condiciones de vivienda adecuadas, poseen implementos necesarios para preparación de alimentos y limpieza, cuentan con recursos y herramientas tecnológicas y tienen la capacidad de solventar los gastos familiares y de educación.

En base a las correlaciones de Pearson se conoció que entre nivel socioeconómico y la cultura organizacional se muestra una relación positiva moderada; con lo que respecta a la dimensión cultural implicación, al comparar la subdimensión cultural empoderamiento con las dimensiones socioeconómicas acceso a la tecnología y hábitos de consumo se muestran relaciones positivas moderadas (39,2% y 36,4% respectivamente), es así que a mayor acceso a la tecnología y hábitos de consumo existe un mayor empoderamiento; esto se debe a que el acceso a recursos y herramientas tecnológicas articula a los estudiantes para acceder a la oferta de información tanto institucional como global, lo que facilita el proceso de toma de decisiones; de manera análoga al cotejar la subdimensión cultural trabajo en equipo con las dimensiones socioeconómicas acceso a la tecnología y hábitos de consumo se observan relaciones positivas moderadas (38,9% y 37,8% respectivamente), es así mayor acceso a la tecnología y hábitos de consumo existe una mayor percepción del trabajo en equipo, puesto que el acceso a herramientas tecnológicas facilita la ejecución de trabajos colaborativos (coworking), logrando una interconexión que permite la gestión de la información y el intercambio de conocimientos.

En relación a la dimensión cultural consistencia, al comparar la subdimensión cultural coordinación e integración con las dimensiones socioeconómicas acceso a la tecnología y hábitos de consumo se muestran relaciones positivas moderadas (37,3% y 34,1% respectivamente), es así que a mayor acceso a la tecnología y hábitos de consumo existe un mayor una mejor percepción de la coordinación e integración, pues

el acceso a las herramientas y recursos tecnológicos constituyen un medio de interacción que facilita la comunicación de tipo sincrónicas (Chat, videoconferencias, etc.), lo que permite una eficiente coordinación de proyectos.

En alusión a la dimensión cultural adaptabilidad, al comparar la subdimensión cultural coordinación e integración con la dimensión socioeconómica acceso a la tecnología se muestra una relación positiva moderada (30,7%), es así que a mayor acceso a la tecnología existe una mejor percepción sobre la orientación al cambio, ya que el contar con herramientas y recursos tecnológicos permite que los estudiantes estén preparados de forma anticipada para los cambios derivados de la tecnología que asuma la institución, facilitando la transición y posterior solidificación del cambio.

Con respecto a la dimensión cultural misión, al cotejar la subdimensión cultural metas y objetivos con las dimensiones socioeconómicas acceso a la tecnología y hábitos de consumo se muestran relaciones positivas moderadas (38,9% y 32,5% respectivamente), es así que a mayor acceso a la tecnología y hábitos de consumo existe una mejor percepción de las metas y objetivos, pues las herramientas digitales permite acceder, gestionar y compartir información con la finalidad de apoyar al cumplimiento de metas y objetivos. Cabe mencionar que las demás dimensiones socioeconómicas (características de vivienda, posesión de bienes, nivel de educación y actividad económica del hogar) se relacionaron de manera positiva y débil con las dimensiones culturales.

De forma general se puede evidenciar que la mayoría de las relaciones entre las variables socioeconómicas y culturales se encuentran ligadas al uso de recursos y herramientas tecnológicas, lo que evidencia que estos son factores necesarios para asumir cambios, tomar decisiones, trabajar en equipo , lograr la integración y coordinación de los miembros así como las metas y objetivos, convirtiéndose en un

factor relevante que afecta a la percepción que mantienen los estudiantes encuestados hacia la cultura organizacional de la institución, pues los estudiantes con mayores estratos al tener un mayor acceso a los recursos y herramientas tecnológicas mantienen una mejor percepción de la cultura organizacional de la institución.

Para la comprobación de hipótesis se utilizó el método cuantitativo y cualitativo; con lo que respecta al método cualitativo se describió los hallazgos encontrados en las pruebas de correlación y para el método cuantitativo se utilizó el estadístico Chi cuadrado, en el que se obtuvo un promedio de 115,08 con grado de libertad de 3 y nivel de significancia menor a 0,005; probando existe una relación moderada y significativa entre el nivel socioeconómico de los estudiantes de las Carreras y la percepción de la cultura organizacional Técnicas de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

Estos resultados develan una indudable relación entre el nivel socioeconómico y la cultura organizacional, debido a la influencia que ejerce el nivel socioeconómico de la población objeto de estudio en la percepción de la cultura organizacional que mantienen hacia la institución, a su vez se demuestra la relevancia que mantiene la información socioeconómica de los actores en la toma de decisiones institucionales, dado que permite que las mismas se encuentren apegadas a la realidad socioeconómica de sus miembros con el objeto de impartir igualdad de oportunidades a todos los miembros activos de la entidad.

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones y Limitaciones

- La presente investigación se sustentó en la base teórica de las variables cultura organizacional y nivel socioeconómico, considerando información y criterios de diferentes autores; por lo que investigó aspectos como las características, clasificación, modelos, factores, rasgos y relación de ambas variables con la Educación Superior.
- Para la investigación se seleccionó como instrumento de recolección de datos el cuestionario cultural de Denison y la encuesta de estratificación socioeconómica diseñada por el INEC; aplicado a 182 estudiantes de las carreras técnicas, se procesó la información en el programa estadístico SPSS.
- La aplicación de la encuesta de cultura organizacional del autor Denison tuvo un nivel de fiabilidad de 94.8 % y la estratificación socioeconómica tuvo un nivel de fiabilidad de 66.7%, lo que significa que son aceptables y reflejan confiabilidad a la investigación.
- Los estudiantes de las carreras técnicas tienen un nivel de implicación, consistencia, adaptabilidad y misión aceptable, pues, todas estas dimensiones sobrepasaron los 3.50, lo que significa que bajo su percepción están parcialmente desarrolladas en Universidad denotando que los miembros están comprometidos con el trabajo, se fomenta cooperación entre grupos, se posee la habilidades necesarias para ejecutar las actividades, existe un estilo de dirección característico, existe un acuerdo en la forma de realizar las cosas, la forma de trabajar consistente y predecible, se responden

bien ante los cambios, existe una innovación continua en la forma de hacer las cosas, el aprendizaje es un objetivo importante, la orientación estratégica es clara, y existe una percepción clara y compartida de hacia dónde va la institución y sus aspiraciones en el futuro, evidenciando que la cultura de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE es aceptable y positiva.

- Los resultados del nivel socioeconómico arrojaron que en el estrato que más se concentraron los estudiantes de las carreras técnicas de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE es el estrato “B” (medio alto) con un 53,85%, seguido del estrato “C+” (medio típico) con un 30,77%. Esto muestra que la población encuestada cuenta con recursos o sus inversiones se han dado de tal forma que el hogar cuenta con un buen nivel de vida, en donde se resalta condiciones de vivienda adecuada, acceso a la tecnología, posesión de bienes, uso de herramientas tecnológicas, niveles de educación superior y actividades económicas que sustentan las necesidades familiares.
- Se utilizó la correlación de Pearson para medir el grado de vínculo entre variables; en el que se conoció que las relaciones positivas se presentaron entre nivel socioeconómico (accesos a la tecnología, hábitos de consumo) y las subdimensiones implicación (empoderamiento y trabajo en equipo), consistencia (coordinación e integración), adaptabilidad (orientación al cambio) y misión (metas y objetivos); nivel socioeconómico (posesión de bienes) y adaptabilidad (aprendizaje organizativo).
- El análisis de los datos cuantitativos permitió desarrollar planteamientos fundamentados que apoyaron la comprobación de la hipótesis de estudio, en este sentido se logró cumplir con el objetivo general planteado para la presente investigación.

- Los resultados arrojados en la presente investigación, indican la relevancia que mantiene el nivel socioeconómico de los miembros en la percepción de la cultura organizacional de la Universidad, a su vez denota la importancia que mantiene la información socioeconómica de los actores en la toma de decisiones institucionales, en este sentido las innovaciones institucionales deben ir en concordancia del contexto de la universidad y la adaptabilidad de sus miembros de acuerdo a sus recursos, pues la generación de cambios que no vayan en concordancia con el nivel socioeconómico de sus miembros no solo no serán inclusivos sino que representaran una inversión material y personal no productiva, por lo cual es importante que quienes mantengan la responsabilidad de dirigir la universidad posean conocimiento del nivel socioeconómico de sus miembros, propiciando una educación con mayor inclusión social y alto desarrollo.
- Junto con el desarrollo de la tesis se publicó un artículo referente a la misma temática publicado en la revista QUALITAS de la Universidad Iberoamericana del Ecuador UNIBE con la denominación “Trabajo en equipo y orientación al cambio organizacional de los estudiantes en una universidad pública ecuatoriana”. (Galarza Torres S. P., Carrillo Punina, Bonilla Pazmiño, & Cazar Barrionuevo, 2020)

Recomendaciones y Futuras Líneas de Investigación

- Utilizar la metodología establecida en la presente investigación en caso de efectuar estudios parecidos o que impliquen a diferentes actores de la universidad (personal administrativo, estudiantes de carreras administrativas y humanísticas).
- Considerar todos los resultados presentados en la investigación con la finalidad de que se utilicen como parte de la estadística de la institución sobre el tema de la cultura organizacional y nivel socioeconómico, siendo una información útil en toma decisiones.
- Establecer mecanismos para mejorar los puntos débiles y negativos de la cultura organizacional, a través de un plan de acción, en el que se incluya actividades dinámicas y de integración.
- En futuras líneas de investigación se puede sugerir la investigación de un posible vínculo o adaptación de la encuesta para medir la cultura organizacional del autor Denison en la implementación de una auditoría de cultura organizacional, puesto que no existe investigaciones empíricas respecto al tema. Además de ser un tópico actual, tampoco existe evidencia de su implementación en el campo educativo.

Referencias

- Andrade, J. (2015). *Revisión de la literatura acerca de la Cultura Organizacional en el ámbito educativo* [Tesis de Maestría, Universidad de Especialidades Espíritu Santo]. <http://repositorio.uees.edu.ec/handle/123456789/2296>
- Ardila, C., & Martínez, J. (2009). *Cultura organizacional, desempeño e innovación en UNCO UNITED* [Tesis de especialización, Universidad de La Sabana]. <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/6501/126122.pdf?sequence=1>
- Armengol, C. (1999). *La cultura organizacional en los centros educativos de primaria* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. Repositorio Institucional.
- Balluerka, N., Gorostiaga, A., Alonso-Arbiol, I., & Haranburu, M. (2007). La adaptación de instrumentos de medida de unas culturas a otras: una perspectiva práctica. *Psicothema*, 19(1), 124-133. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72719119.pdf>
- Bonavia, T., Prado, V., & Barberá, D. (2009). Adaptación al castellano y estructura factorial del Denison Organizational Culture Survey. *Psicothema*, 21(4), 663-638. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72711895022.pdf>
- Bravo, K. (2014). *Historia de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE*. Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/9210>
- Bruni, J., Aguirre, N., Murillo, J., Díaz, H., Fernández, A., & Barrios, M. (2008). *Una mejor educación para una mejor sociedad: Propuestas para el diálogo y la transformación educativa en América Latina y el Caribe*. Federación Internacional de Fe y Alegría.

- Caicedo, C., & Cortés, C. (1985). *Enfoque, organización y modelos* [Archivo PDF].
<http://bdigital.unal.edu.co/23858/1/20941-70824-1-PB.pdf>
- Cameron, k., & Quinn, R. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture. Based on the competing value framework*. Josey Bass.
- Carrasco, L. (2014). *Construcción de un modelo de clasificación socioeconómica para el descuento de las colegiaturas de los estudiantes de la FLACSO* [Tesis de Maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales FLACSO].
<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/7467>
- Carrillo, Á. (2016). Medición de la cultura organizacional. *Ciencias Administrativas*, 1(8), 1-21. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5116/511653788007/511653788007.pdf>
- Carrillo, Á. (2019). *Cultura organizacional y desempeño financiero en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de la Plata]. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/75026>
- Carrillo, Á., & Galarza, S. (2018). Tipología de cultura organizacional en una Cooperativa de Ahorro y Crédito ecuatoriana. *COODES. Cooperativismo y Desarrollo*, 6(1), 81-97.
- Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres [CENEPRED]. (2016). *Guía metodológica para elaborar el estudio socioeconómico, cultural y ambiental para el reasentamiento poblacional en zonas de muy alto riesgo no mitigable* [Archivo PDF].
https://www.cenepred.gob.pe/web/wp-content/uploads/Guia_Manuales/Guia%20estudio%20SCA_RPZMARNM.pdf

- Cheung, S., Wong, P., & Lam, A. (2012). An investigation of the relationship between organizational culture and the performance of construction organizations. *Journal of Business Economics and Management*, 13(4), 688-704.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw-Hill.
- Chumpitaz, J. (2014). *Cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras del H.N "LUIS N. SÁNCHEZ" PNP: 2010* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor San Marcos].
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/3682>
- Contreras, A., & Gómez, A. (2018). Aplicación de los Cuestionarios de Denison para determinar las características de la Cultura Organizacional. *Revista de Investigación Sigma (RIS)*, 5(1), 59-86.
<https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/Sigma/article/viewFile/1204/859>
- CRID. (2000). *Terminos utilizados por el Centro Regional de Información sobre Desastres*. San José-Costa Rica : CRID.
- Cuervo, D., & Ramírez, M. (1992). Estratificación socioeconómica: Aproximación conceptual y diseño metodológico. *Desarrollo y sociedad*, 1(29), 117-159.
<https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.13043/dys.29.6>
- De Medina, M. (2008). Cultura y clima en las organizaciones educativas, factor determinante en la eficacia del personal docente. *Revista de Nuevas Tecnologías Y Sociedad*, 52(14), 1-47.
- Del Risco, R. (28 de Diciembre de 2015). *Las clases sociales y el marketing*.
<https://www.eldinero.com.do/19048/las-clases-sociales-y-el-marketing/>

- Denison Consulting. (2019). *Denison Organizacional Culture Survey Interpretation guide* [Archivo PDF]. https://www.denisonconsulting.com/culture/#First_Point_Header
- Denison, D. (1997). *Corporate culture and organizational effectiveness*. Library of Congress Cataloging in Publication Data.
- Denison, D., Hooijberg, R., Lane, N., & Collen, L. (2012). *Leading Culture Change in Global Organizations: Aligning Culture and Strategy*. John Wiley & Sons.
- Dill, D. (1982). The management of academic culture: Notes on the management of meaning and social integration. *Higher Education*, 11(3), 303–320.
https://www.researchgate.net/publication/226070086_The_Management_of_Academic_Culture_Notes_on_the_Management_of_Meaning_and_Social_Integration
- Esquivel, R. (2016). El management crítico: una postura para el desarrollo organizacional de la empresa. *Revista Administración y Finanzas*, 2(6), 9-22.
- Fernández, I. (2019). *Las clases sociales en el Ecuador una aproximación*. Casa de la Cultura.
- Flores, J. (2003). La perspectiva cultural de la organización escolar: marco institucional y comportamiento individual. *Educar*, 1(31), 109-119.
<https://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn31/0211819Xn31p109.pdf>
- Gairín, J. (1999). *La organización escolar: contexto y texto de actuación*. La Muralla.
- Galarza Torres, S. P. (Agosto de 2019). Liderazgo y desempeño en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas. *Un acercamiento desde las contribuciones*

teóricas clásicas y contemporáneas [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de la Plata]. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/79854>

Galarza Torres, S. P., Carrillo Punina, Á. P., & Carillo Punina, L. P. (2019). Estilos de lidezargo en las cooperativas de Ahorro y Crédito Ecuatorianas: Modelo lineal de equilibrio en resultados. *Revista ECA Sinergia*, 10(2), 96-104.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6965727>

Galarza Torres, S. P., Carrillo Punina, A. P., Bonilla Pazmiño, B., & Cazar Barrionuevo, B. (2020). TRABAJO EN EQUIPO Y ORIENTACIÓN AL CAMBIO ORGANIZACIONAL DE LOS ESTUDIANTES EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA ECUATORIANA. *Revista Qualitas*, 19(19), 117-132.

<https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/36>

Galarza Torres, S. P., García Aguilar, J. d., Ballesteros Trujillo, L., Cuenca Caraguay, V. E., & Fernández Lorenzo, A. (2017). Estructura organizacional y estilos de liderazgo en Cooperativas de Ahorro y Crédito de Pichincha. *Revista de Cooperativismo y Desarrollo*, 5(1), 19-31.

<http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/156>

Garcés, C. C. (2013). *Determinación de los niveles socioeconómicos del Ecuador y sus respectivas diferencias socio-demográficas partiendo de la información y resultados del VII Censo de población y VI vivienda 2010*. [Tesis de grado, Universidad Central del Ecuador].

<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/2685>

Garibaldi, A., Wetzel, U., & Ferreira, V. (2009). Organizational culture and performance: a Brazilian case. *Management Research News*, 32(2), 99-119.

- Garson, D. (2015). *Coeficiente de correlacion lineal de Pearson*. North Carolina State University.
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konopaske, R. (2011). *Organizaciones. Comportamiento, estructura y procesos* (Décimotercera ed.). McGraw Hill.
- Gil, M., & De Pablos, L. (2010). Los determinantes socioeconómicos de la demanda de Educación Superior en España y la movilidad educativa intergeneracional. *Hacienda Pública Española*(193), 75-108.
- Girón, G., León, M., & Villavicencio, J. (2013). *Estudio Socioeconómico para determinar las oportunidades de emprendimiento para los pobladores en el barrio Cuba en la ciudad de Guayaquil, en los meses de junio a agosto del 2011* [Tesis de grado, Universidad Politécnica Salesiana].
<https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/4113>
- Góngora, N., & Felcman, I. (2014). Estudio comparativo de la cultura organizacional. *Ciencias Administrativas UNLP*, 18, 55.
- Góngora, N., Nóbile, C., & Reija, L. (2014). Estudio comparativo de la cultura organizacional. *Ciencias Administrativas*(4), 51-65.
<https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/1138>
- González, E. (2015). Factores del contexto socioeconómicos y educativos en estudiantes del nivel superior, sugerencia para una realidad actual. *Revista Interamericana de Psicología*, 49(3), 399-412.
<https://www.redalyc.org/pdf/284/28446020010.pdf>

- González, J., & Pazmiño, M. (2015). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. *Revista Publicando*, 2(1), 62-77.
- González, R. (2008). *Las condiciones socioeconómicas y la educación como factor de cambio* [Archivo PDF]. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2012/12/factor2008-2.pdf>
- Guillén, M., & Suárez, C. (2015). *Factores socioeconómicos que influyen en el desempeño académico de los y las estudiantes de la Escuela de Trabajo Social, período mayo - septiembre 2014* .
<https://repositorio.utm.edu.ec/handle/123456789/123>
- Gutiérrez Fierro, M. (2013). La cultura organizacional, variable importante para obtener ventaja competitiva [Tesis de progrado, Universidad Militar Nueva Granada].
<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/10669>
- Gutiérrez, J. P. (2013). Brechas en cobertura efectiva por nivel socioeconómico y condición de pobreza. *Centro de Investigación en Evaluación y Encuestas, Instituto Nacional de Salud Pública*, 55, 106-111.
<https://www.scielosp.org/pdf/spm/2013.v55suppl2/s106-s111/es>
- Harrison, R. (1975). *Diagnosis of the ideology of the organization*. McCraw-Hill.
- 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*, 59(1), 229-257.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39529381010>

- INEC. (2011). *Encuesta de Estratificación del Nivel Socioeconómico*.
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/encuesta-de-estratificacion-del-nivel-socioeconomico/>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC]. (2011). *Metodología Nivel Socioeconómico* [Archivo PDF]. Encuesta de Estratificación Nivel Socioeconómico: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Encuesta_Estratificacion_Nivel_Socioeconomico/Metodologia_Nivel_Socioeconomico_.pdf
- Integra Psicología Consultoría Empresarial. (07 de junio de 2017). *Estudio Socioeconómico*. [Archivo de video], Youtube.
<https://www.youtube.com/watch?v=BeL9IJRoTG0>
- Jama, V., & Cornejo, J. (2016). Las condiciones socioeconómicas y su influencia en el aprendizaje: un estudio de caso. *Dominio de las Ciencias*, 2(1), 102-117.
- Kotler, P. (2016). *Dirección de Marketing* (Quinceava ed.). Pearson Educación.
- Kuh, G., & Whitt, E. (1988). *The Invisible Tapestry. Culture in American Colleges and Universities*. Universidad de Michigan.
- León, J. (7 de Enero de 2012). Ecuador de clase media. *El Comercio*.
<https://www.elcomercio.com/opinion/ecuador-clase-media.html>
- Lezama, L. (2013). *El sistema cultural y sociocultural en la cultura organizacional* [Archivo PDF]. <https://www.uv.mx/psicologia/files/2013/06/El-Sistema-Cultural.pdf>

- Llanos, M. (2016). *La Cultura Organizacional: Eje de acción de la gestión humana*. Universidad Ecotec.
- Llanos, M. (2018). *Modelo de cultura organizacional para el desarrollo de la calidad en instituciones de Educación Superior* (Primera ed.). Universidad Tecnológica ECOTEC.
- López, M. (2013). *La cultura organizativa como herramienta de gestión interna y de adaptación al entorno. Un estudio de casos múltiple en empresas murcianas* [Tesis de doctorado, Universidad de Murcia].
<https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/30644>
- Moisevich, M., & Fedorovich, P. (1946). *Diccionario Filosófico Marxista*. Ediciones Pueblos Unidos.
- 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 de Denison* [Tesis de maestría, Universidad La Salle].
https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_administracion/496/
- Montoya, A. (2014). *La cultura organizacional como herramienta para mantener un clima Organizacional y un Desempeño Laboral óptimo frente a los cambios del entorno* [Archivo PDF]. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/11448>
- Murguía, A. (2002). Durkheim y la cultura. Una lectura contemporánea. *Sociológica*, 17(50), 83-102. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=305026563004>
- Naumov, S. (2018). *Gestión e innovación total del capital humano*. Grupo Editorial Patria.

- Navarrete, J., & Grefa, G. (2019). *Factores que inciden en el acceso a la educación de tercer nivel de los jóvenes en el Ecuador* [Tesis de grado, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/18474>
- Negrín Sosa, E., Bravo Macías, C., Piquera Garcia, L., & Montesdeoca Calderón, M. (2016). Propuesta de un procedimiento para evaluar el nivel de motivación y satisfacción de los trabajadores de una institución bancaria. *Revista UNIANDES Episteme*, 3(4), 476-496.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6756292>
- Pettigrew, A. (1979). *On studying organizational cultures*. Sage Publications.
- Rivera, D., Carrillo, S., Forgiony, J., Nuván, I., & Rozo, A. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones para las organizaciones saludables. *Revista Espacios*, 39(22), 1-14.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n22/a18v39n22p27.pdf>
- Rodriguez, J. (2015). *El Rendimiento Escolar y la Intervención del Trabajo Social* [Tesis de grado, Universidad de Cuenca]. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/21176>
- Salazar, A. (2008). *Estudio de la Cultura Organizacional, Segun Cameron y Quinn: Caso de una empresa del sector asegurador Venezolano* [Tesis de grado, Universidad Católica Andrés Bello].
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR5070.pdf>
- Salazar, J. (2013). *Relación entre la cultura la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt de Guatemala* [Tesis

de grado, Universidad Rafael Landívar].

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Salazar-Jesica.pdf>

Sánchez, M. I. (2014). *Caracterización de la Cultura Organizacional de las Instituciones de Educación Superior del Estado de Guanajuato* [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Querétaro].

http://fca.uaq.mx/files/investigacion/doctorado/tesis/mirna_sanchez_gomez.pdf

Sánchez, M., & De la Garza, M. (2013). Cultura y estrategia en las instituciones de educación superior. *Educere*, 17(58), 487-499.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35630404012>

Schein, E. (1983). The role of the founder in creating organizational culture.

Organizational Dynamics, 12(1), 13-28.

Schultz, M., & Hatch, M. (1996). Living with Multiple Paradigms: The Case of Paradigm Interplay in Organizational Culture Studies. *The Academy of Management Review*, 21(2), 529-557.

Schwartz, H., & Davis, S. (1981). Matching Corporate Culture and Business Strategy.

Organizational dynamics, 10(1), 38-40.

Senecyt. (2018). *Boletín Analítico de Educación Superior, Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales*. Senescyt.

https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/Boletin_Analitico_SENESCYT_Diciembre-2018.pdf

- Toca, C., & Carrillo, J. (2009). Asuntos teóricos y metodológicos de la cultura organizacional. *Civilizar Ciencias Sociales y Humana*, 9(17), 117-136.
<http://www.scielo.org.co/pdf/ccso/v9n17/v9n17a08.pdf>
- Tomás, M., & Rodríguez, D. (2009). Conocer la cultura de la universidad contemporánea: el CICOU. *Revista Iberoamericana de Educación*, 49(1), 1-12.
<https://rieoei.org/RIE/article/view/2115>
- Tovar, H. (2018). *Influencia de los factores socioeconómicos en las preferencias de los consumidores del centro comercial Marplaza Ilo-2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28547>
- Universidad de las Fuerzas Armadas- ESPE. (2019). *Informe de distribución del Presupuesto Institucional 2019*. <https://hcu.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2019/10/RESOLUCION-2019-002.pdf>
- Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. (30 de Noviembre de 2019). *Organigrama*. Recuperado el 7 de Enero de 2020, de <https://www.espe.edu.ec/organigrama/>
- Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. (2020). *Nuestra Oferta Académica de Grado Modalidad en Línea*. <https://www.espe.edu.ec/pregrado-en-linea/>
- Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. (2020). *Quiénes somos, Filosofía*. Recuperado el 7 de Enero de 2020, de <https://www.espe.edu.ec/>
- Vargas, J. (2007). *La cultocracia organizacional en México*. EUMED.
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2007b/301/definicion%20de%20cultura%20organizacional%20o%20corporativa.htm>

- Villegas, A. (2015). *Relación del estado nutricional (IMC) con el nivel socio económico y nivel de actividad física en niños y niñas entre 8 y 11 años* [Tesis de grado, Universidad San Francisco de Quito].
<http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/4815/1/120873.pdf>
- Wagner, K., & Mazzon, J. (2016). Criterios de estratificación y comparación de clasificadores socioeconómicos en Brasil. *Revista de Administración de Empresas*, 56(1), 55-70.
https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902016000100055
- Wilderom, C., Glunk, U., & Maslowski, R. (2000). *Handbook of Organizational Culture and Climate: Organizational culture as a predictor of organizational performance*. P.M. Wilderom & M.F. Peterson.
- Zaderey, O., & Bonavia, T. (2016). Estudio piloto de la validez convergente de la adaptación española del Denison Organizational Culture Survey. *Escritos de Psicología*, 9(1), 51-60.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1989-38092016000100006

Anexos