UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE INGENIERIA EN TRIBUTACIÓN Y FINANZAS

TESIS PRESENTADA PARA OPTAR POR EL TITULO DE INGENIERO EN TRIBUTACION Y FINANZAS

TEMA:

"INCIDENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA DOCENCIA DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL"

Proyecto de Investigación

AUTOR:

Julio Alberto Magallanes Gamboa

TUTOR:

Ing. Jorge Manuel Coca Benítez, MAB

Palabras Clave:

Cultura Organizacional/ Educación Superior/Instrumento de Evaluación de la Cultura Organizacional /Modelo Denison

Octubre de 2020

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE INGENIERIA EN TRIBUTACIÓN Y FINANZAS

TESIS PRESENTADA PARA OPTAR POR EL TITULO DE INGENIERO EN TRIBUTACION Y FINANZAS

TEMA:

"INCIDENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA DOCENCIA DE LA FACULTAD DE ADMIISTRACION DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL"

Proyecto de Investigación

AUTOR:

Julio Alberto Magallanes Gamboa

TUTOR:

Ing. Jorge Manuel Coca Benítez, MAB

Palabras Clave:

Cultura Organizacional/ Educación Superior/Instrumento de Evaluación de la Cultura Organizacional /Modelo Denison

Octubre de 2020

Presidencia de la República del Ecuador | Plan Nacional de Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes | SENESCYT Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIONACIONAL EN CIENCIAY TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TRABAJO DE TITULACIÓN			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	"Incidencia de la Cultura Organizacional en la docencia en la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil"		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Magallanes Gamboa Julio Alberto		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	TUTOR: Ing. Jorge M. Coca Benítez, MAB REVISOR:		
INSTITUCIÓN:	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL		
UNIDAD/FACULTAD:	ADMINISTRACION		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	TRIBUTACION Y FINANZAS		
GRADO OBTENIDO:	INGENIERO		
FECHA DE PUBLICACIÓN:		No. DE PÁGINAS:	140
ÁREAS TEMÁTICAS:			
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Cultura Organizacional/ Educación Superior/Instrumento de Evaluación de la Cultura Organizacional /Modelo Denison		

RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): En este proyecto de investigación, se estudió al constructo Cultura Organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil. Se aplicaron herramientas de investigación como son los cuestionarios de Denison Organizational Culture Survey y Organizational Culture Assessment Instrument, los cuales han identificado las características de la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias Administrativas. La metodología utilizada fue la de Cameron y Quinn basado en el modelo Denison. El tipo de investigación es proyectivo también conocida como proyecto factible, consiste en identificar y orientar los tipos de modelos de cultura organizacional. El objetivo de este trabajo es, identificar el modelo de cultura organizacional actual y deseada de la facultad, mediante el tipo de cuestionarios OCAI con preguntas de significancia en escala de Likert. Se realizó un análisis de las características de cultura por enfoque, para identificar las áreas de mayor aceptación o acuerdo. En este estudio se consideró un universo total de 11.641 personas, y su muestra de 264 integrantes, los cuales se separaron en subgrupos de estudiantes, docentes y personal administrativo.

ADJUNTO PDF:	SI X	NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0969166528	E-mail:betico3a@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Ing. Jorge Coca B, MAB	
	Teléfono: 0995100248	
	E-mail: Jorge.cocab@ug.edu.ec	

ANEXO VII.- CERTIFICADO PORCENTAJE DE SIMILITUD

Habiendo sido nombrado el Ing. Jorge Manuel Coca Benitez, tutor del trabajo de titulación certifico que el presente trabajo de titulación ha sido elaborado por Julio Alberto Magallanes Gamboa, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de Ingeniero en Tributación y Finanzas.

Se informa que el trabajo de titulación: "Incidencia de la Cultura Organizacional en la docencia en la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil", ha sido orientado durante todo el periodo de ejecución en el programa antiplagio URKUND quedando el 2% de coincidencia.

file:///C:/Users/lly_/Downloads/Urkund%20Report%20-%20Incidencia%20TESIS%20JULIO%202%20FINALIZADA%20-%20copia.docx%20(D80444513)%20(2).pdf

ING. JORGE MANUEL COCA BENITEZ, MAB
CI. 091416365-4
FECHA: 01 de Octubre de 2020

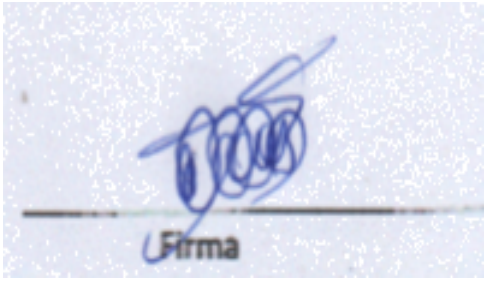
CERTIFICACIÓN DE TUTOR

Habiendo sido nombrado, Ing. Jorge Manuel Coca Benítez, como tutor de tesis de grado como requisito para optar por el título de Ingeniero en Tributación y Finanzas presentado por el egresado:

Julio Alberto Magallanes Gamboa con C.I # 092303722-0

TEMA: "INCIDENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA DOCENCIA DE LA FACULTAD DE ADMIISTRACION DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL"

Certifico que: he revisado y aprobado en todas sus partes, encontrándose apto para su sustentación.



ING. JORGE MANUEL COCA BENÍTEZ

C.I. 0914163654

MASTER EN ADMINISTRACION DE BANCARIA Y FINANZAS

TUTOR DE TESIS

RENUNCIA DE DERECHOS DE AUTOR

Por medio de la presente certifico que los contenidos desarrollados en esta tesis son de absoluta propiedad y responsabilidad de:

Julio Alberto Magallanes Gamboa con C.I # 092303722-0

Cuyo tema es:

“INCIDENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA DOCENCIA DE LA FACULTAD DE ADMIISTRACION DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL”

Derechos que renuncio a favor de la Universidad de Guayaquil, para que haga uso como a bien tenga.

Magallanes Gamboa Julio Alberto

C.I# 092303722-0

Julio.magallanesg@ug.edu.ec

DEDICATORIAS

Dedico este proyecto a Dios, por darme la sabiduría y el entendimiento para aprobar todo este proceso académico, y nunca dejarme solo, mas con su infinito amor, amarme día a día, y así salir victorioso de todas las pruebas que he tenido que pasar.

A mi padre Julio Magallanes Villegas (+) que está en el cielo, por enseñarme el orden y la ética moral. A mi madre Concepción Gamboa por ser ese pilar fundamental en la constancia a mi carrera académica, brindándome su valioso tiempo y consejos, con los cuales soy una persona de bien.

A mi esposa Lilibeth Tuárez Sánchez por su amor y comprensión durante la elaboración de este proyecto.

A mi hijo Jeremy Gael Magallanes Tuárez, le dedico este trabajo, como ejemplo de superación y conocimiento adquirido, esperando en Dios que siempre obtenga los objetivos que se plantee, con honestidad, ética y moral.

¡Julio Alberto Magallanes Gamboa!

¡Que Dios los bendiga siempre!

AGRADECIMIENTOS

Agradezco como prioridad a Dios por permitirme vivir esta experiencia maravillosa que ha sido culminar la carrera universitaria.

A mi familia y compañeros de estudio, por sus comentarios siempre en aras de progresar.

A los docentes que se transformaron en amigos, por sus siempre acertados comentarios y consejos en el campo académico.

A mi tutor de tesis el Ingeniero Jorge Coca Benítez, por brindarme y compartir sus conocimientos en el campo de la investigación, pues, fueron de excelente ayuda para la elaboración de esta proyecto.

Gracias a mi amigo y compañero de trabajo, el Ingeniero Javier Burgos Yambay, por sus consejos y orientación en técnicas de investigación científica.

A la universidad de Guayaquil, por acogerme como su hijo e integrante de su gran familia.

Magallanes Gamboa Julio Alberto

¡Dios los bendiga siempre!

INDICE ANALITICO

RESUMEN XII

ABSTRACT XIII

INDICE ANALITICO III

Índice de Tablas IX

Índice de Figuras X

INDICE DE ILUSTRACIONES XI

INTRODUCCION 13

CAPITULO 1 16

1.1 Antecedentes del problema.- 16

1.2 Planteamiento del problema.- 17

1.2.1 Formulación del Problema 20

1.3 Sistematización del Problema.- 20

OBJETIVOS 20

1.3.1 Objetivo General 20

1.3.2 Objetivos Específicos 20

1.3.3 Justificación 21

1.3.4 Viabilidad del Estudio 21

1.3.4.1.1 Métodos de la Investigación 23

1.3.4.1.2 Materiales de la Investigación.....23

1.3.4.1.3 Teórico.-.....23

1.3.4.1.4 Humano.-.....23

1.3.4.1.5 Ético.-.....24

1.3.4.1.6 Tiempo.-.....24

1.3.4.1.7 Financiamiento.-.....24

CAPITULO 2.....25

MARCO TEORICO.....25

2 Sistemas Educativos.-.....25

2.1 Antecedentes teóricos.....25

2.1.1 Estructura.-.....26

2.1.2 Entes reguladores.....26

2.1.3 CACES.-.....26

2.1.4 CES.-.....27

2.1.5 SENESCYT.-.....27

2.1.6 Entes regulados.-.....28

2.1.7 Institutos Superiores Públicos.....29

2.1.8 Institutos Superiores Particulares.....29

2.1.9 Conservatorios Superiores.....30

2.1.10 Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas.....31

2.1.11 Universidades y Escuelas Politécnicas Particulares Autofinanciadas. 32

2.1.12 Universidades y Escuelas Politécnicas Particulares con Asignación y Rentas del Estado. 33

2.1.13 Universidades y Escuelas Politécnicas de carácter público que operen en el Ecuador bajo acuerdos y convenios internacionales. 34

2.1.14 Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos.....35

Cultura.....37

2.1.15 Definición.- 37

2.1.16 Cultura organizacional.-.....37

2.1.16.1.1 Valores 38

2.1.16.1.2 Orientación 38

2.1.16.1.3 Costumbres.....39

2.1.16.1.4 Hábitos 39

2.1.17 Antecedentes.-.....39

2.1.17.1.1 Dimensiones Culturales de Hofstede.- 40

2.1.17.1.2 Dimensiones Culturales de Trompenaars.....41

2.1.17.1.3 Identidad de la organización 44

2.1.17.1.4 Sistemas de control.....45

2.1.17.1.5 Estructuras de poder 46

2.1.17.1.6 Símbolos.....47

2.1.17.1.7 Rituales y rutinas 48

2.1.17.1.8 Historias mitos y anécdotas 49

2.2 Tipos de cultura de orientación 51

2.2.1.1.1 Orientación al poder.- 51

2.2.1.1.2 Orientación al rol o a la función.- 52

2.2.1.1.3 Orientación al cumplimiento de tareas.- 52

2.2.1.1.4 Orientación a las personas.- 52

2.3 Tipologías o Modelos de Cultura según Autores 53

2.3.1 Cultura Adhocrática.- 54

2.3.2 Cultura tipo de Mercado.- 55

2.3.3 Cultura tipo Clan.- 55

2.3.4 Cultura tipo Jerárquica.- 55

2.4 Modelos de Cultura Organizacional 56

2.4.1 Cultura Organizacional en la Familia.- 59

2.4.2 Pymes 59

2.4.3 Cultura organizacional en las Pymes.- 60

2.4.4 Cultura Organizacional en Educación Superior 61

MARCO CONTEXTUAL 62

2.4.5 Contexto 62

2.4.6 Datos de la Facultad 63

2.4.7 Ubicación 66

2.5 MARCO LEGAL 67

CAPITULO 3 69

3 METODOLOGIA 69

3.1 Enfoque metodológico 69

3.1.1 Investigación empírica tipo mixta 70

3.1.1.1.1 Proceso del Diseño Mixto de Conversión 71

3.2 Población y Muestra 72

3.2.1 Instrumentos de recogida de información 73

3.2.2 Tipos de muestreo 73

3.2.3 La muestra 74

3.2.4 Criterio para la selección de la muestra 75

3.2.4.1.1 Formula de Muestra finita: 75

3.2.5 Modelos y tipos de Encuestas 80

3.2.5.1.1 Encuestas 80

3.2.6 Diseño y construcción de la Encuesta 81

3.2.7 Los cuestionarios 82

3.2.7.1.1 La significancia del cuestionario es: 83

3.2.8 Métodos y Técnicas de Investigación para la recolección de información. 84

3.2.8.1.1 Cultura organizacional 86

3.2.8.1.2 Situación de aula 86

3.2.8.1.3 Desarrollo universitario....87

4 ANALISIS DE RESULTADOS (Denison Organizational Culture Survey) 88

4.1.1.1.1 Resultados por ítems- Toma de decisiones-Trabajo en Equipo- Desarrollo de Capacidades....94

4.1.1.1.2 Resultados por ítems-Valores-Acuerdos-Coordinación e Integración....96

4.1.1.1.3 Resultados por ítems-Orientación al Cambio-Cliente-Aprendizaje Organizativo....98

4.1.1.1.4 Resultados por ítems-Dirección y Propósitos Estratégicos- Metas y Objetivos- Visión 100

4.2 Resultados encuestas OCAI actual y deseada....104

CONCLUSIONES....119

RECOMENDACIONES....120

Bibliografía 121

WEBGRAFIA....124

Índice de Tablas

Tabla 1 Dimensiones Culturales Hofstede....40
Tabla 2 Dimensiones Culturales Trompenaars....41
Tabla 3. Tipología de Cultura Organizacional....56
Tabla 4 Modelos de Culturas Organizacionales....56
Tabla 5. Relatividad de Modelos de Cultura Organizacional....58
Tabla 6. Descripción sociodemográfica de la Población.....73
Tabla 7. Convalidación de la Formula....75
Tabla 8. Calculo de la Muestra de Informantes que serán Encuestados....76
Tabla 9. Calculo de Encuesta por subgrupo-Estudiantes....77
Tabla 10. Cálculo de Encuesta por Subgrupo- Docentes....78
Tabla 11. Cálculo de encuesta por subgrupo de Personal Administrativo. 79
Tabla 12. Resumen de la Muestra y Número de Encuestas por Subgrupos. 80
Tabla 13. Variables del Cuestionario DENISON 89
Tabla 14. Toma de Decisiones....94
Tabla 15. Trabajo en Equipo....94
Tabla 16. Desarrollo de Capacidades....95
Tabla 17. Valores....96
Tabla 18. Acuerdos. 96
Tabla 19. Coordinación e Integración....97
Tabla 20. Orientación al Cambio....98
Tabla 21. Orientación al Cliente....98
Tabla 22. Aprendizaje Organizativo....99
Tabla 23. Dirección Y Propósitos Estratégicos 100

Tabla 24. Metas y Objetivos 100

Tabla 25. Visión 101

Índice de Figuras

Figura 1. Cultura Organizacional. 38

Figura 2. Elementos de la Cultura Organizacional. 44

Figura 3. Identidad Organizacional. 45

Figura 4. Sistemas de Control. 46

Figura 5. Símbolo de Compañía Coca Cola 48

Figura 6. Rituales y Rutinas 49

Figura 7. Historias, Mitos y Anécdotas. 50

Figura 8. Ubicación de la Facultad de Ciencias Administrativas 67

Figura 9. Proceso del Diseño Mixto. 70

Figura 10. Representación explicativa de diseño secuencial "Deplox" 71

Figura 11. Fase de Diseño del Cuestionario. 82

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Estructura de Poder 47

Ilustración 2. Dimensión- Implicación 90

Ilustración 3. Dimensión Consistencia 91

Ilustración 4. Dimensión. Adaptabilidad 92

Ilustración 5. Dimensión- Misión 93

Ilustración 6. Resultados Aplicados al Modelo Denison elaborado por el autor-ajustado a los resultados del proyecto de Investigación. 102

Ilustración 7. Enfoque-Características Dominantes. 105

Ilustración 8. Enfoque Liderazgo Organizacional. 106

Ilustración 9. Gestión de Empleados 107

Ilustración 10. Enfoque Cohesión Organizacional 108

Ilustración 11. Enfoque Énfasis Estratégico 109

Ilustración 12. Enfoque Criterios de Éxito 110

Ilustración 13. Grafico Radial de Cultura Actual en la Facultad de Administración 111

Ilustración 14. Características Dominantes- Deseada.....112

Ilustración 15. Liderazgo Organizacional- Deseada. 113

Ilustración 16. Gestión de Empleados-Deseada.....114

Ilustración 17. Cohesión Organizacional-Deseada 115

Ilustración 18. Énfasis Estratégico-Deseada.....116

Ilustración 19. Criterios de Éxito-Deseada 117

Ilustración 20. Gráfico Radial de la Cultura Organizacional Deseada FCA 118

RESUMEN

En este proyecto de investigación, se estudió al constructo Cultura Organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil. Se aplicaron herramientas de investigación como son los cuestionarios de Denison Organizational Culture Survey y Organizational Culture Assessment Instrument, los cuales han identificado las características de la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias Administrativas. La metodología utilizada fue la de Cameron y Quinn basado en el modelo Denison. El tipo de investigación es proyectivo también conocida como proyecto factible, consiste en identificar y orientar los tipos de modelos de cultura organizacional. El objetivo de este trabajo es, identificar el modelo de cultura organizacional actual y deseada de la facultad, mediante el tipo de cuestionarios OCAI con preguntas de significancia en escala de Likert. Se realizó un análisis de las características de cultura por enfoque, para identificar las áreas de mayor aceptación o acuerdo. En este estudio se consideró un universo total de 11.641 personas, y su muestra de 264 integrantes, los cuales se separaron en subgrupos de estudiantes, docentes y personal administrativo. Los resultados revelan que las características de la cultura organizacional actual, como, participación y flexibilidad con una perspectiva externa, y su estabilidad como característica de valor. Así como, la orientación definida de un tipo de cultura organizacional de Mercado, así como la preferencia o el deseo por una cultura flexible, de colaboración para el progreso de la institución, una cultura que se asimile a una familia.

Palabras Clave: Cultura Organizacional/ Educación Superior/Instrumento de Evaluación de la Cultura Organizacional /Modelo Denison.

ABSTRACT

In this research project, the Organizational Culture construct was studied at the Faculty of Administrative Sciences of the University of Guayaquil. Research tools were applied such as the Denison Organizational Culture Survey and Organizational Culture Assessment Instrument questionnaires, which have identified the characteristics of the organizational culture of the Faculty of Administrative Sciences. The methodology used was that of Cameron and Quinn based on the Denison model. The type of research is projective, also known as feasible project, it consists of identifying and guiding the types of organizational culture models. The objective of this work is to identify the current and desired organizational culture model of the faculty, through the type of OCAI questionnaires with questions of significance on a Likert scale. An analysis of the characteristics of culture by approach was carried out to identify the areas of greatest acceptance or agreement. In this study, a total universe of 11,641 people was considered, and its sample of 264 members, who were separated into subgroups of students, teachers and administrative staff. The results reveal that the characteristics of the current organizational culture, such as participation and flexibility with an external perspective, and its stability as a characteristic of value. As well as the defined orientation of a type of organizational culture of the Market, as well as the preference or desire for a flexible culture, of collaboration for the progress of the institution, a culture that is assimilated to a family.

Keywords: Organizational Culture/ Higher Education/ Organizational Culture Assessment Instrument/ Denison Model

INTRODUCCION

En la actualidad la educación busca constantemente la excelencia, y esta viene acogida de procesos efectivos de debida diligencia que enmarcan un sitial importante en la sociedad y de beneficio para el Estado. Con las nuevas tecnologías adquiridas y de dominio público, que son herramientas útiles para los diversos sectores de la sociedad, sea político, económico, social. En el sector económico se encuentra la salud y educación, los cuales son tratados como inversión pública y por ende se busca una mayor y mejor oferta de estos servicios. Para ofertar una educación optima y de calidad, se debe manejar una organización adecuada en los esquemas educacionales, y más aún, tener énfasis en la educación superior, implementando esquemas óptimos de estructura y adecuando culturas formativas que arrojen excelentes resultados. Uno de los mayores inconvenientes a la hora de comenzar una carrera de educación académica es sin duda la adaptación social y organización de muchos a esta, pues en el transcurso de sus vidas, encuentran un sin números de situaciones que no logran superar fácilmente. Esto se debe a la falta de un sistema de organización y herramientas de análisis que sean poderosas al momento de tomar decisiones beneficiosas para sus vidas. En las empresas de diferentes índoles, también encontramos muchas veces falencias, situaciones que no son manejadas de la manera correcta, o con los debidos procesos que estos ameritan, sin embargo continúan funcionando o dando servicio si este fuera el caso**. El tema "Incidencia de la Cultura Organizacional en la Docencia de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil, periodo 2019-2020"** investigado en este proyecto surge de la necesidad imperante de contar con un sistema de cultura organizacional y herramientas poderosas para el análisis de competitividad dentro del mundo educacional en la Universidad de Guayaquil, y de esta manera mejorar el desarrollo de la actividad académica en el aula de clases para con los docentes. La cultura Organizacional es una gestión que compromete tanto a docentes, autoridades y estudiantes, tener la mayor

predisposición posible para comprender, captar y asimilar elementos técnicos como socioculturales, los cuales establecen el bienestar de todas las partes y mayor responsabilidad en mandos, por lo que se relaciona mejores resultados académicos, mayor eficacia en resolución de conflictos y un eficiente logro organizacional haciendo uso de dispositivos modernos e inteligentes. Mediante un enfoque de investigación proyectiva, se realizaron 264 encuestas a estudiantes de diversos semestres, y docentes académicos y personal administrativo, se trató de contrarrestar la mencionada relación. Kast y Rosenzweig (citado por Calderón, Murillo y Torres, 2003) destaca lo siguiente: "Desde hace varias décadas se ha reconocido como una alternativa teórica, la organización como un sistema que integra lo técnico y lo psicosocial" (p.110). Estos siempre serán factores primordiales en un ser humano para un mayor desempeño dentro de una organización sea esta cual sea, o cualquier grupo al que pertenezca. Esta cultura organizacional implica comprender al sujeto y captar el compromiso adquirido con la organización, en sus expectativas y aspiraciones. Un motivo de interés en la índole académica es el bienestar de los estudiantes en la captación de sus procesos educativos, al poder medir el desarrollo de sus conocimientos adquiridos escaladamente, e implementar una gestión de calidad en la cultura organizacional, para de esta manera obtener mayores resultados con óptimos alcances dentro del rango letrado que se encuentren. Asegurando así un mecanismo de alta competitividad en el mercado laboral referente a su rama profesional y optimizando de esta manera cada uno de los aprendizajes obtenidos en la carrera de educación superior. Estabilizando al docente con seguridad y orientación académica, siendo este el eje principal del aprendizaje del estudiante, y por ende, debe ser administrado como un recurso de conocimiento que genera profesionales exitosos para la sociedad. El método empleado para el proyecto de investigación consiste en establecer y medir mediante tabulación el nivel de cultura organizacional en la facultad de ciencias administrativas, utilizando fuentes primarias y secundarias. En las cuales se considerara

testimonios y objetos que se puedan examinar, así como bibliografías y documentales relacionados a la problemática abordada. No obstante, a pesar de que no existe un prototipo de cultura que resalte mejor que otro, es atractiva la determinación de este tipo de instituciones para poder descubrir los permisibles elementos internos de resistencia al cambio y formular desempeños que contrarresten la problemática. La investigación tiene como principal propósito de estudio el planteamiento de la cultura organizacional, como método de percepción y su incidencia en la docencia de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, siendo esta su limitante de estudio.

CAPITULO 1

1.1 Antecedentes del problema.-

Desde hace algunos años el estudio de la cultura organizacional en la docencia, despertó el interés de investigadores. A partir de ese momento este término se ha conexo como sinónimo de sistema de gestión, o herramienta de orden para el ámbito educativo, entre otros.

La gestión educativa se encuentra constantemente en cambios y adaptaciones a los sistemas tecnológicos de nueva generación. Por consecuencia el conocimiento expandible del tema es de suma importancia para la gestión académica. Realizar estudios sobre cultura organizacional bosqueja una disyuntiva, pues existe desacuerdo de conceptos en lo que significa cultura y como usarla en beneplácito de la sociedad académica.

Entre los primeros antecedentes tenemos : Schein, en 1988 define entones como "respuestas que ha aprendido el grupo ante sus problemas de subsistencia en su medio externo y ante sus problemas de integración interna (Schein, 1988, pág. 24).

"La cultura debe ser vista como el conjunto de experiencias importantes y significativas, tanto, internas y externas que los individuos en una empresa han experimentado e implementado estrategias para adaptarse a la organización" (Schein, 2015, pág. 18). Se entiende la referencia a la convivencia que debe existir en grupos de personas que ejercen una misma labor por un mismo ideal en común.

Entre los últimos antecedentes se encuentran trabajos realizado por varios investigadores del tema, en el cual concuerdan que es una gestión que busca la excelencia.

Charon (2007) indica que “La cultura organizacional es uno de los componentes de la acción gerencial que más influye en las empresas, y aun cuando esta afirmación constituye un lugar común, es necesario tenerla como punto de partida, sobre todo, en aquellas empresas que buscan la excelencia” (p.3). La cultura organizacional también es explicada como una determinación de resultados concebidos por la percepción de conductas.

> El estudio de la cultura organizacional resulta determinante para ubicar el contenido de la percepción de los especialistas. La cultura organizacional permite a los integrantes de la organización, ciertas conductas e inhibe otras. Una cultura laboral abierta y humana alienta la participación y conducta madura de todos los miembros de la organización, si las personas se comprometen y son responsables, se debe a que la cultura laboral se lo permite Es una fortaleza que encamina a las organizaciones hacia la excelencia, hacia el éxito. (Charón, 2007, p. 45).

1.2 Planteamiento del problema.-

Hernandez Sampieri (2014) “En realidad, plantear el problema no es sino afinar y estructurar más formalmente la idea de investigación” (p.36).

A través del tiempo cobra mayor importancia para los investigadores las teorías de cultura organizacional, pues esto implica razones fundamentadas que se emplean para conseguir una meta con óptimos resultados. La cultura organizacional es la elaboración de técnicas, proyectos, métodos sistemáticos que se aplican en una organización para el correcto desempeño de las funciones que brinda la organización, institución o empresa que se acoja a ella.

Segredo, García, León & Perdomo, (2017) indican en su estudio realizado en latinoamerica, las diferencias de cultura organizacional, clima organizacional y desarrollo organizacional,

determinando las competencias de cada una de estas, a su vez consideran que una conlleva a la otra para el crecimiento de la organización y repercucion en la sociedad. Teniendo en cuenta los conceptos expuestos en la exploración de estos investigadores, no cabe duda que se refieren a la implementacion de metodos que desarrollen y mejoren el envolvimiento de una situacion, sea esta comercial, familiar o educacional. En su proyecto de investigacion los autores estudian el campo de la salud y recomiendan la fucion de las tres tipologias para obtener el resultado anhelado.

La Educación en el Ecuador no ha tenido un desarrollo acertado y totalmente eficaz y se debe a la organización empleada en los diferentes procesos de educación académica. Al no compartir la misma estructura organizacional se encuentra en el país la división de la enseñanza y el distanciamiento del conocimiento inmaculado que dictan los docentes a sus alumnos. Así lo indica (Lorenzo & Teran, 2011)"Es aquí en donde los sistemas organizacionales definen esquemas que les permiten saber qué tan productivos son sus procesos y acciones, así como la eficiencia y eficacia en el desempeño de sus funciones" (p.11). La historia nos enseña que "La Unión hace la fuerza", entonces; ¿Porque no llevar este planteamiento a la educación por medio de una eficaz organización que se implemente como cultura? Las instituciones educativas no cumplen con el objetivo en los tiempos estipulados, la mayor parte del lapso y una de las variables significativas sin duda es la cultura organizacional. La educación en nuestro país es un derecho como lo establece la Constitución de la República del Ecuador en su quinta sección artículo 26.-

> La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e Inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de igualdad e Inclusión social y

> condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo. (p. 16)

La educación en el país está en una era de cambios por necesidad y también por las nuevas tecnologías que incursionan para bien dentro de este campo buscando la excelencia académica, y de esta manera, la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil será el objeto a estudiar, puesto que, muchas veces los docentes no consiguen culminar su pensum académico y esto debido a varios factores y entre ellos la organización. Con esta investigación se busca aportar al desarrollo del Estado y fortalecer las ramas de lo social, cultural y productividad. En aras de aportar al desarrollo de la educación, es necesario investigar las falencias en la organización educacional en la docencia, para así coadyuvar en la toma de decisiones de procesos más eficaces dentro de la enseñanza educativa, tales como las diferentes culturas organizacionales existentes, ya que durante años se ha investigado y no se ha encontrado una cultura efectiva para las diferentes instituciones con asistencia presencial, mas sin embargo, la docencia ha podido establecer culturas organizacionales acorde a su entorno educativo académico.

El presente trabajo de investigación está destinado al enfoque gradual de cultura organizacional en el ámbito educativo, siendo la docencia el campo de estudio.

Tal es el caso de la docencia en la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil, en la cual se busca una optimización de tiempo y efectividad en procesos de cultura organizacional. Ante esta situación se plantean las siguientes preguntas de investigación;

1.2.1 Formulación del Problema

De qué manera incide la cultura organizacional en la docencia en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad de Guayaquil

Preguntas de Investigación

- ✓ ¿Cuál es la estructura de la Educación Superior en Ecuador?
- ✓ ¿Qué efecto tiene la cultura organizacional en el ámbito general?
- ✓ ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional en la docencia?

1.3 Sistematización del Problema.-

¿Cómo incide la cultura organizacional en la docencia de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil?

OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Relacionar un modelo de cultura organizacional que favorezca el desempeño académico en la docencia de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil, 2019-2020

1.3.2 Objetivos Específicos

- ✓ Determinar características de la cultura organizacional a través del modelo Denison en la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil.
- ✓ Identificar el modelo de cultura organizacional actual aplicable para la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil.
- ✓ Establecer aspectos relacionados con la cultura organizacional deseada, para la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil.

1.3.3 Justificación

1.3.3.1.1 Justificación Teórica

El efecto de la desorganización en diferentes ámbitos sociales, invita a investigar de manera efectiva la situación de desarrollo que se presenta en los últimos años en la educación superior. A medida que se presenta la apoteósica idea de la mejora continua en temas académicos universitarios, es necesario encontrar una opción de resolución y mejora de este problema. La poca aplicación de la cultura organizacional en la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil, es realmente un problema detectado. La incidencia de esta cultura organizativa en la docencia es interesante conocer. Resulta de especial interés conocer cuáles son los tipos de cultura organizacional en el ámbito educativo, y a partir de ahí, adoptar las características más semejantes para la institución indagada, en aras de optimizar las conductas y consolidar estos principios en la Institución de Educación Superior.

Es importante atender la caracterización de una cultura organizacional en el sector educativo, puesto que, las organizaciones de actividades comerciales, tanto de venta de bienes, y servicios, han mejorado sus actividades gracias a la adopción de una cultura organizacional en las empresas. En la actualidad este tema tiene aproximadamente 250 estudios realizados en países de Sudamérica, con resultados positivos a la variabilidad de enfoque. Los estudios en la actualidad, sobre la cultura organizacional en el sector educativo en el Ecuador, han sobrepasado las 25 investigaciones que existían en el año 2018. Es importante para una institución de Educación Superior, que, se esmera por brindar calidad educativa, en sus facultades, adoptar e investigar las características que estén de acorde al rendimiento y ejercicio que profesa en la sociedad.

1.3.3.1.2 Justificación Práctica

La presente investigación surge de la necesidad de averiguar, e identificar las características de cultura organizacional actuales en la Facultad de Administración e indagar la cultura deseada en la Facultad, relacionando este modelo de cultura organizacional que favorecerá el desempeño académico de la misma, basados en la perspectiva de los integrantes de la Facultad de Administración, bajo la aplicación de herramientas de investigación debidamente probadas y el análisis de sus resultados, obteniendo como solución las respuestas al problema antes planteado.

La investigación busca proporcionar la mayor información posible sobre el tema indagado, que, será de utilidad para mejorar el conocimiento sobre el alcance del problema en la Institución y su forma de identificarlo.

1.3.3.1.3 Justificación Metodológica

En consecuencia se busca proporcionar información relevante al alcance nacional, sobre el fenómeno de la cultura organizacional en la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil, sus características y estrategias. El presente trabajo es conveniente y servirá de referencia para afianzar un mayor conocimiento sobre la aplicabilidad o adopción de cultura organizacional en las instituciones de educación superior, así como en las Facultades que la comprenden.

En conclusión, la investigación contribuye ampliamente a extender el conocimiento de los datos recabados en la Facultad de Administración, tomando fuentes oficiales y literatura de expertos en la investigación del tema, contrarrestando con estudios similares en otros ámbitos y llevándolo a la educación superior. De esta manera analizar las posibles variantes según características, determinadas.

La investigación tiene una utilidad metodológica, de manera que, se podrán realizar futuras investigaciones en el mismo ámbito, las cuales utilizaran metodologías compatibles, de manera que posibiliten el análisis de los datos, las comparaciones entre una y otra variable temporal, y así, evaluar las interacciones que se lleven a cabo, con el fin de erradicar las posibles falencias que se detecten durante el periodo de investigación. Esta investigación es viable, por ende, se dispone de los recursos necesarios para llevarla a cabo.

1.3.4 Viabilidad del Estudio

1.3.4.1.1 Métodos de la Investigación

El presente proyecto se basa en una investigación cualitativa con referencia a la cultura organizacional en la docencia de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil. Por lo tanto el tipo de alcance de la investigación es Abductiva y proyectiva.

1.3.4.1.2 Materiales de la Investigación

Para completar el proceso de la investigación se realizan encuestas en las que se refleja aspectos relacionados con la cultura organizacional que se percibe en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil. La encuesta es personal y tiene lineamientos claros para conocer lo necesario y así realizar las tabulaciones.

1.3.4.1.3 Teórico.-

El tema de investigación principal cuenta con acceso suficiente de información primaria sobre los conceptos investigados, tanto en internet, artículos, libros etc.

1.3.4.1.4 Humano.-

El estudio de investigación se realiza en estudiantes, docentes y personal administrativo de la facultad de ciencias administrativas de la universidad de Guayaquil.

1.3.4.1.5 Ético.-

Con la ejecución de la investigación se busca conocer la cultura de organización en la facultad antes nombrada y así obtener recomendaciones y una conclusión.

1.3.4.1.6 Tiempo.-

La vigente investigación se la realiza en un temporal plazo aproximadamente de 4 meses dentro del periodo 2020, por la elaboración de todos los procesos de investigación tales como; planteamiento del problema, marco teórico, diseño de la investigación, tabulación y conclusiones.

1.3.4.1.7 Financiamiento.-

Esta investigación se realiza por medios monetarios propios del investigador, de manera que el proyecto por el momento no requiere de un apalancamiento mayor o auspicio de entidad alguna.

CAPITULO 2

MARCO TEORICO

2 Sistemas Educativos.-

2.1 Antecedentes teóricos

Son los órganos reguladores de la educación en el Ecuador y están comprendidos por una estructura organizacional jerárquica. Estos son los regímenes por los cuales se rige nuestra educación y contiene valores fundamentales para el desarrollo de una nación tal como lo afirma la OEI (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la ciencia y la cultura).

> El sistema educativo ecuatoriano se rige por los principios de unidad, continuidad, secuencia, flexibilidad y permanencia; en la perspectiva de una orientación democrática, humanística, investigativa, científica y técnica, acorde con las necesidades del país. Además, tiene un sentido moral, histórico y social, inspirado en la nacionalidad, paz, justicia social y defensa de los derechos humanos. Está abierto a todas las corrientes del pensamiento universal. (Sistemas Educativos Nacionales , 2000).

Se encuentra también en Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) la siguiente afirmación;

> Artículo 2.-Objeto.- Esta Ley tiene como objeto definir sus principios, garantizar el derecho a la educación superior de calidad que propenda a la excelencia interculturalidad, al acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y con gratuidad en el ámbito público hasta el tercer nivel. (p.7).

2.1.1 Estructura.-

La estructura es la disposición y orden de las partes dentro del sistema educacional. También puede entenderse como un sistema de conceptos coherentes enlazados, cuyo objetivo es precisar la esencia del objeto de estudio. La estructura es el conjunto de compendios que estipulan un determinado ámbito de la realidad o sistema.

2.1.2 Entes reguladores

Son organismos públicos autónomos, financiera y económicamente, cuya finalidad es aumentar la seguridad jurídica y la transparencia en beneficio de los interesados en asuntos tan importantes como la educación.

La educación en el Ecuador obedece a entes reguladores que son los encargados de identificar información y procesos académicos de tercer y cuarto nivel basados en la ley, los cuales se nombran a continuación:

CACES.- Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación.

CES.- Consejo de Educación Superior.

SENESCYT.- Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

2.1.3 CACES.-

El Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior es el organismo público técnico, con personería jurídica y patrimonio propio, con independencia administrativa, financiera y operativa que tiene a su cargo la regulación, planificación y coordinación del sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior; tendrá facultad regulatoria y de gestión.

> **Articulo 171.-** Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.- Es el organismo público técnico, con personería jurídica y patrimonio propio, con independencia administrativa, financiera y operativa que tiene a su cargo la regulación, planificación y coordinación del sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior; tendrá facultad regulatoria y de gestión. (Loes, 2018, p. 63).

2.1.4 CES.-

El Consejo de Educación Superior (CES) tiene como su razón de ser planificar, regular y coordinar el Sistema de Educación Superior, y la relación entre sus distintos actores con la Función Ejecutiva y la sociedad ecuatoriana; para así garantizar a toda la ciudadanía una Educación Superior de calidad que contribuya al crecimiento del país.

> **Articulo 168.-** El Consejo de Educación Superior es el organismo de derecho público con personería jurídica, patrimonio propio e independencia administrativa, financiera y operativa, que tiene a su cargo la planificación, regulación y coordinación del Sistema de Educación Superior, y la relación entre sus distintos actores con la Función Ejecutiva y la sociedad ecuatoriana. (Loes, 2018, p. 60).

2.1.5 SENESCYT.-

Este organismo tiene como objeto primordial promover la formación del talento humano avanzado y el desarrollo de la investigación, innovación y transferencia tecnológica. Así como está encargado de registrar mediante su plataforma digital las diferentes menciones profesionales

obtenidas por los ciudadanos que han cursado algún grado académico, cumpliendo con todos sus procesos y requisitos.

> **Artículo 182.-** La Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, es el órgano que tiene por objeto ejercer la rectoría de la política pública de educación superior y coordinar acciones entre la Función Ejecutiva y las instituciones del Sistema de Educación Superior. Estará dirigida por el Secretario Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación de Educación Superior, designado por el Presidente de la República. Esta Secretaría Nacional contará con el personal necesario para su funcionamiento. (Loes, 2018, p. 67).

2.1.6 Entes regulados.-

> Que, el **Art. 352** de la Carta Suprema del Estado determina que el Sistema de Educación Superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios superiores de música y artes, debidamente acreditados y evaluados. Estas instituciones, sean públicas o particulares, no tendrán fines de lucro (Loes, 2018, p. 5).

Son las organizaciones o Instituciones que se rigen a la normativa que implementa el órgano regulador, haciendo cumplimiento de la ley y obteniendo los beneficios que en ella se encuentran, de esta manera son los sujetos que cumplen la tarea directa en el campo designado, estos son:

2.1.7 Institutos Superiores Públicos.

Estos organismos serán las universidades que reciban un presupuesto anual de parte del Estado Ecuatoriano, para pagar sus nóminas y todo lo correspondiente a gastos que la misma genere, en aras de la educación y la investigación. Son organismos con personería jurídica propia, abstraído, anexados al órgano rector de la política pública de educación.

> **Art. 28.-** Las instituciones de educación superior públicas podrán crear fuentes complementarias de ingresos para mejorar su capacidad académica, invertir en la investigación, en el otorgamiento de becas y ayudas económicas, en formar doctorados, en programas de posgrado, o inversión en infraestructura, en los términos establecidos en esta Ley (Loes, 2018, p. 11).

2.1.8 Institutos Superiores Particulares.

Estos son organismos que mediante autogestión rigen sus normas de pagos a docentes, los cuales estarán bajo disposición del código de trabajo y no de Loes como los del sector público, así lo indica LOES. Art. 70.- “En las instituciones de educación superior particulares se observarán las disposiciones del Código de Trabajo” (Loes, 2018, p. 17).

Estas Instituciones se rigen a la ley Organica de Educacion Superior, y deben cumplir con lo que en ella esta estipulado, ejemplo el cobro de aranceles.

> **Art.73.-** El cobro de aranceles, matrículas y derechos por parte de las instituciones de educación superior particular, respetará el principio de igualdad de oportunidades y será regulado por el Consejo de Educación Superior. No se cobrará monto alguno por los derechos de grado o el otorgamiento del título académico (Loes, 2018, p. 17).

> **Art. 89.-** Las instituciones de educación superior particulares establecerán los aranceles ajustándose a los parámetros generales que establecerá el Consejo de Educación Superior, que deberán necesariamente tomar en cuenta el nivel y la calidad de la enseñanza, el pago adecuado de los docentes, costos de investigación y extensión, costo de los servicios educativos, desarrollo de la infraestructura y otras inversiones de tipo académico. En caso de haber excedentes en sus estados financieros, éstos serán destinados a incrementar su patrimonio institucional. (Loes, 2018, p. 20).

De la misma manera estas instituciones de educacion superior tienen sus prohibiciones y penalizaciones si incumplen o quebrantan la ley. **Art.110.-** "Se prohíbe la aprobación de proyectos de creación de universidades o escuelas politécnicas particulares que para su funcionamiento precisen de asignaciones y rentas del Estado, según lo dispuesto en la Constitución" (Loes, 2018, p. 23).

2.1.9 Conservatorios Superiores.

Los conservatorios superiores son entidades que imparten clases de cultura y arte, tanto vocal como instrumental, se dictan clases regladas y no obligatorias, con la finalidad de obtener un título al culminar cada etapa de aprendizaje. Al cumplir la aprobación de todas las etapas , obtienen un título que es equivalente a un título de grado, los conservatorios podrán ser públicos o privados y se pueden adscribir a las Universidades siempre y cuando sea para complementar la oferta académica de esta Institución.

> **Art. 355.-** Los institutos superiores tecnológicos, técnicos y pedagógicos, y los conservatorios superiores, se crearán por resolución del organismo encargado de la planificación, regulación y coordinación del sistema, previo informe favorable de

> la institución de aseguramiento de la calidad del sistema y del organismo nacional de planificación. (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008, p.164).
>
> **Art. 108.1.-** Creación de los conservatorios superiores.- Los conservatorios superiores, públicos y particulares, serán creados como parte del Sistema Integral de Formación en Artes, Cultura y patrimonio establecido en la ley de cultura, mediante resolución expedida por el Consejo de Educación Superior, previo informes favorables del Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, y del organismo nacional de planificación, de conformidad con los requerimientos del desarrollo nacional. (Loes, 2018, p. 44).

2.1.10 Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas.

Los institutos politécnicos son escuelas de nivel superior que se emplazan a la formación tecnológica de sus alumnos. Sus inicios se remontan a siglos pasados. Las escuelas politécnicas pueden inclusive ser universidades y constituir ingenieros, aunque sus características dependen de las ofertas académicas en el país. Las sedes de educación superior son comunidades que integran, autoridades, colectivos académico, educandos y servidores, todos buscando la optimización de la calidad en el estudio.

> El literal b) del artículo 169 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) establece que el Consejo de Educación Superior (CES) debe elaborar el informe favorable vinculante sobre la creación de universidades y escuelas politécnicas que tendrá como base los informes favorables y obligatorios del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior

> y de la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Planificación, según los requisitos establecidos en la presente Ley (CES, 2018, p. 1).
>
> Art. 352.- El sistema de educación superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y artes, debidamente acreditados y evaluados. Estas instituciones, sean públicas o particulares, no tendrán fines de lucro (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008, p. 162).

2.1.11 Universidades y Escuelas Politécnicas Particulares Autofinanciadas.

Las universidades politécnicas son escuelas de nivel superior que forman tecnológicamente a sus alumnos. Estos organismos pueden recibir ingresos del estado siempre y cuando cumplan determinados requisitos. Los órganos politécnicos autofinanciados son instituciones que se rigen y manejan su economía por ingresos independientes y particulares, en los cuales sus alumnos pagan por recibir una educación óptima y de calidad. Estas comunidades están integradas como las públicas, con personal académico, autoridades y de servicio, brindan las mismas ofertas académicas y los mismos títulos.

> Art. 30.- El órgano rector de la política pública de educación superior y becas determinará el valor y los porcentajes mínimos de estas becas totales o parciales que se actualizarán periódicamente. Corresponde a las universidades y escuelas politécnicas particulares que reciben recursos estatales seleccionar a los estudiantes y adjudicarles las becas, en razón de su autonomía responsable y el cumplimiento de la política pública emitida para el efecto (Loes, 2018, p. 19)

> Las universidades y escuelas politécnicas particulares que no apliquen la totalidad de los recursos transferidos por el Estado, porque no han sido utilizados total o parcialmente por el beneficiario, podrán destinarlo a la asignación de becas a estudiantes de escasos recursos económicos y a docentes para la obtención de títulos de cuarto nivel, hasta por un plazo máximo de cinco años a partir de la entrada en vigencia de estas disposiciones reformatorias en el Registro Oficial. (Loes, 2018, p. 88).

2.1.12 Universidades y Escuelas Politécnicas Particulares con Asignación y Rentas del Estado.

El desafío de las Universidades e Instituciones de educación superior politécnicas con asignación y rentas del estado, se debe a la generación de programas con modelos de distribución de recursos públicos, y en desarrollo del Estado. Los principios fundamentales de estas Instituciones son el fortalecimiento de la calidad educacional, la excelencia académica y la pertinencia, así como la responsabilidad autónoma.

Estas escuelas deben cumplir con requerimientos que solicita el Estado para su asignación presupuestaria, ya que sin el debido proceso civil, no se designará valor alguno a dicho organismo educativo. Por ende estas Instituciones ofertan grados politécnicos que son del mismo valor académico que un grado Universitario, diferenciando sus experticias competitivas.

> 1. Permanecer en el sistema de educación superior del país con el estatus de acreditada, de conformidad a la Ley Orgánica de Educación Superior; 2. Someterse al control administrativo de la Contraloría General del Estado, en relación a la utilización de los recursos públicos; 3. Destinar los recursos recibidos

> al otorgamiento de becas totales o parciales a estudiantes de escasos recursos económicos; 4. Eximir a los estudiantes matriculados con beca total de cualquier pago de arancel y matrícula; 5. Los estudiantes matriculados con beca parcial, pagarán como máximo la diferencia entre el valor de la beca total y la beca parcial, establecida por el organismo rector de la política de becas del gobierno; y, 6. No superar las escalas remunerativas de las autoridades de las universidades y escuelas politécnicas públicas, las que serán fijadas por el órgano colegiado académico superior de acuerdo con la escala de remuneración del nivel jerárquico superior del sector público, de conformidad al Reglamento expedido por el CES (Senescyt, 2018, p. 7).

2.1.13 Universidades y Escuelas Politécnicas de carácter público que operen en el Ecuador bajo acuerdos y convenios internacionales.

Estos organismos de educación son considerados como Instituciones de educación Superior públicas que ofertan generalmente programas de cuarto nivel. Estas instituciones obtienen rentas del estado, siempre y cuando se apeguen a las normas y reglamentos que en ella se establece.

> Las universidades que operan en el Ecuador bajo acuerdos y convenios internacionales, son consideradas instituciones de educación superior públicas de posgrado y continuarán recibiendo recursos del Estado ecuatoriano previo cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley y en todo el ordenamiento jurídico ecuatoriano. (Loes, 2018, p. 17).

Sus ingresos están destinados en un 25% a transferencias directas a estudiantes por razón de becas y ayudas económicas en su totalidad o parcialmente, como lo indica, Loes(2018) “Las universidades que operan en el Ecuador bajo acuerdos y convenios internacionales, destinarán al

menos el veinticinco (25%) por ciento de la asignación estatal, para transferencias directas a estudiantes, en razón de becas totales, parciales y ayudas económicas" (p.34).

2.1.14 Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos.

Estos Institutos superiores tecnológicos tienen la misión de brindar excelencia y calidad académica, a nivel nacional regulada y aprobadas por los órganos competentes en la formación de profesionales de nivel tecnológico reconocido por la sociedad como esencia impulsadora del crecimiento socioeconómico e industrial de la matriz productiva.

Estos organismos integran tecnólogos con capacidad analítica, crítica, con fundamentos científicos y técnicos en el área de ciencias e Ingeniería, con el fin de solucionar, crear, rediseñar e innovar procedimientos productivos, reconociendo exigencias del desarrollo sostenible y sustentable del país. La creación de estos institutos esta consideradas dentro de la ley, tal como lo indica;

> Loes (2018) ***Los institutos superiores tecnológicos, técnicos*** y pedagógicos, y los conservatorios superiores, se crearán por resolución del organismo encargado de la planificación, regulación y coordinación del sistema, previo informe favorable de la institución de aseguramiento de la calidad del sistema y del organismo nacional de planificación (p. 6).

Art. 115.2.- Los institutos superiores técnicos y tecnológicos particulares son instituciones de educación superior con personería jurídica propia, autonomía administrativa, financiera y orgánica. Están dedicadas a la formación profesional en disciplinas técnicas y tecnológicas (Loes, 2018, p. 47).

Estos institutos se convierten en organismos universitarios y tienen la faucktad de ofertar titulos de tercer nivel tecnologicos asi como posgrados tecnologicos, siempre y cuando obtengan la condicion de un instituto superior universitario.

> Los institutos superiores técnicos y tecnológicos podrán otorgar títulos de tercer nivel tecnológico superior; y, los institutos superiores que tengan la condición de instituto superior universitario podrán otorgar además los títulos de tercer nivel tecnológico superior universitario y posgrados tecnológicos; se priorizará la oferta técnico-tecnológica en estos institutos frente a la oferta de las universidades y escuelas politécnicas (Loes, 2018, p. 50).

Hernandez Sampieri, (2014) indica que “La revisión de la literatura debe iniciarse desde el comienzo del estudio porque el conocimiento que nos brinda es útil para plantear el problema de investigación y posteriormente nos sirve para refinarlo y contextualizarlo” (p. 58).

(Elbert, 2005) Esta sección desarrolla las siguientes recomendaciones referidas a la redacción del marco teórico: diferenciar entre teoría general y teorías sustantivas, diferenciar entre perspectivas micro y macro sociales, y no confundir entre el contexto histórico y el marco teórico (p. 137).

Cultura

2.1.15 Definición.-

La cultura se denomina al conjunto de conocimientos e ideas no estudiados conseguidos gracias al perfeccionamiento de las potestades eruditas, mediante el trabajo, lectura y estudio.

En la actualidad se encuentran más de 250 conceptos de cultura en la literatura mundial, sin embargo, para este estudio se tomara una definición que nos lleve a semejar la importancia de la misma en la doctrina académica.

Según Andrea Imaginario (2019) especialista en artes de literatura, la cultura representa el vínculo material y espiritual de las organizaciones sociales y familiares que se cede o se hereda de generación en generación, obteniendo al fin instrucciones orientadas tanto colectivas como individuales. Estas instrucciones incluyen procesos, costumbres, hábitos y demás ligados con las herramientas y conocimiento.

2.1.16 Cultura organizacional.-

La cultura organizacional según lo indica Denison 1990 (citado por Salas, García y Murillo, 2017) son las reglas y normas que sugieren soluciones a los problemas y situaciones comunes que comparten los miembros de una organización. (p.89).

> (Segredo at al., 2017) La organización también tiene su personalidad que se conoce como “cultura organizacional”, la cual se ha descrito como los valores, principios, tradiciones y formas de hacer las cosas que influyen en la forma en que actúan los miembros de la organización (p. 93).

Esta cultura no es estática, pues se enseña o se transmite de generación en generación en un proceso inconsciente transformando a las personas que integran la sociedad.

Muchos investigadores y autores están de acuerdo que el punto de partida de la cultura son los fundadores de la organización (Bass y Avolio, 1994; Cameron y Quinn, 2006; Schein, 2004).

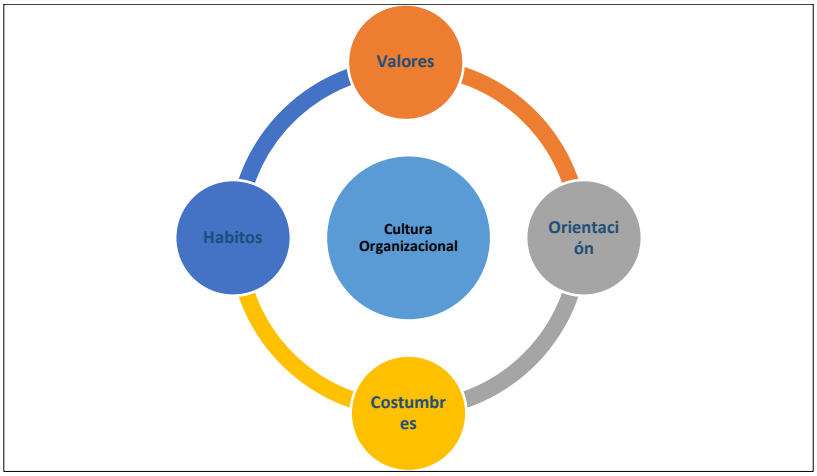


Figura 1. Cultura Organizacional**.**
Fuente: Elaborado por el Autor

2.1.16.1.1 Valores

Los valores son atributos que posee un individuo, características no tanto físicas sino más bien psicológicas que convierten al sujeto en una persona con cualidades intangibles pero palpables al rose interpersonal en una organización. Los valores en la sociedad son una guía para el ser humano, lo que incide en sus cambios y buen comportamiento ante situaciones condicionantes.

2.1.16.1.2 Orientación

La orientación en la cultura domina la oposición, es competitiva de su territorio, o mercado, y posee sus propios recursos. Esta orientación es fundamental, siendo así, que, para continuar con el engranaje correcto o adecuado para la organización, los nuevos miembros deben estar siempre alineados y dispuestos a ser orientados por los de más antigüedad, y en consecuencia obtendrán los resultados requeridos por la organización.

2.1.16.1.3 Costumbres

Estas son comportamientos que las comunidades, grupos o sectores adquieren y los distinguen de otros similares. Estas costumbres se transmiten de generación en generación o de cargo en cargo, ya que si una organización cumple sus costumbres que le han dado éxito, estas no deben romperse, por lo tanto se debe continuar con el mismo legado. Las costumbres comprenden características fijas y determinadas a una organización, las cuales en un momento determinado llegaran a convertirse o transformarse en hábitos, que ejemplificaran el orden de una actividad.

2.1.16.1.4 Hábitos

Los hábitos no son más que la conducta repetitiva de una actividad, el proceso mental de un estado continuo, la conducta necesaria para un debido desarrollo. El efecto de los hábitos puede ser benéfico o perjudicial. Estas pautas de comportamientos ayudan a formar la calidad de dicha organización. Para el tema que se trata el hábito en una empresa, compañía u organización, es de suma importancia, puesto que los hábitos resaltan el perfil de la institución que ejerce alguna actividad.

2.1.17 Antecedentes.-

En 1962 se realizó la primera investigación sobre el tema del desarrollo organizacional, obteniendo resultados de valioso contenido para las generaciones de hoy. (Segredo, et al., 2017).

En 1984 el psicólogo social Geert Hofstede realizo la investigación más completa de aquellos tiempos, pues estudiaba la conexión de la cultura en los países y en las organizaciones. Como referencia, eligió la empresa IBM (International Business Machines Corporation), en la cual realizo entrevistas a 114000 personas de todos los cargos de la empresa. Este estudio realizado por Hofstede brío como resultados que la escala de valores y las costumbres de un país impactan en la forma en que las organizaciones deciden planifican y actúan (Sheen, 2016).

En 1993 Fons Trompenaars realiza un estudia similar que amplifica la investigación y arroja como resultados que las características comunes de los países direccionan definitivamente a la cultura organizacional, ellos concluyeron llamando a estas características dimensiones culturales (Sheen, 2016).

Estos autores realizaron sus estudios, en referencia a la capacidad de agregar valor económico a sus empresas, esto en el ámbito comercial. Presentaron sus estudios con la particularidad, para la época, de encontrar en la cultura organizacional dimensiones culturales. Estas dimensiones culturales no son más que características que los autores lograron identificar mediante el estudio a tres empresas peruanas, las dimensiones fueron llamadas como sus investigadores.

2.1.17.1.1 Dimensiones Culturales de Hofstede.-

Este investigador, realizó su estudio y se fundamentó a las características que tenían por filiales la empresa IBM, y destaco 5 dimensiones culturales;

Tabla 1
Dimensiones Culturales Hofstede

DIMENSIONES	CARACTERISTICAS ADOPTADA
Distancia de Poder Aversión a la incertidumbre	Esto es el grado de desigualdad que existe entre personas influyentes y personas de menor rango.
Aversión a la incertidumbre	Temor al Cambio. En varias empresas las personas prefieren estar en su zona de confort.
Individualismo vs Colectivismo	Es el grado de las personas en enfrentar una situación a conveniencia.
Masculinidad vs Feminidad	Se refiere al rol de los dos géneros en la empresa y su función dentro de la misma.
Orientación corto plazo vs largo plazo	Es la visión que las personas adoptan al tomar decisiones sobre su futuro.

Fuente: Hofstede, G (2010). Cultures and organizations. Software of the mind

Hofstede planteo su objetivo a la conformación de las empresas y la cultura que acogen sus integrantes, basando los roles que cada uno realiza dentro de la misma, así como sus miedos, indecisiones, cooperación interna y géneros.

2.1.17.1.2 Dimensiones Culturales de Trompenaars

En 1993, Trompenaars & Turner, realizaron una investigación en 28 países, donde entrevistaron a más de 15000 personas. (Sheen, 2016). Después de una década encontraron que: las personas o integrantes de una organización acogen la cultura dependiente de cómo se resuelven los problemas, y estas soluciones diferencian obedeciendo la cultura del país.

Tabla 2
Dimensiones Culturales Trompenaars

DIMENSIONES	CARACTERISTICAS ADOPTADAS
Universalismo vs Particularismo	Es el grado en que las normas y reglas tienen validez para las personas y son respetadas por ellas.
Individualismo vs Colectivismo	Es similar a la dimensión de Hofstede.
Neutralidad vs Afectividad	Interacciones personales y el peso de las emociones.
Relaciones Especificas vs Difusas	Involucra a las personas que nos rodean en el trabajo o espacios personales.
Realización Medios personales vs adquirida	Hace referencia a como las personas alcanzan una posición en su entorno durante su vida
Control de la vida Interno vs Externo	Es el poder o influencia que tienen las personas sobre su entorno y futuro.
Orientación del tiempo secuencial vs sincrónico	Se refiere a la manera de las personas en manejar su tiempo.

Fuente: Trompenaars, F. y Hampden-Turner, C. (1993).

En un mundo totalmente competitivo, es de vital importancia conocer las culturas de los diferentes países o puntualizando el país en el que se ejerce la actividad comercial, pues según las referencias y la literatura citada, basado en la cultura que se maneja en un país, se podrá saber si las personas acataran la cultura organizacional empleada en la empresa.

Para Sheen (2015) la cultura organizacional resuelve problemas de subsistencias internas y externas, y define:

> Lo que realmente es la cultura organizacional, un modelo desarrollado por un grupo para ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación. Los valores y conductas desde sus producciones y creaciones, son en efecto manifestaciones derivadas de la esencia cultural (p.18).

Esta más que claro que la cultura organizacional es un modelo que se debe efectuar para solucionar situaciones de disímiles índoles en el aspecto laboral.

> Sheen (2016) afirma que la cultura corporativa u organizacional es el modo de pensar, ser y actuar de una organización. Sería el equivalente al *credo organizacional* que hace actuar a sus integrantes de una manera particular, establece lo que está o no permitido en ella, en rumba la conducta de la organización en toda circunstancia y con todos sus grupos de interés (p.2).

Esta escritora hace énfasis en un concepto de cultura organizacional, a la semejanza de un credo organizacional, comparado con un tema netamente religioso, pues asegura que según los estudios realizados en su libro, la cultura organizacional se asemeja a un claro concepto de pensar y actuar basados a un bien común de los grupos de interés, como lo efectuaría un grupo religioso pero con su fe.

Trompenaars (citado en Sheen, 2016) afirma que: La cultura no es una cosa, una sustancia con una realidad física: está hecha por las personas que interactúan y, al mismo tiempo, van determinando las siguientes interacciones.

Esto sin duda refleja el pensamiento del autor y lo intangible que comprende la cultura como tema general. Teniendo en cuenta las citas de dos autores, se comprende que la cultura percibe y

forma la personalidad de la sociedad en la que se encuentra habituada. La cultura en una empresa se piensa como el ADN de la organización (Sheen, 2016, p.3).

La relación de la cultura organizacional es diferente en todos los países, existen culturas que funcionan mejor que otras y esto se nota en la diferencia de los resultados obtenidos para la institución u organización que se emplea. En cultura organizacional según Lorenzo & Teran (2011) indican:

> Es necesario medir aspectos esenciales, pero que no son visibles, constituidos por los valores, creencias, percepciones básicas, que se concretan en las manifestaciones en las organizaciones a través de procedimientos organigramas, tecnología, información, ritos, conductas, hábitos, comportamientos, forma de expresión oral, gestual, escrita, clima, velocidad, cohesión grupal, motivación, así como logotipo, formas de vestir, edificios, limpieza y organización, entre otros (p.99).

Lo que incide en los resultados que obtendrán las instituciones que se acojan o acoplen este sistema de cultura organizacional, serán óptimos y eficaces, en consecuencia se comprende que la cultura organizacional es una herramienta de integración y un factor determinante en la eficacia del recurso humano.

Teniendo en cuenta los conceptos investigados se repasa brevemente la participación de la cultura organizacional en diferentes ámbitos sociales, no sin antes mencionar los elementos que la comprenden.

Los elementos de la cultura organizacional son los siguientes:

- Identidad de la organización
- Sistemas de control
- Estructuras de poder
- Símbolos
- Rituales y rutinas
- Historias mitos y anécdotas

Figura 2. Elementos de la Cultura Organizacional.
Fuente: Elaborado por el Autor

2.1.17.1.3 Identidad de la organización

Se define como identidad de la organización a los valores existentes dentro de una misión y visión de la organización estudiada o investigada.

Hatch y Schultz (citado en Curras, 2010) fundamenta la interdependencia de la relación de identidad en la función de amalgama que cumple con la cultura organizacional, y lo define como el contexto simbólico en el que son interpretadas las intenciones de la empresa (p.26).

La elaboración de la credencial de una empresa es el sumario de ideas válidas para una organización que toma en consideración como lo perciben otros individuos.

En consecuencia se comprende que la identidad de la organización no es más que un elemento que ayuda a identificarse ante sus clientes, trabajadores, etc. Cumpliendo con características interdependientes, creando estabilidad y coherencia en la institución. Esta identidad puede estar representada por algún símbolo o una marca, la cual será utilizada por la compañía para ser reconocida en todos los lugares que visite. La identidad de una organización contiene la esencia de la misma, muchas veces representa el tiempo en el mercado y la confiabilidad de su accionar.

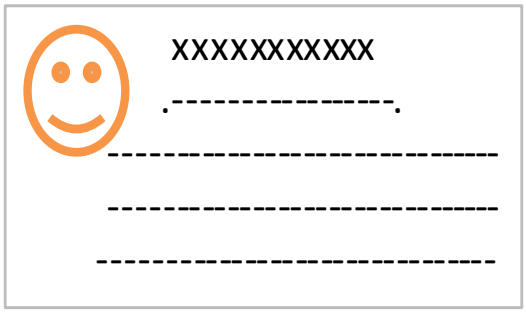


Figura 3. Identidad Organizacional.
Fuente: Elaborado por el Autor

2.1.17.1.4 Sistemas de control

Los sistemas de control son los procesos que inspeccionan lo que sucede en el interior de la organización en este caso de la institución, siendo así los directivos y colaboradores, el objeto de control.

Estos sistemas, se encargan de monitorear las actividades realizadas por los integrantes de una organización, estos sistemas evalúan su rendimiento apoyando sus resultados en sinnúmero de información requerida. En el ámbito educativo existe el control mediante herramientas de precisión digital, tales como relojes biométricos para sus ingresos, almuerzos y salidas, de la misma manera en este sector existe también los controles internos que se especifican mediante anexos de presentación individual o grupal.

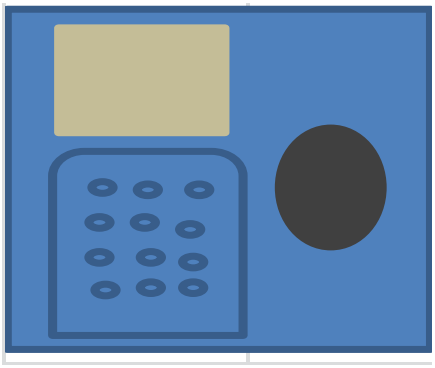


Figura 4. Sistemas de Control**.**
Fuente: Elaborado por el Autor

2.1.17.1.5 Estructuras de poder

Las estructuras como en toda organización, siempre tienen altos mandos y de esto se trata este apartado, el efecto de esta estructura de poder es conocer quien o quienes se encargaran de tomar decisiones y cuanto poder poseen para ello. Esta estructura se encuentra dado en grados jerárquicos y sub grados.

Autores varios definen la estructura de poder como la aparición de la desigualdad social, motivada por intereses propios de personas con mayor estabilidad económica y también de mejor remuneración en muchos de los casos. La estructura de poder se encuentra revestida por hegemonías instauradas por altos mandos, recalcando las diferencias entre un grupo y otro,

mostrando en plenitud su fuerza de palabra o decisión ante el aglomerado social. Esta estructura no siempre proporcionará buenos resultados, no obstante siempre será fundamental tenerla o contar con ella. La estructura de poder ejerce la función de limitar, dirigir y, tomará decisiones basadas siempre al compromiso con la organización y los beneficios que esta obtenga.

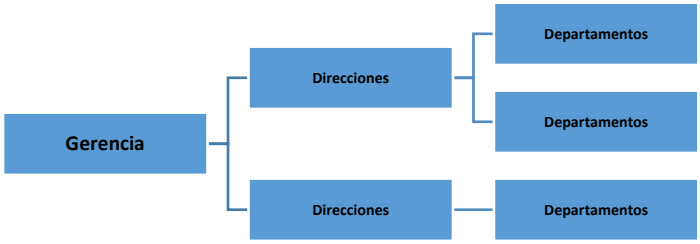


Ilustración 1. Estructura de Poder
Fuente: Elaborado por el Autor

2.1.17.1.6 Símbolos

La cultura organizacional se conforma por símbolos que refieren a la actividad que genera la institución u organización, esto es más que todas las figuras visibles existentes en la organización, estas muchas pueden ser figuras que los representen o ilustraciones de cualquier tipo que los incentive y motive. Muchos de estos símbolos por lo general se realizan con el fin de que el empleado sienta orgullo de portar dicha insignia. Los símbolos en una organización, son las figuras que fortalecen el posicionamiento de la misma en la sociedad, o en el mercado que ejerce la actividad determinada, estos convienen de las grandes o pequeñas empresas de marketing, las cuales realizan una simbología que represente la identidad de la organización o

institución adoptando en cada uno de estos la esencia de la misma, complementando con características tales como el respeto, la ética y la formalidad.

"La perspectiva interpretativa-simbólica es una forma de analizar las dinámicas culturales presentes en las organizaciones" (Vasquez, 2016).

***Figura 5*. Símbolo de Compañía Coca Cola**
Fuente: sitio web the Coca Cola Company

2.1.17.1.7 Rituales y rutinas

Este apartado hace referencia a reuniones grupales o individuales, de negocios o informes, reuniones que establecen los desempeños de cada colaborador dentro de la institución. Estas reuniones pueden tener fines productivos y son de carácter formal o informal. Este elemento que comprende la cultura organizacional en su forma general, se refiere a la importancia que tienen las reuniones, juntas y procesos repetitivos en la cual muchos están inmiscuidos, de modo que cada uno de sus integrantes o colaboradores, capten la idea de desarrollo o asimilen las directrices que se gestionan para la organización. Los rituales están considerados en países del mundo como México, patrimonios culturales, ya sea en ámbitos sociales como religión, deportes y culturas de etnias naturales. Estos ritos o rituales constituyen la identidad de la organización originaria, puesto que esta puede tener varias dependencias en un mismo estado, debido a esta razón se debe comprender en todos los sitios las mismas características.

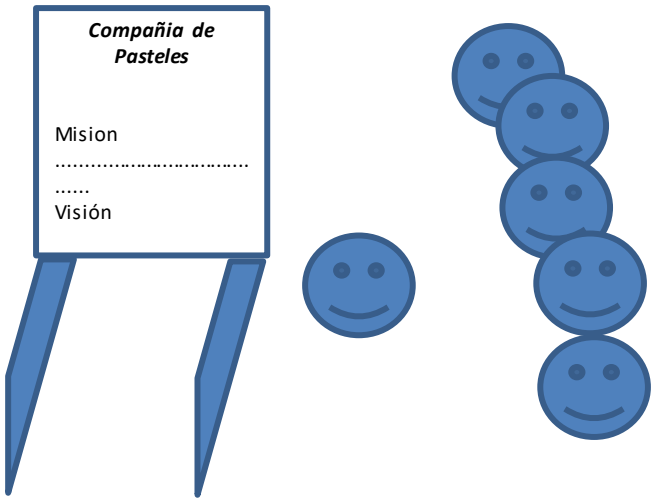


***Figura 6*. Rituales y Rutinas**
Fuente: Elaborado por el Autor

2.1.17.1.8 Historias mitos y anécdotas

Está definido por la idea implícita que contiene a toda la institución, en el surgimiento de la misma, contando el crecimiento e impacto que ha generado la institución u organización en el ámbito general. En consecuencia las anécdotas son historias verídicas que relatan los antiguos empleados a los nuevos, y de esta manera hacen sentir el poder o fuerza de la organización a quien sirven.

"Los mitos sirven como metáforas o símiles para las historias modernas ya que se hacen comparaciones tácitas o expresas con los mitos" (Manrique, 2019).

En muchas de las empresas, compañías u organizaciones exitosas, coexiste la historia de su surgimiento en la sociedad, las modalidades de manejo, las normas a seguir, la rudeza de su cierre de negocios, y las anécdotas de algún inconveniente o apuro dentro del cierre de un gran contrato. Todo esto comprende las historias y anécdotas de una organización y son las que se van contando durante los años de vida de la misma, así pues se impulsa el amor por la organización y el

compromiso por esta, además se busca el mantener siempre los primeros lugares en el mercado, y con este elemento se ayuda a convertir a los colaboradores como otros creyentes más de lo magnificente de la organización.

Figura 7. Historias, Mitos y Anécdotas.
Fuente: Elaborado por el Autor.

Este conjunto de características comprenden la organización a través de sus principios. Fundamentando el presente, pasado y futuro de la organización, y ofreciendo ejercicios habituales de comportamiento, que convierten a los nuevos miembros, en parte importante de este círculo organizativo.

2.2 Tipos de cultura de orientación

Dentro de las tipologías de cultura organizacional, se puede encontrar la definición de orientación de cultura organizacional elaborada por Harrison (1972), el cual propone una clasificación de cuatro culturas según su orientación y las identifica como:

a) Orientación al poder
b) Orientación al rol o a la función
c) Orientación al cumplimiento de tareas
d) Orientación a las personas

En este apartado se realiza un breve repaso de estos conceptos definidos por Harrison en el año de 1972.

2.2.1.1.1 Orientación al poder.-

Según su autor (Harrison, 1972) las estructuras comerciales o de cualquier índole, buscan permanecer y avasallar en el mercado laboral en cualquier estado. Son organizaciones completamente participativas y muy mezquinas en su campo de negocio, puesto que defienden sus recursos con los cuales enfrentan la estabilidad de la misma. En estas organizaciones se generan guerras laborales, en la cual siempre predomina el más fuerte, todo esto por el poderío y jerarquía que desean conseguir. “Una versión suave de esta orientación de poder puede encontrarse en las compañías de propiedad familiar, en las que los proletarios con más antigüedad son considerados modelos para los recién llegados” (Alfonsogu, 2016).

2.2.1.1.2 Orientación al rol o a la función.-

En esta orientación las organizaciones pretenden racionalidad y orden, mientras más, mucho mejor. Su mayor preocupación es tener a la misma dentro del marco legal y brindar responsabilidad, así como el estricto cumplimiento de las leyes. Se llega a apreciar más lo correcto ante lo eficaz. Esta organización es fiel a los procesos que hacen significativo su ejercicio.

2.2.1.1.3 Orientación al cumplimiento de tareas.-

Esta orientación o cultura organizacional específica, valora inmensamente el cumplimiento de los objetivos, sea cual sea la índole relacionada a la organización. La rectoría de esta organización considera justificada su permanencia, siempre y cuando estén llenos de conocimientos y capacidades adecuadas para obtener los objetivos planteados. Esta orientación se encuentra mucho en empresas de alta tecnología, industria aeroespacial, multinacionales y empresas de capital de riesgo.

2.2.1.1.4 Orientación a las personas.-

Estas organizaciones están orientadas a brindar atención a sus clientes y mejorar con calidad el servicio que brindan. En esta orientación, la organización deja a un lado la rigidez en el trato, y se enfoca en el consenso para brindar solución a inmediato plazo. El trabajo pesado y liviano es ponderado para sus empleados. En estas empresas no son considerados como objetivos de corto plazo, el crecimiento, la expansión y la maximización de beneficios.

Otro de los modelos de estudio que para el investigador ocasiono gran interés, es el de los autores Cameron & Quinn (2005), pues son ellos que clasifican la cultura organizacional y le dan una tipología totalmente atrayente. Estas son:

Cultura Adhocrática, Cultura tipo Clan, Cultura tipo Jerárquica y cultura de mercado.

2.3 Tipologías o Modelos de Cultura según Autores

Modelo de Cultura según Schein

Este autor define la cultura con el concepto de presunciones y creencias, para explicar de manera sencilla el tema Schein (1988), señala que la cultura es la respuesta de los distintos grupos a la subsistencia, tanto interna como externa. Esta presunción según el Schein denota la esencia de la cultura.

Entre sus características más referentes se encuentran que, esta teoría es aplicable y permite analizar la cultura organizacional de niveles distintos, en el grado jerárquico. Sus rasgos fundamentales son la presunción de relación, presunción de manejo interno en relaciones laborales, presunción de la realidad y la verdad, presunción de la naturaleza y el tiempo.

Como se puede denotar un punto fuerte y conciso es la presunción. La aplicación de esta teoría no limita instituciones, de manera que puede ser una empresa privada que maneja sus propios recursos o una empresa pública que requiere presupuesto del Estado.

Modelo de Cultura según Hofstede

Este autor presume su teoría en la competitividad interna que existe en las organizaciones y su desempeño se basa a la cultura existente en el país donde ejerce la actividad comercial o de servicio la empresa.

En consecuencia entre sus características se encuentra la observación como influencia en los valores básicos de cada país, la distancia del poder , el individualismo y colectivismo, masculinidad y feminidad , indulgencia, evitación de la incertidumbre. La aplicación de su teoría es probada puesto que se realizó en varios países. La limitación que tiene esta teoría es, que solo

se aplica para el país que se está analizando, mas no se puede aplicar globalmente. Su cuestionario es el Value Survey Module 1994.

Modelo de cultura Denison

Este autor elabora un cuestionario de 60 ítems y 12 tipos de cultura y lo aplica en empresas de argo financiero, en el país del continente europeo aplica su cuestionario, con resultados gratificantes y de impacto generacional para el sector financiero. Apoyado así su teoría de que la cultura organizacional es un conjunto de características propias que con un instrumento de medición correcto influirá de manera efectiva en el movimiento habitual de una organización.

Sus características permiten estudiar las relaciones de variables entre culturas representativas del desempeño organizativo. Entre sus rasgos se puede encontrar el involucramiento, la consistencia, la adaptabilidad y su misión con la empresa. Esta teoría fundamenta la flexibilidad y estabilidad laboral. Esta teoría no permite estudios de otras variables y propone suficiencia con su formato estipulado. Los contextos son múltiples y mantienen características estructurales para la aplicación del modelo de cultura en la región.

Modelo Cameron y Quinn

2.3.1 Cultura Adhocrática.-

La primera de ellas es la cultura de tipo Adhocrática en la cual se presenta la orientación externa y se basa a un control flexible. Los autores Cameron y Quinn (1999) indican que esta cultura tiene como preferencia el éxito organizativo apegado a la innovación y de esta manera establecer su sitial en el mercado. Las organizaciones con este tipo de cultura son consideradas organizaciones innovadoras con líderes de la misma característica. Por lo general las

organizaciones o empresas que adoptan esta cultura se encuentran en constante evolución de nuevos productos y exclusivos servicios, con la finalidad de mantenerse en un futuro comercial.

2.3.2 Cultura tipo de Mercado.-

Es imperante indicar la orientación externa de esta cultura, debido a que se caracteriza de un magnifico control estable dentro de sus características y funcionan internamente como un mercado, donde el centro de atención es la idoneidad y producción. A causa de esto, las organizaciones con esta cultura dirigen su visión a los resultados, manteniendo así el énfasis por apoderarse del mercado.

2.3.3 Cultura tipo Clan.-

Esta cultura a diferencia de la cultura anterior hace referencia a la orientación interna con control flexible. De modo que las organizaciones que poseen este tipo de cultura, se caracterizan por los valores comprendidos dentro de la misma y la participación de los colaboradores en aras de progreso para la compañía. Según Cameron y Quinn (1999) establecen que una compañía que adopta la cultura Clan, es similar a una familia, en la cual la importancia del cómo realizar un proceso, es tan significativo e importante como quien lo ejerce. Estos autores definen el éxito de la organización con esta cultura, está en la importancia que se mantiene, tanto a los empleados como clientes e interesados.

2.3.4 Cultura tipo Jerárquica.-

La cultura tipo jerárquica establece la orientación interna con control estable, regulada en reglas, en responsabilidad especializada y subordinación. (Gutiérrez Ajona, 2017). Por consiguiente Cameron y Quinn (1999) señalan que las organizaciones que poseen este tipo de cultura cuentan con un lugar de desarrollo laboral formal y bien estructurado, en los cuales sus líderes son representaciones de coordinación y organización. Generalmente estas organizaciones

que adoptan la cultura jerárquica, son organismos que ofrecen estabilidad laboral en su actividad, ya que se basan al estricto apego de las leyes y normas.

Tabla 3. Tipología de Cultura Organizacional

Tipología	Adjetivos	Vías de Investigación	Características	Comportamientos
ADHOCRATICA	Externo	Diferenciación	Éxito organizativo	Flexibilidad y discreción
MERCADO	Externo	Diferenciación	Control estable	Estabilidad y control
CLAN	Interno	Integración	Familia progresiva	Flexibilidad y discreción
JERARQUICA	Interno	Integración	Magnifica estructura laboral	Estabilidad y control

Fuente: Elaborado por el Autor.

2.4 Modelos de Cultura Organizacional

Esquinca (2019) realizo estudios únicamente en Instituciones de Educación Superior, éste localizó diversos modelos para la evaluación o identificación de los tipos de dimensiones, dentro de las instituciones. En consecuencia se realiza una tabla comparativa de enfoques, correspondiente a sus autores, y se la presenta a continuación:

Tabla 4
Modelos de Culturas Organizacionales

Modelos de Cultura Organizacional según varios autores	
Modelos	**Enfoques**
Schein (2010)	**1.** Artefactos lingüísticos, de conducta y físico. **2.** Normas y valores declarados y observados **3.** Supuestos.
Geert Hofstede (2010)	**1.** Distancia del poder o jerarquía **2.** Control o evitar la incertidumbre.

Modelos de Cultura Organizacional según varios autores

Modelos	Enfoques
	3. Igualdad de género. **4.** Colectivismo-individualismo. **5.** Indulgencia vs moderación.
Denison (1997)	**1.** Involucramiento **2.** Consistencia **3.** Adaptabilidad **4.** Misión
Cameron y Quinn (1999)	**1.** Clan **2.** Mercado **3.** Adhocrática **4.** Jerárquica

Elaborado por: el autor- ajustado a la investigación del proyecto.
Fuente: Datos tomados de Esquinca (2019) y ajustados al proyecto

Tabla 5.
Relatividad de Modelos de Cultura Organizacional

Cuadro Relativo de Modelos de Cultura Organizacional según Autores

Relatividad	Schein (2010)	Hofstede (2010)	Denison (1997)	Cameron y Quinn (2006)
Características	Permite un análisis de esta determinada cultura considerando creencias, valores, presunciones, con un análisis profundo e integral.	Se destaca por considerar específicamente la cultura de cada país, y relacionar con el comportamiento de sus miembros.	Destaca su estudio de relacionar culturas con el objetivo de obtener variables representativas en el desempeño de la organización.	Permite adoptar un estilo o tipo de cultura organizacional, tanto externo como interno, analizando los roles que desempeñan los mandos en estas culturas.
Ventajas	Existe una relación colateral entre liderazgo y cultura organizacional	Es un estudio y modelo aplicable para países o regiones que pretenden desarrollo en sus actividades comerciales o institucionales en aras de un óptimo clima laboral.	Sus variables están vinculadas con el desarrollo general de esta cultura y no admite opciones como las de otros autores.	Sus herramientas de apoyo son identificables y de máxima utilidad. Sus cuestionarios identifican, inciden y forman los cambios deseados en las organizaciones.
Instrumentos	Este autor utiliza la observación y entrevista	Cuestionario Value Survey Module, versión 94	Cuestionario elaborado por el autor que contiene 12 enfoques con 60 anexiones.	Cuestionario OCAI Organizational Culture Assessment Instrument

Fuente Elaborado por el Autor
Nota: *el cuadro relaciona la cultura organizacional, desde la perspectiva de cada autor, y se encuentra ajustado al modelo de investigación del proyecto.*

2.4.1 Cultura Organizacional en la Familia.-

> Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999; Allen, 2001(citado por Jiménez, Acevedo, Salgado y Moyano (2009) indican que de los componentes que conforman un lugar de trabajo amigable, la presencia de una cultura de apoyo a la relación trabajo-familia en la organización es considerada la más importante, pues su presencia o ausencia provoca efectos favorables o adversos en los empleados, ya sea aumentando o disminuyendo su satisfacción, compromiso, intención de dejar la organización, o impactando en los resultados de la organización, en el ausentismo y la productividad.

Según la cita la cultura organizacional en la familia está apegada a la cultura de apoyo que se genera en las empresas pues estas son las que ayudan y solventan a las familias, por medios de los servidores o colaboradores que brindan sus servicios en las mismas, generando satisfacción o disminuyendo su felicidad, dependientemente de lo que en ella suceda.

2.4.2 Pymes

Son las pequeñas y medianas empresas que aportan al crecimiento de un país, estas tienen un aporte significativo, pues generan empleo a miles de ciudadanos pertenecientes a una nación.

"Dentro de la economía Latinoamérica el sector de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) ocupan un lugar muy importante aportando al crecimiento económico de la región" (Chávez, 2018, p. 13).

2.4.3 Cultura organizacional en las Pymes.-

Un estudio realizado por Salas, García y Murillo (2017), investigadores colombianos evidenciaron los efectos que sostienen las diferentes culturas organizacionales. Estos investigadores identificaron los tipos de culturas organizacionales y su efecto en ellas, tales como la cultura Adhocrática, cultura de mercado, cultura tipo clan y jerárquica, obteniendo sus resultados y utilizando como objeto las pymes de Cali.

Marulanda, López & López, (2016) elaborarón la investigación denominada “La Cultura Organizacional y las Competencias para la Gestión del Conocimiento en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMEs) de Colombia” , para la Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Administración, Departamento de Administración y Departamento de Informatica. El esttudio se elaboró con la finalidad de orientar el concepto de organización a las empresas que brindan bienes y servicios en este país. Así como la relación existente entre la cultura organizacional y las competencias para la gestión del conocimiento de las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMEs) de Colombia (p.3).

Una relación necesaria que se debe implementar en todos los ámbitos sociales y más aún en las pequeñas y medianas empresas es la organización. La evolución de la comercialización de bienes o servicios va en un auge indetenible, y para estar a la altura de la competencia se debe innovar en todos los aspectos, pero más necesario aun es tener un patrón de comportamiento de servicio. En lo personal, la gestión que comprende este tema de estudio es proporcionar espacios, acoplar conocimientos, e incrementar propiedades de formación organizativa.

2.4.4 Cultura Organizacional en Educación Superior

El tema de la educación superior o Instituciones de Educación Superior con respecto a su cultura, merece un análisis mucho más profundo, dado que estas generan contenido de aprendizaje y forma futuros profesionales en todas las ramas del saber.

La cultura es un conglomerado social de ideas compartidas, las cuales son matizadas de manera subjetiva por una escala de valores que la colectividad, por sí misma, asigna de una manera particular. El término cultura es muy amplio (Frost, Moore, Louis, Lundberg & Martin, 1991).

La cita hace referencia a al conjunto de dimensiones o características que se estipulan o comprenden dichas culturas. En consecuencia se matiza una escala de valores particular. Los cuales no son tangibles pero si pulsantes.

La literatura hace referencia a tipos de culturas y dimensiones de culturas, lo que incide en tipologías y características correspondientemente.

Los autores se refieren a la cultura organizacional en las Instituciones Superiores como una necesidad, es el caso de González, Ocho, Celaya (2015) quienes indican:

> Se contempla la necesidad de incorporar en la propuesta de mejora una fase previa con la Alta Dirección. Esta consistiría en una etapa de sensibilización respecto a las funciones sustantivas propias de una institución de educación superior, en la que los directivos estarían expuestos a dichas funciones, como una demanda primordial de la sociedad (p. 28).

Teniendo en cuenta la referencia antes mencionada se define a la cultura organizacional, como la mejora de la fase educativa y procesos a seguir.

El mejoramiento continuo, la productividad, la competitividad, la calidad y la innovación con las que se ejecutan las actividades en una organización son elementos detonantes que repercuten en la satisfacción del cliente (González et al., 2015).

MARCO CONTEXTUAL

"El estudio contextual supone una opción metodológica y explicativa que atribuye un significado a la historia concreta" (Cárcamo, 2017).

2.4.5 Contexto

Con el objetivo de contribuir, a las medidas de cultura organizacional, especialmente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, se establece la investigación en la ciudad de Guayaquil.

En diciembre de 1867 en la ciudad de Guayaquil, nació la Universidad de Guayaquil. Una junta de catedráticos se reunió y nombraron Presidente al doctor Luis Tola y Avilés. Este establecimiento de educación superior se creó con el fin de cumplir con los requerimientos de la época que era una educación de calidad y nobleza. El 5 de septiembre de 1972, la honorable junta de Facultad de Ciencias Económicas, resuelve por unanimidad solicitar la creación de la Facultad de Ciencias Administrativas, iniciando con la escuela de Ingeniería Comercial. Esta facultad se crea por la necesidad de fortalecer la enseñanza superior en la sociedad de la urbe Guayaquileña, brindando así un sitio de estudio y profesionalización para las futuras generaciones.

En el año 2000 la Facultad de Ciencias Administrativas fortalece el sistema de educación superior al adoptar entre sus factores el aprendizaje del idioma inglés, transformándolo así después de varios años en una materia esencial para la aprobación de un semestre a otro, cumpliendo de esta manera con la normativa vigente del Consejo Directivo, defendiendo así los

parámetros compuestos requeridos como exigencia al colectivo estudiantil. En este mismo año se remodelan ciertas áreas importantes para el buen ejercicio de la cátedra académica, tales como laboratorios de computación y bibliotecas, entre otros, concluyendo así con la creación de áreas para administrativos y el cerramiento de las instalaciones.

La visión de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil es "ser una institución de Educación Superior con liderazgo prospectivo nacional e internacional en el campo de sus dominios científicos, tecnológicos y humanísticos; comprometidos con la democracia cognitiva, el diálogo de saberes, el desarrollo sustentable y la innovación social" (Universidad de Guayaquil, 2016).

En cuanto a la misión de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, busca, "ser una institución de Educación Superior con liderazgo prospectivo nacional e internacional en el campo de sus dominios científicos, tecnológicos y humanísticos; comprometida con la democracia cognitiva, el diálogo de saberes, el desarrollo sustentable y la innovación social" (Universidad de Guayaquil, 2016).

2.4.6 Datos de la Facultad

En cuanto a los servicios que ofrece la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, se encuentra el departamento de Audiovisuales, Repositorios, Biblioteca, Departamento de Bienestar Estudiantil, Centro de Computo, Departamentos de Idiomas, Departamento de Nivelación, Departamento de prácticas Pre-profesionales, Departamento de Posgrado y Núcleo de Apoyo Fiscal, este último recientemente inaugurado.

En el departamento de Audiovisuales se encuentran los equipos técnicos para las proyecciones en clases, y los equipos de sonidos, tales como parlantes, micrófonos ordenadores y

amplificadores, que son utilizados en actos solemnes por las autoridades de la Facultad. Cabe recalcar que estos departamentos son únicamente exclusividad de la Facultad de Ciencias Administrativas y son coordinados y monitoreados por la autoridad de dicha escuela que es el Decano y su equipo Administrativo.

Los repositorios son textos pertenecientes a tesis, artículos y libros que existen en una plataforma virtual, y a los cuales el estudiante, docente y personal administrativo tienen libre acceso, mediante sus usuarios de correos institucionales o por la dirección electrónica de la web. En esta plataforma virtual se encuentra trabajos académicos de todas las escuelas pertenecientes a la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.

La biblioteca de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, tiene su lugar en el bloque b de las instalaciones del conjunto principal. En este departamento se encuentran físicamente libros y textos relacionados a los temas académicos de importancia para la cátedra. Este departamento también cuenta con la responsabilidad de cargar los proyectos de tesis desde su host local al servidor Dspace.

El departamento de Bienestar Estudiantil es el encargado de desarrollar políticas que generen el desarrollo inmediato de sus alumnos, apoyando el perfeccionamiento de programas que sostengan la equidad participativa y mejore su rendimiento académico. Este departamento también debe velar por las causas de los alumnos en índoles catastróficas y de mayor inequidad laboral, dando sustento y ayuda para obtener la facilidad de recibir cátedra en iguales condiciones.

El departamento de Computo, es un área situada en el bloque b de la sección principal, y este departamento realiza la gestión de cargar las notas académicas obtenidas por los alumnos durante

el periodo de estudio. Este departamento cuenta con laboratorios destinados a recibir clases de computación en sus respectivos niveles, generando el conocimiento a través de las herramientas tecnológicas con las que cuenta la Institución.

En cuanto al departamento de Idiomas es la sección que elabora los certificados de lengua extranjera, matrícula y realiza cambios de horarios debidamente sustentados. Este departamento en muy amplio y tiene 8 niveles de estudio, cada nivel representa un semestre de estudio y mediante su gestión y clases cumple con la obligatoriedad de desarrollo académico de las Instituciones de Educación Superior.

La Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, cuenta con un departamento de Nivelación, el cual tiene la misión de "facilitar el ingreso de los ciudadanos que aspiran ingresar a la Universidad de Guayaquil; implementando modalidades de aprendizaje que propicien la igualdad de oportunidades en los procesos de formación académica y profesional, sin discriminación y con los mecanismos establecidos en la Constitución y en las normativas pertinentes" (Universidad de Guayaquil, 2016).

En cuanto al departamento de prácticas pre-profesionales de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, tiene como objetivo principal formar profesionales dotados de herramientas en el área profesional, que le permitan intervenir en posibles propuestas y soluciones para el mundo laboral correspondiente. Este departamento promueve el desarrollo personal con estrategias de buen desempeño profesional.

En cuanto al departamento de posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, tiene como propósito la formación académica de profesionales de tercer nivel, forjando conocimiento y habilidades para anticipar problemas de índole técnico.

Enfatizando los avances tecnológicos y teóricos a través de la investigación y respaldando valores morales cívicos y ética profesional.

En cuanto al Núcleo de poyo fiscal, no es más que una ayuda gratuita a la comunidad sobre temas tributarios y obligaciones con el fisco. Este departamento se apertura para la comunidad, con el fin de brindar asesorías gratuitas al usuario y público en general, que poseen poco o nada de información con respecto al tema fiscal.

La facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil, cuenta con un total de 11.190 estudiantes y 367 docentes. Esta Facultad es la segunda más grande de la Universidad de Guayaquil. Existe un aproximado de 40 alumnos por salón o aula de clases, esta facultad tiene mucha demanda por las carreras académicas que ofrece, que son siete; Licenciatura en administración de empresas, Licenciatura en Comercio Exterior, Licenciatura En Turismo, Licenciatura En Negocios Internacionales, Licenciatura En Gestión De La Información Gerencial, Licenciatura En Contabilidad Y Auditoria, Licenciatura En Mercadotecnia, Licenciatura En Finanzas

La importancia de la investigación en la cultura Organizacional en la docencia de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, pretende contribuir a los objetivos, valores, misión y visión de la Institución, además de revalorar el trabajo catedrático en esta Facultad.

2.4.7 Ubicación

La Facultad de Ciencias Administrativas se encuentra ubicada dentro de la Universidad de Guayaquil, en la ciudad de Guayaquil, Ecuador, en Av. Kennedy S/N y, Avenida Delta, 090510. Coordenadas 2°11′00″S 79°53′45″O, que se ubica dirección noroeste de la ciudad, en la zona

denominada nueva Kennedy, al sur con las calles 9 de octubre como referencia y al norte con el San Marino shopping center. Esta facultad se encuentra situada a la entrada de la avenida del periodista así denominada.

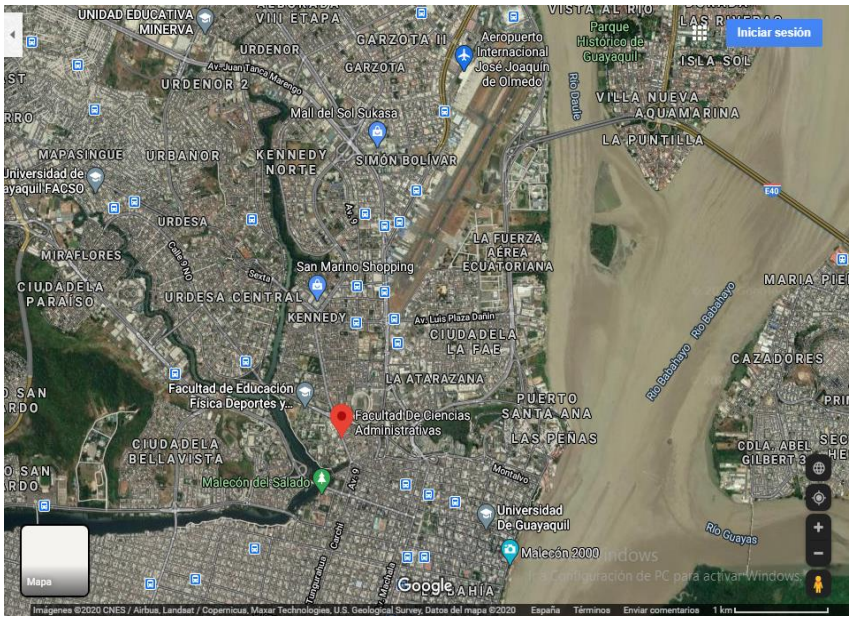


Figura 8. **Ubicación de la Facultad de Ciencias Administrativas**
Fuente: sitio web de la ug.edu.ec

2.5 MARCO LEGAL

Según ACE (Red de Conocimientos Electorales) define: “El marco legal nos proporciona las bases sobre las cuales las instituciones construyen y determinan el alcance y naturaleza de la participación política” (ACE, 1998).

> Que, el Art. 351 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el Sistema de Educación Superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del Sistema de Educación Superior con la Función Ejecutiva. Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno,

> igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global;

La antes mencionada cita de la Ley Orgánica de Educación Superior, hacer referencia a las Instituciones de Educación Superior y por ende a su autonomía en valores y principios, dejando así, la brecha abierta para la adopción de cualquier mecanismo legal, técnico o moral que ayude al mejoramiento y óptimo desarrollo de la educación en estas Instituciones, siempre apegadas a la ley y al ejercicio en derecho a la educación en la nación. La educación superior en el país, está contemplada y regulada por la LOES, siendo esta Ley, la que conlleve a los cumplimientos de sus normas en aras de un óptimo derecho de calidad en la educación nacional de nivel superior.

Art. 17.- Reconocimiento de la autonomía responsable.- El Estado reconoce a ***las universidades*** y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los principios establecidos en la Constitución de la República. (Loes, 2018).

Los Institutos de Educación Superior serán responsables de las acciones y principios que establezcan dentro de los principios que se encuentran estipulados en la Constitución de la Republica. Su autonomía es apegada a la ley y en aras del desarrollo de la educación académica.

> **Art. 51**.- Vicerrector o Vicerrectores de las Universidades y Escuelas Politécnicas.- Las universidades y escuelas politécnicas, en ejercicio de su autonomía responsable, contarán con un Vicerrector que cumpla con los mismos requisitos que para ser Rector, y podrán contar con otros Vicerrectores, según conste en sus estatutos.

CAPITULO 3

3 METODOLOGIA

El tipo de investigación será proyectiva, también conocida como proyecto factible, consiste en identificar y direccionar el modelo y tipo de cultura organizacional existente y deseada en la facultad de administración de la Universidad de Guayaquil. La investigación intenta responder preguntas sobre sucesos hipotéticos del futuro y/o pasado a partir de datos actuales. Se utilizaran fuentes primarias y secundarias. De las fuentes primarias, se considerara el testimonio de testigos oculares de los hechos pasados y objetos reales que se usaron en el pasado y que pueden examinar ahora; de las fuentes secundarias se tomara en cuenta lo que la revisión bibliográfica y documental pueda manifestará con respecto a la problemática abordada.

Dado que en este caso no se busca comprobar una hipótesis previamente establecida, y los objetivos planteados, el presente trabajo será elaborado bajo el planteamiento metodológico del enfoque mixto.

3.1 Enfoque metodológico

Programa de Investigación: en procesos generales continuando los enfoques y objetivos detallados, el sumario a desarrollar es el siguiente:

a) Grupos de enfoques con informantes de la Facultad determinada;
b) Diseño de formato de encuesta;
c) Prueba del instrumental diseñado, ajustes y aplicación de campo;
d) Ejecución de actividades de campo;
e) Tabulación, análisis de datos y redacción del informe y papers.

3.1.1 Investigación empírica tipo mixta

La investigación de tipo mixto (Hernandez Sampieri, 2014), no inquiere suplantar a la investigación cuantitativa ni cualitativa, lo que proyecta es hacer uso de ambos tipos de formas de indagación, conminando y tratando de minimizar sus debilidades viables.

El diseño de investigación que se plantea, es formar uso de los enfoques de investigación en una combinación de características, al medir la realidad que se investiga y a su tiempo comprender esta realidad, en esta combinación se propone la recolección de datos y el análisis de la data cualitativa que se obtendrán de la aplicación de una encuesta. En el orden de ejecución del proceso, la investigación se sitúa en una particularidad deductiva, debido a que se analizará los resultados sobre la base de la data que arroje el cuestionario. La combinación de los enfoques de investigación se aplica en la interpretación y análisis de los resultados obtenidos con el instrumento de recolección de datos.

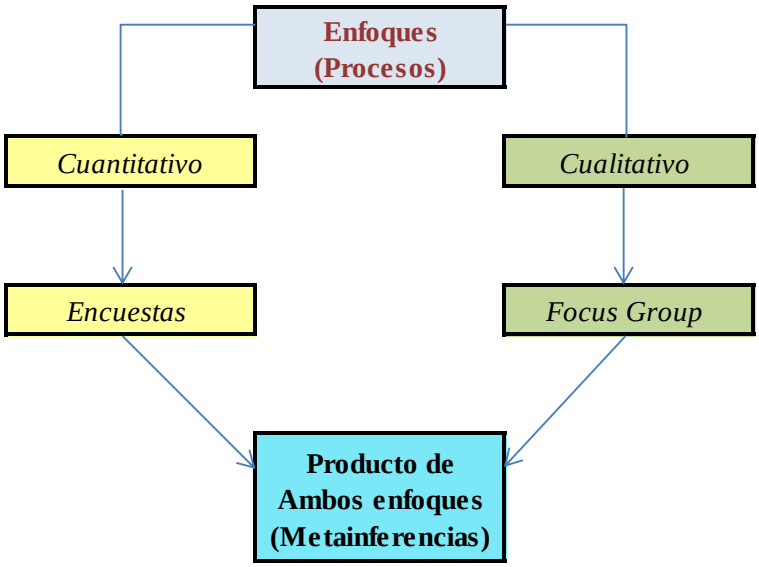


***Figura 9*. Proceso del Diseño Mixto.**
Fuente: Elaborado por el Autor

3.1.1.1.1 Proceso del Diseño Mixto de Conversión

La modalidad (Dexplos) ampliada por Creswell (2009), se encarga de probar universos de una creencia que provea de la data obtenida en otra fase, y que se sistematizara a partir de los mismos. El método que se alcanzará según esta modalidad será;

a. Se recolectaran datos cualitativos y cuantitativos, de manera simultánea o en diferentes secuencias.
b. Se realizaran análisis cuantitativos y cualitativos sobre los datos, durante el proceso.
c. Diseñar el instrumento de recolección de data cuantitativa utilizando los resultados cualitativos.
d. Validar el instrumento mediante juicio de expertos aplicando una encuesta.
e. Aplicar el instrumento a toda la muestra previamente definida.
f. Análisis integral de los resultados.

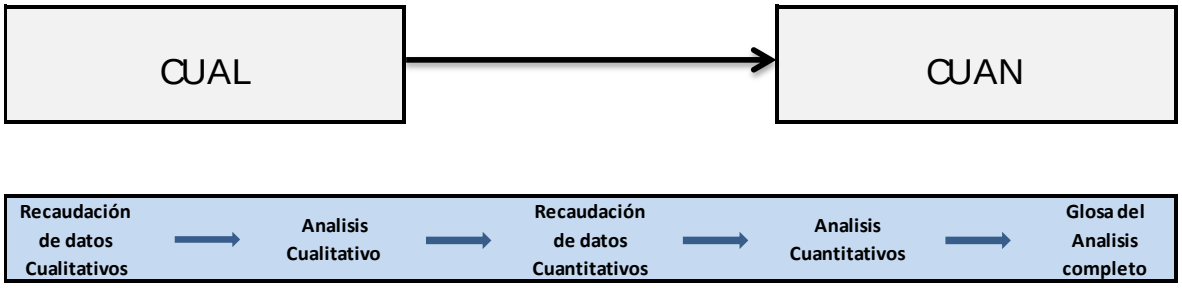


Figura 10. Representación explicativa de diseño secuencial "Deplox"
Fuente: (Hernández Sampieri et al., 2014, pg.552)

3.2 Población y Muestra

Según McMillan y Schumacher, 2012 (citado en Franco, 2018) indican que uno de los iniciales y más indivisos movimientos del bosquejo de una exploración de tipo mixto es la clasificación de los sujetos, quiere indicar, quienes participaran enérgicamente serán informantes que suministren datos. A estos sujetos claramente identificados y caracterizados se los denomina muestra; la muestra, entonces, resulta de un proceso de selección desde un grupo mayor conocido en el argot investigativo como población

En el Ecuador El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Ecuador (INEC) es la institución encargada de elaborar la compilación y visualización de los datos económicos, ambientales y sociodemográficos del país para la toma de decisiones en la política pública (Inec , 2020).

Según INEC, (2020) señala en su portal web que la población en el Estado Ecuatoriano es de 17’564.254 ecuatorianos y representa en su pirámide de estructura poblacional el 49,8% de hombres y 50,2% de mujeres. En consecuencia en la provincia del Guayas viven 3’645.483 personas, teniendo en cuenta que solo en Guayaquil habitan 2’350.915 ciudadanos (Inec , 2020).

La población para esta investigación estuvo integrada por 367 docentes de la Facultad de Administración, 11.190 estudiantes de la misma Facultad y 84 empleados de personal administrativo que labora en la Institución. Un total de 11.641 informantes de la facultad con un nivel de confianza de 90% y un error de 5,30%. La tabla 6 muestra la descripción sociodemográfica del universo.

Tabla 6.
Descripción sociodemográfica de la Población.

Individuos	Población	Muestra	Nivel de confianza
Docentes	367	156	90%
Alumnos	11.190	264	90%
Personal administrativo	84	64	90%

Fuente: Elaborado por el Autor-*Ajustado a la Investigación.*

Podemos apreciar que predomina el ítem de los alumnos de la fca. A continuación los docentes de la Facultad de Administración y por último el personal administrativo.

3.2.1 Instrumentos de recogida de información

Para la investigación se aplicó un instrumento conformado por tres cuestionarios y una línea metodológica clásica de data cualitativa de información. Para el análisis de la cultura organizacional se utilizó el cuestionario de Denison en escala de Likert sobre una muestra probabilística.

3.2.2 Tipos de muestreo

Esta técnica consiste en separar a el universo que será estudiado en diversos subgrupos o ajenos, de manera que un sujeto solo pueda pertenecer a un estrato.

Los criterios por los cuales se clasifica a este grupo de informantes para explorar, es la intervención en el sistema a la que ellos contribuyen, pues no existiría cultura sin actores intervinientes. Lo que incide en:

a) Estudiantes, docentes y administrativos, representan el grupo de labor diaria en la Facultad de Administración, de modo que, son los que construyen y personalizan la cultura organizacional.
b) Los docentes se caracterizan generalmente por poseer principios individuales, que de manera alguna influye en los estudiantes dentro del aula de clases al impartir su cátedra cotidiana.
c) Los estudiantes al interior de las universidades no solo participan de acciones de gestión de conocimientos, viven la cultura de su centro de estudios y es necesario comprender cuál es la visión y las percepciones que tienen respecto de los principios y valores culturales preferenciales, así como los compromisos que asume consigo mismo y con comunidad universitaria de la que hace parte (Franco, 2018, p. 17).
d) El personal administrativo es un grupo importante para los debidos procesos que se generan dentro de la facultad, así como para los cambios que esta adopte, en consecuencia son los que contienen valores, ritos, formas de pensar que establece su vigencia dentro de la facultad en un momento determinado, por consiguiente son los llamados a primera línea en realizar e implementar cambios en sus roles si la institución lo amerita u ordena.

Los grupos focales, serán quienes brindaran la información requerida en la investigación, y con la data obtenida de la aplicación de los cuestionarios elaborados en torno a componentes y dimensiones de investigación, se transformara en las variables a analizar.

3.2.3 La muestra

Dado que la información que nos ofrece la Facultad que para la investigación se considera la fuente oficial y se supone esta actualizada, para establecer la muestra, partimos de tal data, contando con docentes, estudiantes y personal administrativo.

3.2.4 Criterio para la selección de la muestra

Muestreo probabilístico estratificado proporcionado asignado por cuotas porcentuales que guardan las mismas simetrías observadas en la población de la facultad de la muestra. El efecto de esta técnica es el muestreo probabilístico que reúne una cantidad de individuos, y fija la población de los subgrupos participantes.

3.2.4.1.1 Formula de Muestra finita:

$$N = \frac{N^*\ Z_a^2\ p * q}{d^2 * (N-1) + Z_a^2 * p * q}$$

Tabla 7.
Convalidación de la Formula

Dónde:	
N=	total de población
Za=	1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
p=	proporción esperada
q=	1-p
d=	precisión

Fuente: Elaborado por el Autor

En la tabla anterior se demuestra la significancia de cada una de las letras que componen la ecuación de un muestreo probabilístico en el cual cada miembro tiene probabilidades conocidas por la función que ejercen dentro de este sector de la Institución.

Tabla 8.
Calculo de la Muestra de Informantes que serán Encuestados

Tamaño De Una Población Finita		
Significancia	Resultado	% significancia en la Encuesta
N	11.641	100%
P	0,5	
E	5%	
Nivel De Confianza	90%	
Nivel De Significancia	10%	
Z	1,64485363	
Tamaño De La Muestra	264	
Error Muestral	5,06%	

Fuente: Elaborado por el Autor

En la siguiente tabla se puede apreciar los números representativos al universo total de la investigación, partiendo de la data tomada en el portal de la ug.edu.ec. Siendo así la información específicamente a la facultad de administración de la Universidad de Guayaquil.

En consecuencia en la misma tabla se encuentra aplicada la ecuación para obtener la muestra con la data recogida en el portal oficial de la institución investigada. *(tabla 8)*

En la siguiente tabla se puede apreciar los valores que representan los alumnos en la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil, partiendo del Universo de 11.641, la significancia de esta data se representa en porcentaje al considerar un 96.13% de la población

representante únicamente en esta tabla por el alumnado. En consecuencia esto representara el porcentaje en referencia a las encuestas en el gráfico circular. Se aplicarán 264 encuestas: las cuales se figurara en 254 encuestas a estudiantes de la facultad de administración. Las cuotas porcentuales se definen a partir de la población universitaria registrada en el portal ug.edu.ec.

Tabla 9.
Calculo de Encuesta por subgrupo-Estudiantes

Universo total	*N*	*Estudiantes*	*Ecuación*	*% grafico circular*	*Encuestas por subgrupo*
11.641	264	11.190	E / UT	96.13%	254

Fuente: Elaborado por el Autor
Nota: *La tabla está ajustada para demostrar la cantidad de encuesta por subgrupo, como método didáctico.*

En la tabla 9 se puede apreciar la cantidad de encuestas que se deberá tomar al subgrupo denominado “estudiantes”, esto sustentado a una ecuación básica de Universo total dividido para el numero del subgrupo mayoritaria, obteniendo en primer resultado el porcentaje representativo en un gráfico circular. Así pues al multiplicar la muestra por el porcentaje proporcionará como resultado el número de encuestas para este subgrupo.

En la siguiente tabla se puede valuar los números que representan los docentes en la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil, partiendo del Universo de 11.641, la significancia de esta data se representa en porcentaje al considerar un 3.15% de la población representante únicamente en esta tabla por la docencia. En consecuencia esto representara el porcentaje en referencia a las encuestas en el gráfico circular. La muestra para este subgrupo

continua siendo 264 encuestas: las cuales se figurara en 8 encuestas a docentes de la facultad de administración, sustentando así el porcentaje del grafico circular. Las cuotas porcentuales se definen a partir de la población universitaria registrada en el portal ug.edu.ec.

Tabla 10.
Cálculo de Encuesta por Subgrupo- Docentes

Universo total	*N*	*Docentes*	*Ecuación*	*% grafico circular*	*Encuestas por subgrupo*
11.641	264	367	D /UT	3,15%	8

Fuente: Elaborado por el Autor
Nota: *La tabla está ajustada para demostrar la cantidad de encuesta por subgrupo, como método didáctico*

En la tabla 10 se puede apreciar la cantidad de encuestas que se deberá tomar al subgrupo denominado “docentes”, esto sustentado a una ecuación básica de Universo total dividido para el numero del subgrupo tomado en este caso docentes, obteniendo en primer resultado el porcentaje representativo en un gráfico circular. Así pues al multiplicar la muestra por el porcentaje proporcionará como resultado el número de encuestas para este subgrupo.

A continuación se representan el personal administrativo como subgrupo minoritario en la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil, partiendo del Universo de 11.641, la significancia de esta data se representa en porcentaje al considerar un 0.72% de la población representante únicamente en esta tabla por el personal administrativo. En consecuencia esto representara el porcentaje en referencia a las encuestas en el gráfico circular. La muestra continua siendo 264 encuestas: las cuales se figurara en 2 encuestas al personal administrativo de la

facultad de administración, sustentando así el porcentaje del grafico circular. Las cuotas porcentuales se definen a partir de la población universitaria registrada en el portal ug.edu.ec.

Tabla 11.
Cálculo de encuesta por subgrupo de Personal Administrativo.

Universo total	*N*	*Personal Administrativo*	*Ecuación*	*% grafico circular*	*Encuestas por subgrupo*
11.641	264	84	PA/UT	0,72%	2

Fuente: Elaborado por el Autor
Nota: *La tabla está ajustada para demostrar la cantidad de encuesta por subgrupo, como método didáctico*

En la tabla 11 se puede apreciar la cantidad de encuestas que se deberá tomar al subgrupo denominado “Personal Administrativo”, esto sustentado a una ecuación básica de Universo total dividido para el numero del subgrupo tomado en este caso, PA, obteniendo en primer resultado el porcentaje representativo en un gráfico circular. Así pues al multiplicar la muestra por el porcentaje proporcionará como resultado el número de encuestas para este subgrupo.

La deducción de la muestra ya estratificada en cuotas porcentuales se visualiza en la siguiente tabla.

Tabla 12.
Resumen de la Muestra y Número de Encuestas por Subgrupos.

Subgrupos participantes	*Universo individual*	*Encuestas representadas al total en el gráfico*
Estudiantes	11.190	254
Docentes	367	8
Personal Administrativo	84	2
TOTAL	**11.641**	**264**

Fuente: sitio oficial web ug.edu.ec Universidad de Guayaquil

3.2.5 Modelos y tipos de Encuestas

Las encuestas datan desde principio de siglos según, de Miguel 1987, estas tienen un mayor auge en el campo del mercadeo y de opinión pública sobre un determinado riesgo o beneficioso. No obstante en la actualidad este es un método efectivo de conseguir información para la investigación. Este autor señalaba que el gasto de realizar encuestas era determinado a la magnitud de respuestas que se deseaba conseguir, pues en 1979 se gastaron aproximadamente 2.000 millones de pesetas en encuestas de opinión, lo que llego a representar 57 pesetas por persona encuestada, según García Fernando 2000, y de esta manera la cifra y el gasto en encuestas son similares en países como; Inglaterra, Francia e Italia.

3.2.5.1.1 Encuestas

Una encuesta es un procedimiento que se encuentra como diseños de una investigación descriptiva en el que el investigador extracta datos mediante el cuestionario preliminarmente diseñado, sin perturbar el ambiente ni el fenómeno donde se acopia la información. “El método de encuesta resulta adecuado para estudiar cualquier hecho o característica que las personas estén

dispuestas a informar" (Monje, 2011). Por consiguiente cabe recalcar que la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, apoya este estudio, dado que reconoce que es necesario mejorar y optimizar el funcionamiento de su servicio en educación, por lo tanto, se prevé encuestar estudiantes, docentes y personal administrativo.

López y Roldán (2015) califica la encuesta como:

> La encuesta es una de las técnicas de investigación social de más extendido uso en el campo de la Sociología que ha trascendido el ámbito estricto de la investigación científica, para convertirse en una actividad cotidiana de la que todos participamos tarde o temprano (p.6).

Se hace referencia a las encuestas, como una herramienta de investigación utilizada constantemente por los investigadores, en un determinado campo, mas sin embargo en la actualidad se considera un instrumento fundamental y primordial para obtener la información solicitada mediante un problema planteado, y de esta manera obtener resultados que nos ayuden a mejorar o solucionar dicho fenómeno.

3.2.6 Diseño y construcción de la Encuesta

Para la fase de diseño del instrumento de recolección de datos se parte de las investigaciones realizadas y literatura observada, basada a este fenómeno, mediante entrevistas y observación, acogiendo el modelo de Denison y elaborando la aplicación del formato OCAI.

El ciclo que se anuncia seguir es el que se muestra en la siguiente figura:

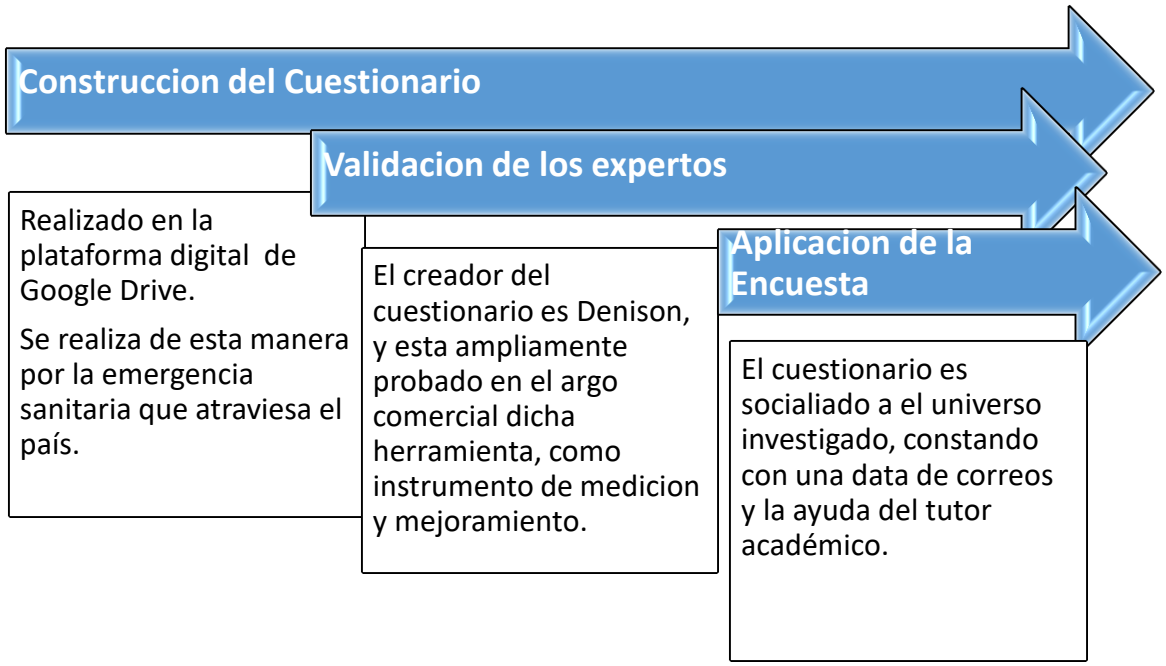


Figura 11.
Fase de Diseño del Cuestionario.
Fuente: Elaborado por el Autor.

En este proceso se analizaran, las tipologías de cultura organizacional investigadas en la literatura publicada, y sus características (tabla 4). De los modelos estudiados e investigados ninguno es el correcto totalmente, pero aquel que arroje el resultado más cercano, será el adecuado para adoptar dentro de la facultad de administración de la Universidad de Guayaquil, e incidirá en todos los subgrupos recabados, ya que este también describirá la realidad con existente en la facultad con la exactitud que se busca.

3.2.7 Los cuestionarios

El cuestionario de Denison es un tipo de encuesta administrada, que se desarrolló con la intención y el objetivo, de medir y evaluar la cultura organizacional de los grupos de trabajo, empresa u organizaciones.

Este se comprende por 60 agregados, 5 que comprenden cada enfoque en una cantidad total de 12. Estos se agrupan en 4 dimensiones o fisonomías culturales. Cada uno de estos enfoques está calificado en sus ítems para la codificación en una escala de Likert. (5= Completamente de Acuerdo, 4= Parcialmente de acuerdo, 3= Ni de acuerdo Ni en desacuerdo, 2= Parcialmente de acuerdo, 1= Completamente de acuerdo).

3.2.7.1.1 La significancia del cuestionario es:

Implicación: tiene como característica el poder de sus integrantes, quienes al ser organizados son un equipo. Ellos están comprometidos con su labor, y tienen pertenencia.

Empoderamiento: Concibe sentimiento de pertenencia y de ser responsable, sus empleados tienen autoridad y son capaces al dirigir su propia labor.

Trabajo en Equipo: Impone responsabilidad en la labor realizada, la cooperación es inminente para alcanzar los objetivos trazados.

Desarrollo de Capacidades: Prevalece la competitividad, la organización apoya el desarrollo gradual y apuesta a las competencias y habilidades que contiene el empleado.

Consistencia: Está caracterizada por actividades coordinadas. Estas organizaciones son fuertes en consistencia por ende son estables en la mayor parte de sus actividades.

Valores Centrales: Identidad y claras expectativas de resultados.

Acuerdo: conciliación de diferencias en temas centrales.

Coordinación e Integración: No existen diferencias, todas las áreas trabajan mancomunadamente.

Adaptabilidad: Estas organizaciones se adaptan a cambios presentados para la mejora de su función en base a la competencia de mercado.

Orientación al cambio: la organización tiende por reaccionar rápido y anticipar los cambios que se puedan presentar en el futuro.

Orientación al cliente: El conocimiento de su razón de existir es el cliente y siempre están un paso adelante, para cubrir sus expectativas.

Aprendizaje Organizativo: La organización transforma el entorno referente a las señales presentadas que apuntan a la innovación y desarrollo.

Misión: Es el propósito de la dirección de la empresa, refleja una clara visión del futuro con respecto al giro comercial que se ejerce.

Dirección y propósitos estratégicos: Expresa el claro proyecto de la organización e incentivan a los empleados a formar parte de estos cambios organizativos, en aras del desarrollo de la misma.

Metas y objetivos: Brinda la precisa direccionalidad del empleado con su trabajo.

Visión: Es la imagen que la empresa empodera en el público mediante sus valores y componentes de guía y dirección.

3.2.8 Métodos y Técnicas de Investigación para la recolección de información.

De modo que, la investigación de la cultura organizacional en la facultad de administración efectuara una metodología mixta que fusione los enfoques y las características de la investigación cuantitativa y cualitativa. El resultado de la aplicación de la investigación empírica tipo mixta, arrojara el conocimiento que ayudara a tener en claro la mejor opción, basado a la información

que se recaba de la data indagada. Lo que incide directamente a la explicación que se presentara, en un nivel explicativo técnico y profesional del fenómeno denominado cultura organizacional.

Indagación Cuantitativa, se realizara mediante cuestionarios que evaluaran las características de culturas en la facultad de administración. En este resultado, se encontrara diferentes perspectivas y con estas se examinara y valuara los beneficios de la cultura organizacional.

El objeto de este estudio no se interrumpirá por situaciones presentadas en el momento de investigación, aun con aproximaciones realizadas.

Se utilizarán instrumentos de investigación que faciliten a ejecutar la elaboración de una data fidedigna y real.

Los datos recabados se analizaran de una manera integradora y condensada mediante gráficos de aceptación en formas de barras, circular y radial.

Es un diseño proyectivo de naturaleza empírica mixta, puesto que pretende asemejar y personificar el mapa mental de los subgrupos investigados, en relación con el tipo de cultura existente y deseada en la facultad de administración de la universidad de Guayaquil. Todo esto, con el firme propósito de explicar la orientación de cultura organizacional percibida en la facultad de administración, teniendo en cuenta en manifestar la incidencia en la práctica docente.

Procedimientos para sistematizar y analizar datos y categorías de análisis

El proyecto desarrolla dos instrumentos de obtención de datos grupos focales y cuestionarios, encuestas calificadas en la escala de Likert.

Estos datos arrojaran por un lado resultados que serán objetos de codificación al relacionar las variables.

Según Sola (citado en Franco, 2018) indica que: la investigación cualitativa se interesa por comprender y no solo aspectos comunes al grupo, una cultura o una institución, sino también y fundamentalmente los singulares, únicos y específicos, las diferencias".

Al realizar el análisis de la data indagada se construirá las variables indicadoras que hagan referencia a la hipótesis y sus preguntas de investigación. Se solicitara el cuestionario debidamente comprobado y elaborado de una manera técnica que será el piloto en el que se agrupen los datos obtenidos. Teniendo en cuenta la plataforma digital en la cual se llevara a cabo la investigación, será "Drive" una plataforma adecuada para este tipo de herramientas y de fácil acceso para realizar los análisis correspondientes.

Por este motivo se sitúa el proyecto de investigación en el ámbito de la cultura organizacional de la universidad de Guayaquil, admitiendo como un sistema de cultura que mejorara los cumplimientos y funciones que reflejan en la situación de aula y su desarrollo universitario.

Las variables que representan el diseño de la investigación son:

3.2.8.1.1 Cultura organizacional

Grupo de valores y principios, supuestos y creencias apegadas y compartidas de generación en generación en dichas instituciones de educación superior como la muestra.

3.2.8.1.2 Situación de aula

Selección y calidad de interacciones que se producen en el aula de clases y están motivadas por los principios que imparten los docentes y la misma institución.

3.2.8.1.3 Desarrollo universitario

Programa sistemático planificado, adecuadamente que lo asume la institución de educación superior en aras de optimizar y perfeccionar los niveles de calidad educacional, el cual dará un distintivo extraordinario en la retina de los usuarios del servicio de educación.

4 ANALISIS DE RESULTADOS (Denison Organizational Culture Survey)

Con la intención de calcular los resultados, se crea una base de datos en el programa Microsoft Excel 2016, en la cual se ha recogido los resultados obtenidos, y se calcula los datos pertinentes. De manera que podamos representar las dos situaciones actual y deseada, recopiladas en las tablas 1 y 2, se suma las calificaciones de las seis dimensiones, en cada una de las cuatro opciones posibles (a, b, c o d).

Para esta representación de resultados se elaborara tabla por tabla y se presentara de forma pedagógica los resultados obtenidos.

Se presentara en primer lugar los resultados del Cuestionario Denison, se presenta la validación del cuestionario, y su tratamiento correspondiente a las escalas de Likert, a continuación su análisis factorial correspondiente, para finalizar con la diferencia de medidas.

El argumento de estudio fue: la universidad de Guayaquil, en su facultad de administración, la cual está integrada por 11.190 alumnos o estudiantes (para el caso lo mismo), 367 docentes (que imparten cátedra), y 84 administrativos (los encargados de procesos).

La siguiente tabla presenta la clasificación por enfoques que componen el cuestionario con sus agregados correspondientes, estas son las dimensiones que según Denison conforman la cultura organizacional.

Tabla 13.
Variables del Cuestionario DENISON

Dimensión	Enfoque	Validación
Implicación	Toma de Decisión	1-5
	Trabajo en equipo	1-5
	Desarrollo de Capacidades	1-5
	Acuerdos	1-5
Consistencia	Coordinación e Integración	1-5
	Orientación al Cambio	1-5
	Orientación al Cliente	1-5
Adaptabilidad	Aprendizaje Organizativo	1-5
	Dirección y Propósitos Estratégicos	1-5
	Metas y Objetivos	1-5
Misión	Visión	1-5
	Aprendizaje Organizativo	1-5

Fuente: (Contreras y Gómez, 2018) -ajustado al tipo de investigación.

Luego de identificar las dimensiones y enfoques, se procede a elaborar las variables que representa cada enfoque, esto se realiza con los promedios de respuestas por ítems.

Resultados en porcentajes de Dimensiones investigadas

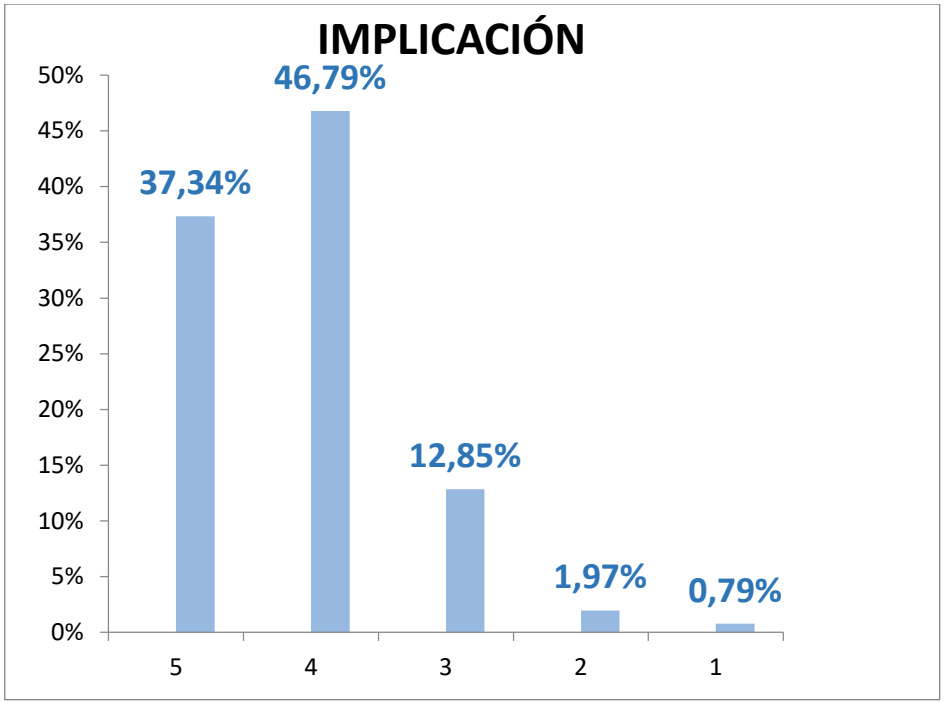


Ilustración 2. Dimensión- Implicación

Implicación; en este enfoque se realizaron preguntas que pretendían conocer el grado de autoridad, iniciativa y capacidad de los empleados. En la ilustración 2 se demuestra que el 83,95% de los encuestados opinan por encima del neutro que en este caso es el número 3, esto refleja que la mayor parte de los colaboradores, se siente parte importante de la Facultad de Administración. Pues forman un buen equipo de trabajo y se sienten aptos al desarrollar todas sus funciones fortaleciendo así sus capacidades. Los encuestados sienten que participan en todos los momentos importantes que cumple la institución, por este motivo tienen este porcentaje favorable a la dimensión de Involvement.

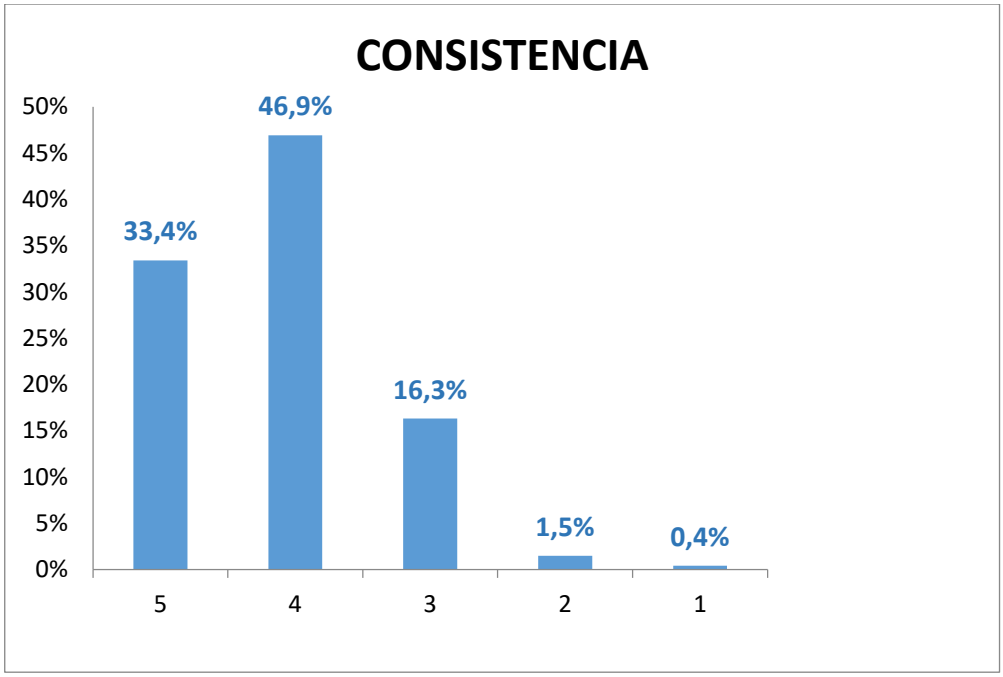


Ilustración 3. Dimensión Consistencia

Consistencia; este enfoque recaba la perspectiva sobre el grado de visión participada y nivel de conformidad en la ilustración 3 se puede ver que el 80,1% de los encuestados contestaron por encima del neutro, y solamente 1,5% parcialmente en desacuerdo. Esto quiere decir que los valores, procesos y sistemas de apoyo que brinda la facultad, si coordina y controla el comportamiento de los integrantes de la misma. El personal está dispuesto a realizar acuerdos, aun cuando existan diferentes puntos de vista, siempre en aras de mejorar los procesos y el desarrollo de la Institución por medio de la facultad.

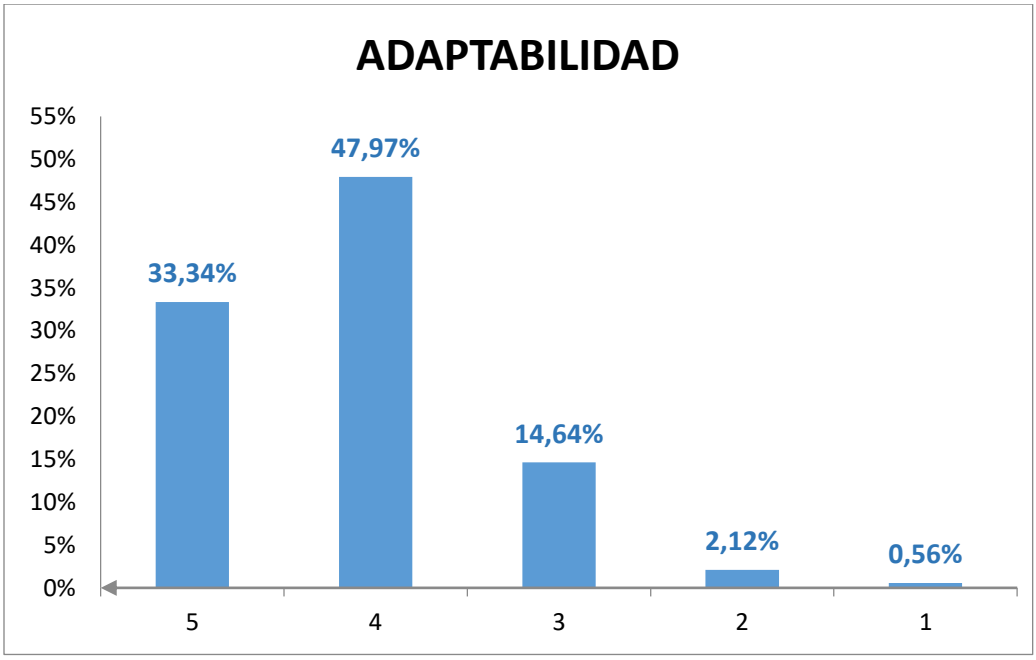


Ilustración 4. Dimensión. Adaptabilidad

Adaptabilidad; este enfoque representa en el trabajador o componente el nivel de integración al grupo de labor, de una forma externa e interna. En la ilustración 4 se puede observar que el 81,47% contestaron por encima del neutro. Este resultado quiere decir que loe empleados están adaptados al cambio y fácilmente se acoplan a nuevas y mejores formas de hacer las cosas, los empleados asumen se manera cierta los riesgos que conlleva a nuevas ideas en aras y beneficio del desarrollo de la institución, siempre adoptables e impulsados por sus estudiantes. Los encuestados que son parte de la institución se consideran personas que están enfocadas en sus clientes que en este caso específico son los alumnos, y ellos tienen claro el concepto de aprendizaje empresarial y creación de cambios.

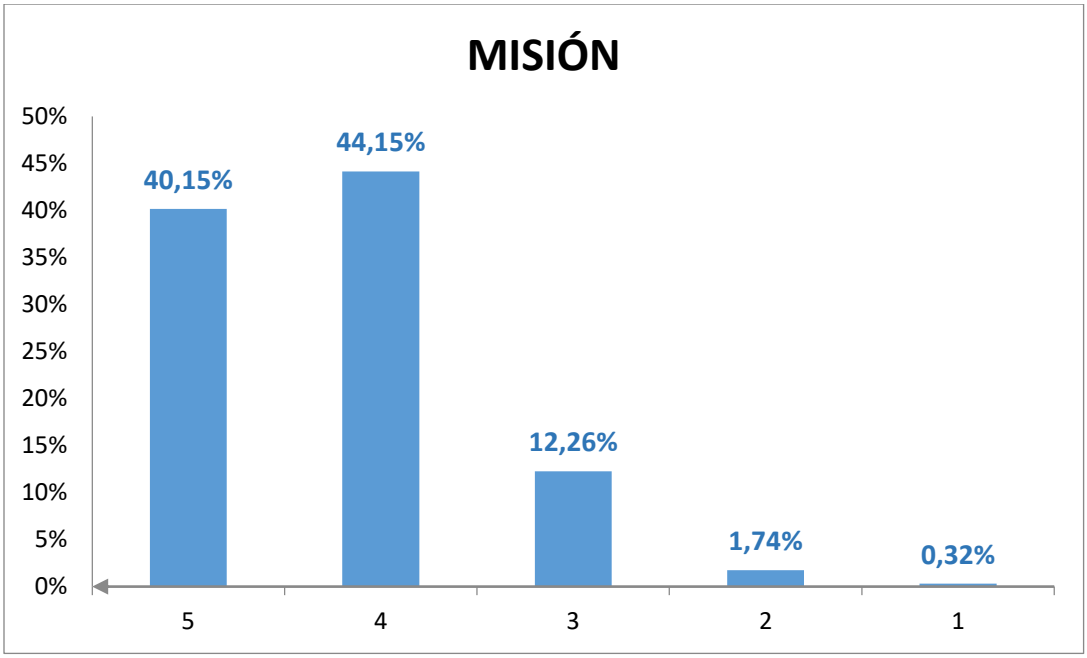


Ilustración 5. Dimensión- Misión

Misión; esta dimensión mide el grado en el que el colaborador percibe su gestión dentro de la empresa, o institución. La ilustración 5 demuestra que 84,32% de los encuestados están de acuerdo con el entendimiento de la gestión que cumplen en la institución y tienen un conocimiento muy extenso de las estrategias que se implementan dentro de la institución, siendo de esta manera un ejemplo para la sociedad y personal externo de la organización de educación superior. Los encuestados tienen conocimiento de la intención y dirección estratégica de la institución, y cumplen sus metas y objetivos con una visión próspera del sentido de la educación superior.

Las personas cumplen con la dirección que conlleva a sus estudiantes a ser unos profesionales de calidad académica y éxito social.

Para darle consistencia a los resultados, a continuación se presentan los números en porcentaje de los 12 enfoques empleados en el cuestionario Denison.

4.1.1.1.1 Resultados por ítems- Toma de decisiones-Trabajo en Equipo- Desarrollo de Capacidades

Tabla 14.
Toma de Decisiones

Toma de Decisiones	5 CA	4 PA	3 NN	2 PD	1 TD
1	46%	42%	12%	0%	0%
2	36%	51%	12%	1%	0%
3	36%	48%	12%	2%	1%
4	43%	46%	11%	0%	0%
5	37%	49%	10%	2%	1%
Total	**39%**	**47%**	**12%**	**1%**	**1%**

Fuente: elaboración propia.

Tabla 15.
Trabajo en Equipo.

Trabajo en Equipo	5 CA	4 PA	3 NN	2 PD	1 TD
1	42%	40%	15%	1%	1%
2	37%	50%	10%	3%	1%
3	34%	43%	18%	3%	1%
4	32%	52%	12%	2%	1%
5	43%	48%	7%	1%	0%
Total	37%	47%	12%	2%	1%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 16.
Desarrollo de Capacidades.

Desarrollo de Capacidades	5 CA	4 PA	3 NN	2 PD	1 TD
1	32%	53%	12%	1%	0%
2	32%	42%	18%	6%	1%
3	34%	50%	12%	2%	1%
4	43%	41%	13%	2%	1%
5	32%	44%	19%	4%	1%
Total	35%	46%	15%	3%	1%

Fuente: elaboración propia.

Estas tres tablas representan la Implicación, y en las representaciones los encuestados contestaron de una manera favorable, lo cual contribuye que el nivel de autoridad, iniciativa y capacidad para dirigir su trabajo en la facultad de administración es fuerte.

En la tabla de toma de decisiones se ve reflejado el porcentaje de la tabla en 86,76% en en acuerdo, por lo que se resume que si tienen sentido de pertenencia y responsabilidad con la organización.

En referencia a la tabla de trabajo en equipo, la opinión de los encuestados fue de 84,14% de aceptación o de acuerdo, en este cuadro se concluye que existe trabajo cooperativo, la institución depende de los esfuerzos de cada uno de sus colaboradores.

Con respecto al desarrollo de capacidades los encuestados contestaron con un 80,97% de acuerdo, estos opinan que se invierte en el desarrollo de las competencias y habilidades de los colaboradores.

4.1.1.1.2 Resultados por ítems-Valores-Acuerdos-Coordinación e Integración

Tabla 17.
Valores

Valores	5 CA	4 PA	3 NN	2 PD	1 TD
1	29%	51%	15%	3%	0%
2	28%	52%	16%	1%	1%
3	40%	47%	11%	0%	1%
4	43%	37%	17%	1%	0%
5	57%	34%	6%	1%	0%
Total	40%	44%	13%	1%	0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 18.
Acuerdos.

Acuerdos	5 CA	4 PA	3 NN	2 PD	1 TD
1	39%	44%	14%	1%	0%
2	34%	51%	11%	1%	1%
3	26%	50%	21%	1%	2%
4	27%	44%	25%	1%	1%
5	33%	50%	13%	2%	0%
Total	32%	48%	17%	1%	1%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 19.
Coordinación e Integración.

Coordinación e Integración	5 CA	4 PA	3 NN	2 PD	1 TD
1	34%	50%	12%	3%	0%
2	28%	50%	20%	1%	0%
3	23%	49%	23%	2%	1%
4	22%	49%	26%	2%	0%
5	32%	47%	18%	1%	0%
Total	28%	49%	20%	2%	0%

Fuente: elaboración propia.

Las tablas anteriormente observadas, señalan que para Valores el 84,0% tienen respuesta de acuerdo, pues estos opinan que la mayoría se siente identificada con la facultad y tienen claras las expectativas de la misma.

En referencia a la tabla de Acuerdos, 79,72% se encuentran sobre el valor neutral, lo que se interpreta como la existencia de acuerdos tácitos con capacidad de reconciliación cuando existan diferencias.

Sobre la coordinación e integración el 76,79% contestaron por encima del neutro, a pesar no estar totalmente de acuerdo, se interpreta la conformidad de sentirse capaces de trabajar conjuntamente para alcanzar un objetivo.

4.1.1.1.3 Resultados por ítems-Orientación al Cambio-Cliente-Aprendizaje Organizativo

Tabla 20.
Orientación al Cambio

Orientación al Cambio	5 CA	4 PA	3 NN	2 PD	1 TD
1	32%	49%	15%	2%	0%
2	26%	54%	12%	6%	1%
3	32%	52%	14%	1%	0%
4	24%	53%	19%	3%	0%
5	29%	52%	14%	3%	0%
Total	29%	52%	15%	3%	0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 21.
Orientación al Cliente

Orientación al Cliente	5 CA	4 PA	3 NN	2 PD	1 TD
1	26%	55%	15%	2%	1%
2	33%	50%	14%	1%	1%
3	32%	56%	10%	1%	0%
4	26%	40%	25%	5%	3%
5	30%	50%	16%	2%	1%
Total	29%	50%	16%	2%	1%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 22.
Aprendizaje Organizativo

Aprendizaje Organizativo	5 CA	4 PA	3 NN	2 PD	1 TD
1	44%	44%	9%	1%	0%
2	48%	41%	9%	1%	1%
3	34%	39%	20%	4%	1%
4	54%	37%	8%	0%	0%
5	40%	40%	18%	0%	1%
Total	44%	40%	13%	1%	0%

Fuente: elaboración propia.

En referencia a la orientación al cambio, los encuestados contestaron con el 80,69% de acuerdo, los cuales opinan que la facultad de administración es capaz de interpretar adecuadamente el entorno, y anticiparse a los cambios.

La orientación al cliente tuvo una respuesta de 79,45%, de los encuestados, lo qu se interpreta que todos perciben que la facultad se guía por la satisfacción de sus alumnos.

En referencia al aprendizaje organizativo, los encuestados respondieron con un 84,28%, que si desarrollan las capacidades que cada integrante posee, en aras de un buen resultado.

4.1.1.1.4 Resultados por ítems-Dirección y Propósitos Estratégicos- Metas y Objetivos- Visión

Tabla 23.
Dirección Y Propósitos Estratégicos

D & P E	5 CA	4 PA	3 NN	2 PD	1 TD
1	40%	49%	8%	2%	0%
2	34%	47%	17%	1%	0%
3	38%	48%	10%	3%	0%
4	39%	47%	10%	2%	0%
5	25%	43%	21%	8%	2%
Total	35%	47%	13%	3%	0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 24.
Metas y Objetivos

Metas y Objetivos	5 CA	4 PA	3 NN	2 PD	1 TD
1	43%	47%	9%	0%	0%
2	37%	48%	12%	0%	1%
3	43%	42%	12%	1%	0%
4	47%	39%	12%	1%	0%
5	42%	43%	11%	2%	0%
Total	42%	44%	11%	1%	0%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 25.
Visión

Visión	5 CA	4 PA	3 NN	2 PD	1 TD
1	50%	37%	10%	1%	0%
2	43%	43%	12%	0%	0%
3	43%	42%	14%	0%	0%
4	45%	41%	11%	1%	0%
5	36%	44%	15%	2%	1%
Total	43%	42%	13%	1%	0%

Fuente: elaboración propia.

Se observa en las tablas anteriores que para el ítems de Dirección y Propósitos Estratégicos, los encuestados respondieron con 81,93%, de acuerdo, en la cual se descifra que, si existen intenciones estratégicas que articulen el propósito de la facultad.

Referente a las metas y objetivos 86,21% opinan que, si se cuenta con una dirección que ayuda a precisar el trabajo, además de esto el 84,83%, están de acuerdo que existen una imagen en la facultad que la identifica en la actualidad , y a futuro.

Resumiendo el análisis de las escalas de Likert, se demostró la fortaleza de la cultura organizacional de la Facultad de Administración, y se corrobora el resultado mediante el análisis de correspondencias simple.

IMPLICACIÓN			CONSISTENCIA			ADAPTABILIDAD			MISIÓN		
Toma de Decisiones	Trabajo en Equipo	Desarrollo de Capacidades	Valores	Acuerdos	Coordinación e Integración	Orientación al Cambio	Orientación al Cliente	Aprendizaje Organizativo	Dirección y Propósitos Estratégicos	Metas y Objetivos	Visión

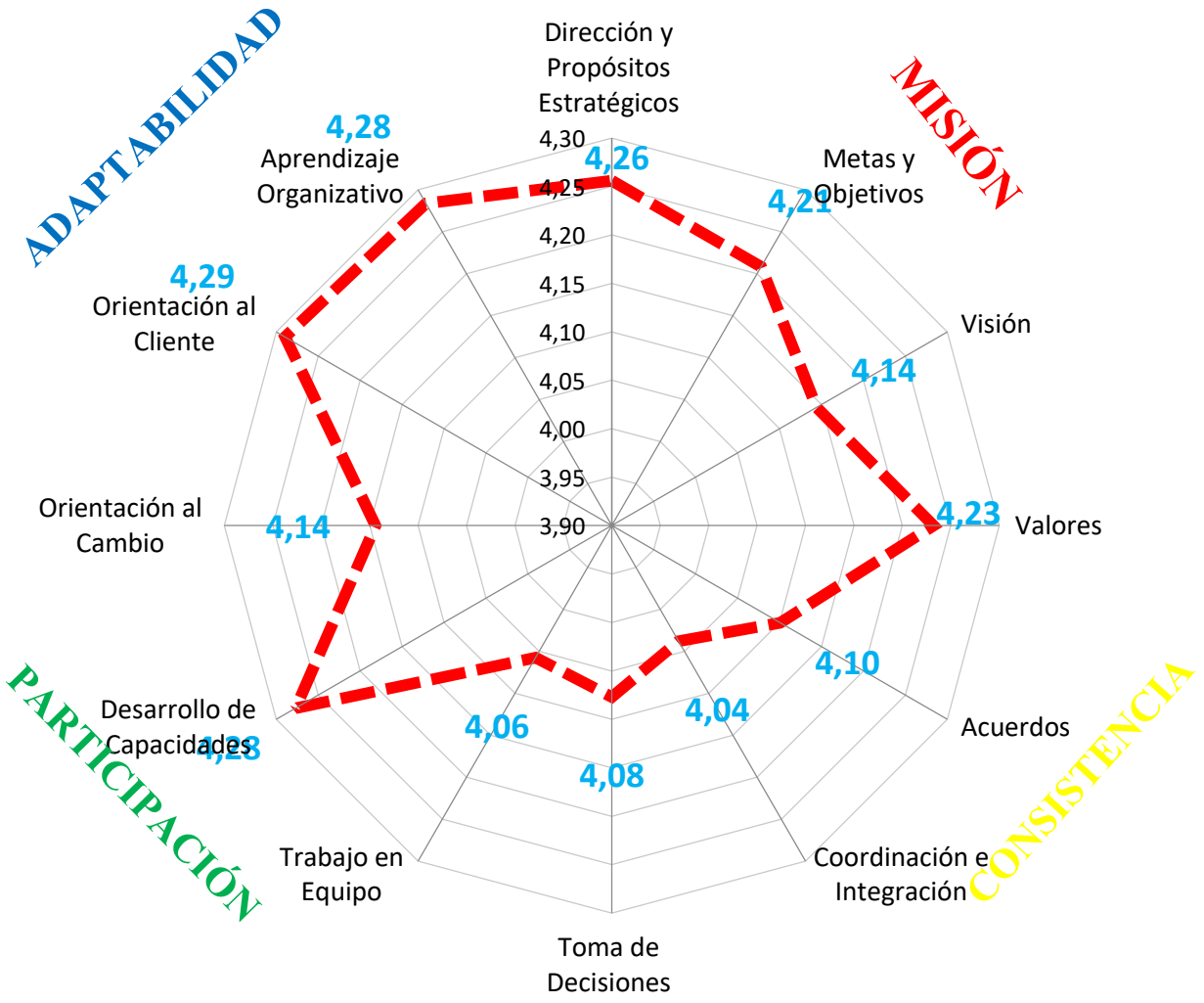


Ilustración 6. Resultados Aplicados al Modelo Denison
elaborado por el autor-ajustado a los resultados del proyecto de Investigación.

Como resultado de la aplicación del cuestionario Denison Organizational Culture Survey, en la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil, se ha encontrado que la cultura organizacional que refleja entre sus colaboradores, y personal que la comprende, contiene una flexibilidad de (4,14) sobre 5, esto quiere decir que la facultad es muy flexible a la innovación como característica de desarrollo y se encuentra con predisposición de fortalecer el desarrollo de la Facultad.

Con respeto a la estabilidad, se obtienen un porcentaje de (4,18), se puede considerar que los involucrados distinguen claramente las metas y objetivos de la facultad, con acuerdos entre sus colaboradores y alumnos.

En la teoría Denison relaciona la adaptabilidad y la misión como características externas que influyen directamente al crecimiento de la institución, en este caso la facultad de administración, al resultar un (4,19), denota lentitud en la percepción que se espera de esta parte denominada vista externa, y compromete el continuo aprendizaje con resultados medianamente positivo.

En síntesis tenemos el punto de vista interno que lo comprende la participación y consistencia, y de esta manera los encuestados representan un (4,16), que si bien está dentro del porcentaje de aceptación, queda algo por hacer para alcanzar la excelencia en este punto y esto se relaciona a la coordinación e integración, a pesar de tener buena aceptación e indicador se debe mejorar este indicador, pues esto influye en la calidad del servicio que se brinda al estudiante.

4.2 Resultados encuestas OCAI actual y deseada

El resultado de las encuestas OCAI actual y deseada, se elabora en una base de datos de seis pestañas en Microsoft Excel 2010, en la cual descargamos la información que se recabo en las encuestas de Google Drive, y sus resultados se los analiza de la manera más técnica posible, representadas en gráficos radiales y de línea. La intención como se menciona en el primer párrafo de este capítulo 4, es con este cuestionario identificar la incidencia causada entre la cultura organizacional actual y la cultura organizacional deseada, pues estos factores inciden de igual manera con la docencia en la facultad de administración de la Universidad de Guayaquil, puesto que, sin alumnos no hay docentes y sin cultura no existe calidad de educación.

Las encuestas realizadas a los tres grupos de investigación se comprende por 6 enfoques y 4 ítems por enfoque, se mostrarán los resultados individuales y luego el análisis general de la encuesta, estas preguntas cerradas arrojaron la siguiente información que detallaremos a continuación:

Para el mayor entendimiento del proceso se toma como referencia F siendo esta la letra que codificara la pregunta y el número sistemático correspondiente a la opción en el enfoque determinado, de manera progresiva , encontraremos F 1,F2, …..F24, obteniendo así las preguntas y sus números de correspondiente respuesta en valor simple.

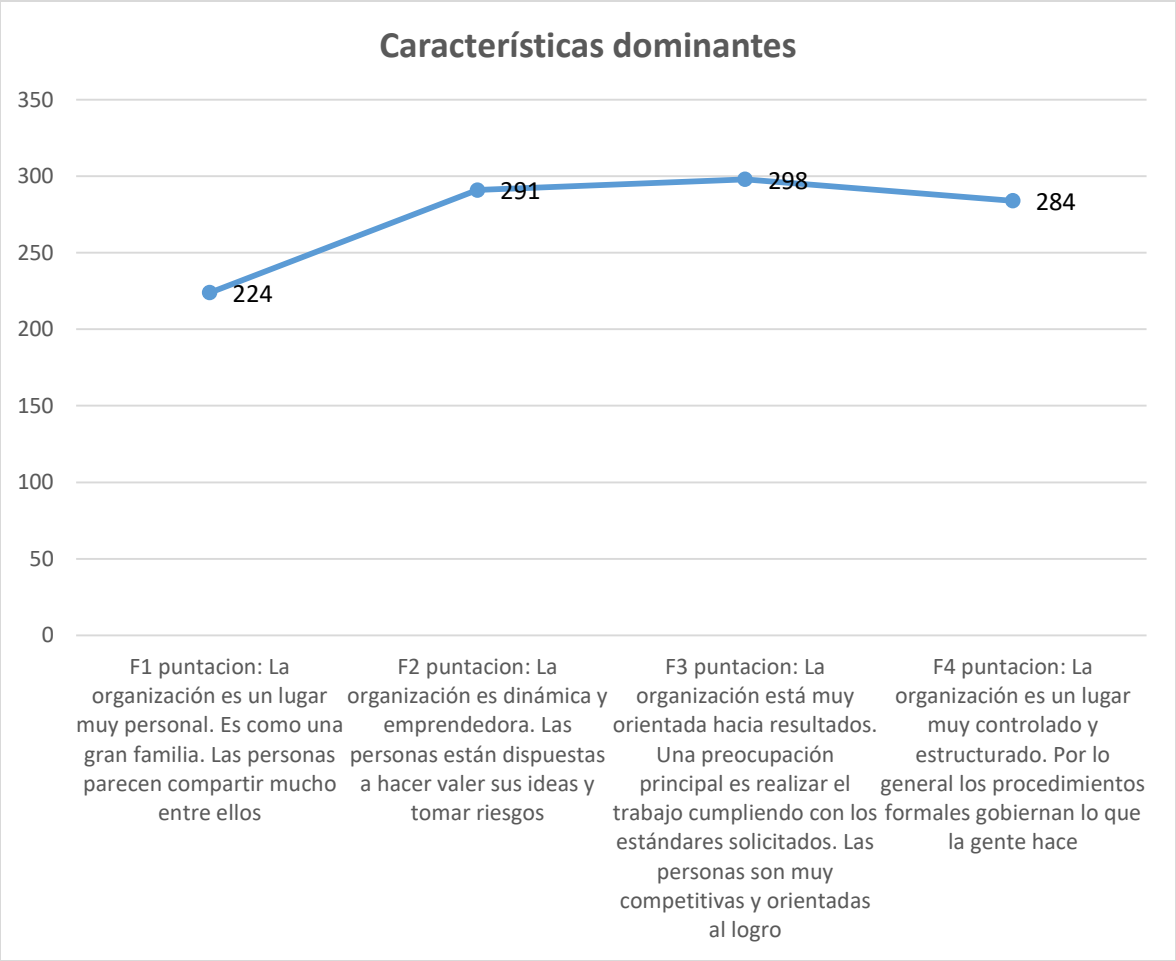


Ilustración 7. Enfoque-Características Dominantes.

Estos resultados hacen referencia al primer enfoque denominado Características Dominantes donde claramente se observa que los grupos de encuestados opinan que la facultad de administración tiende a estar orientada hacia resultados, mas sin embargo se encuentran en medianamente caracterizada por esta peculiaridad, el 18,63 del porcentaje se encuentra en una neutralidad a razón de este enfoque. Este enfoque nos da como resultado que todo lo que se realiza en la facultad se rige por procesos y estos son los que generalmente rigen en la misma.

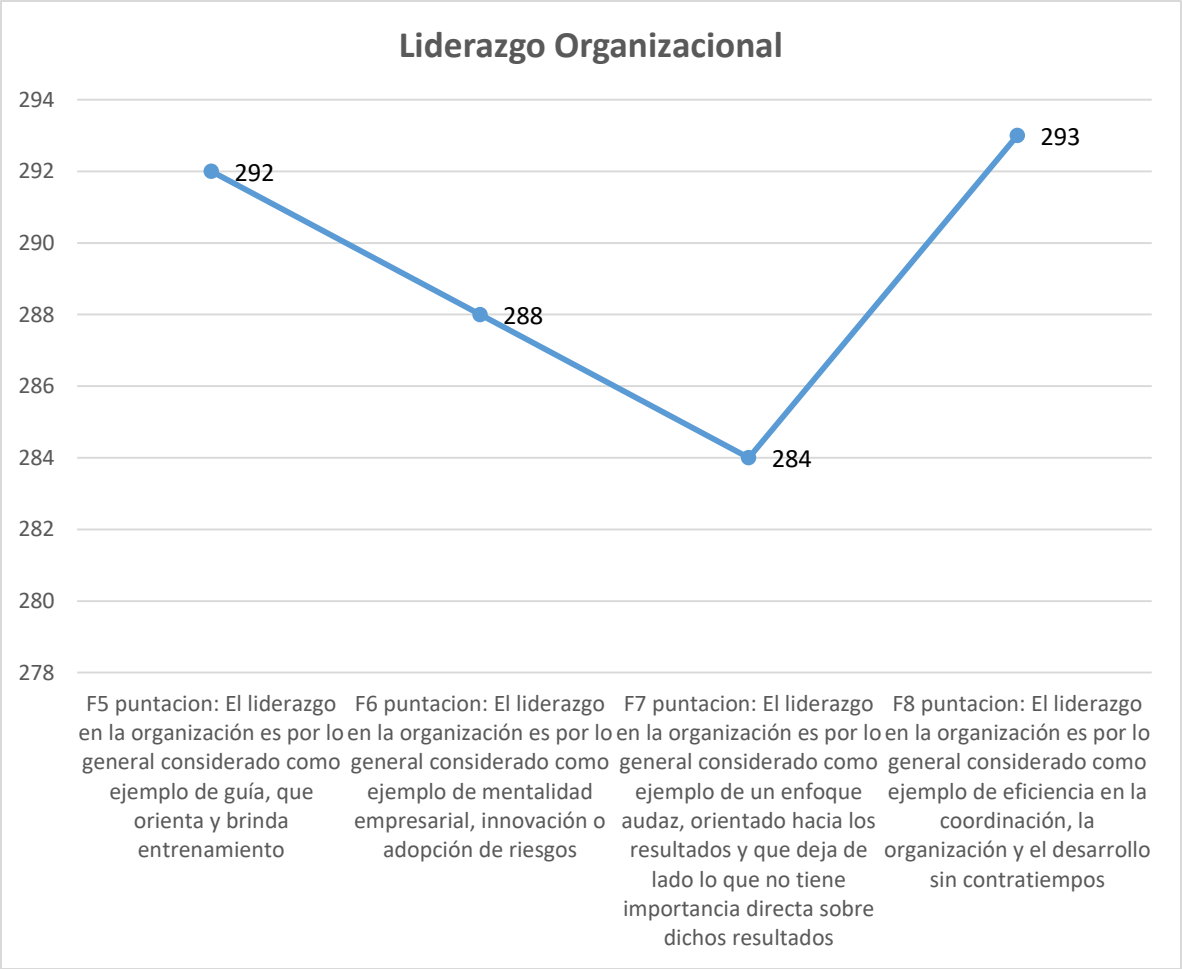


Ilustración 8. Enfoque Liderazgo Organizacional.

En la ilustración que referencia el liderazgo organizacional, los encuestados opinaron que, según su perspectiva la facultad en la actualidad es vista como ejemplo de coordinación sin contratiempos, se puede observar un 18,31 de aceptación a la característica o pregunta número 4, reforzando el criterio del análisis y concluyendo que la facultad de administración se considera líder en los procesos de organización dentro de la Universidad de Guayaquil. A pesar de ser considerado como un ejemplo no se considera audaz la facultad, pues solo cumple con los procesos que se imponen.

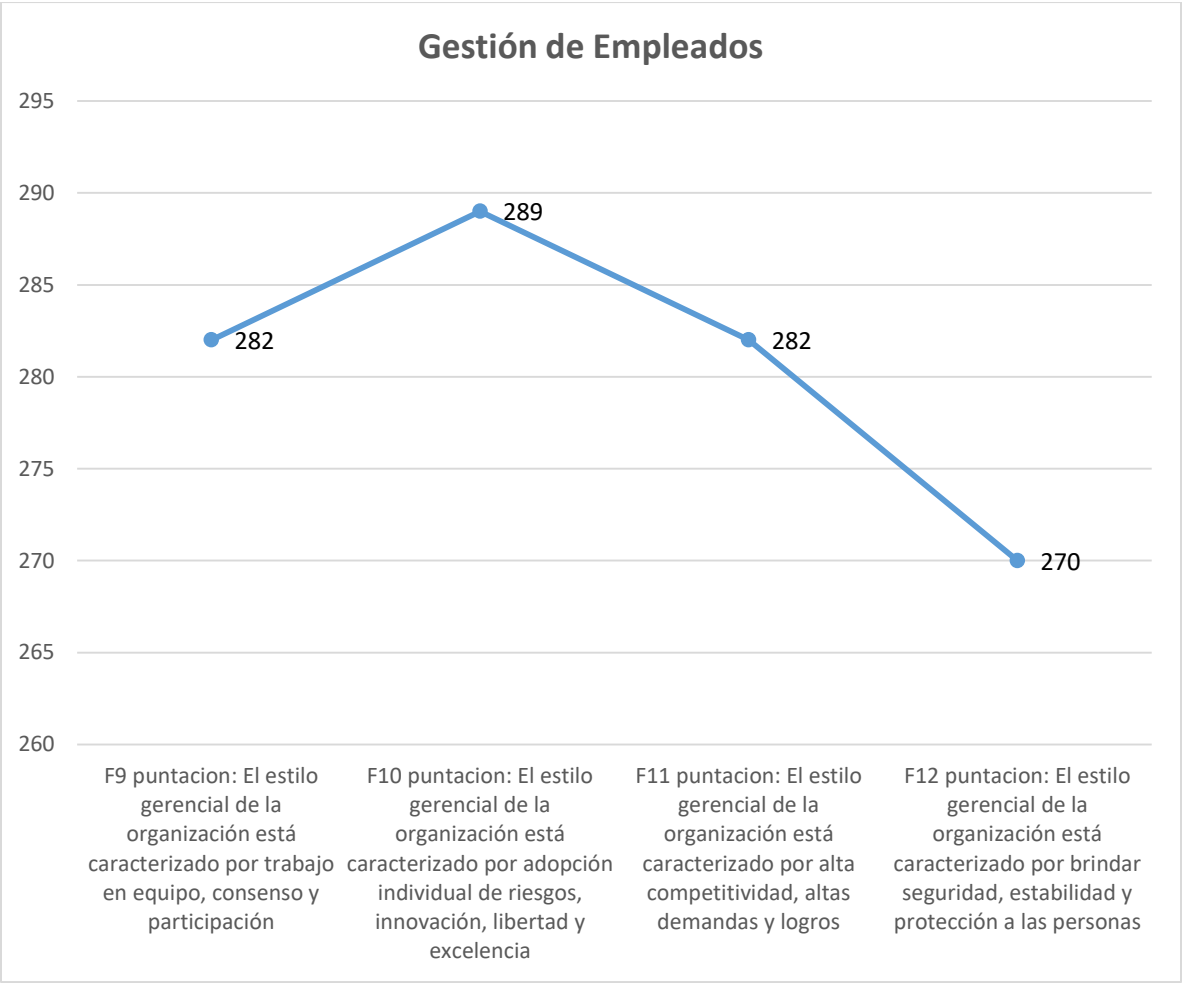


Ilustración 9. Gestión de Empleados

Uno de los enfoques que llama la atención, es sin duda la gestión de empleados o llamado gestión gerencial, pues el estilo de la facultad referente a sus autoridades no es aceptable se refleja en los resultados una inestabilidad, e inseguridad a los integrantes de esta comunidad, pues la protección a las personas no es un fuerte en esta ilustración. Por otro lado el valor o característica que la comunidad posee en común es la de adopción individual de riesgos. Este estilo está caracterizado por la conformidad y previsibilidad en las relaciones.

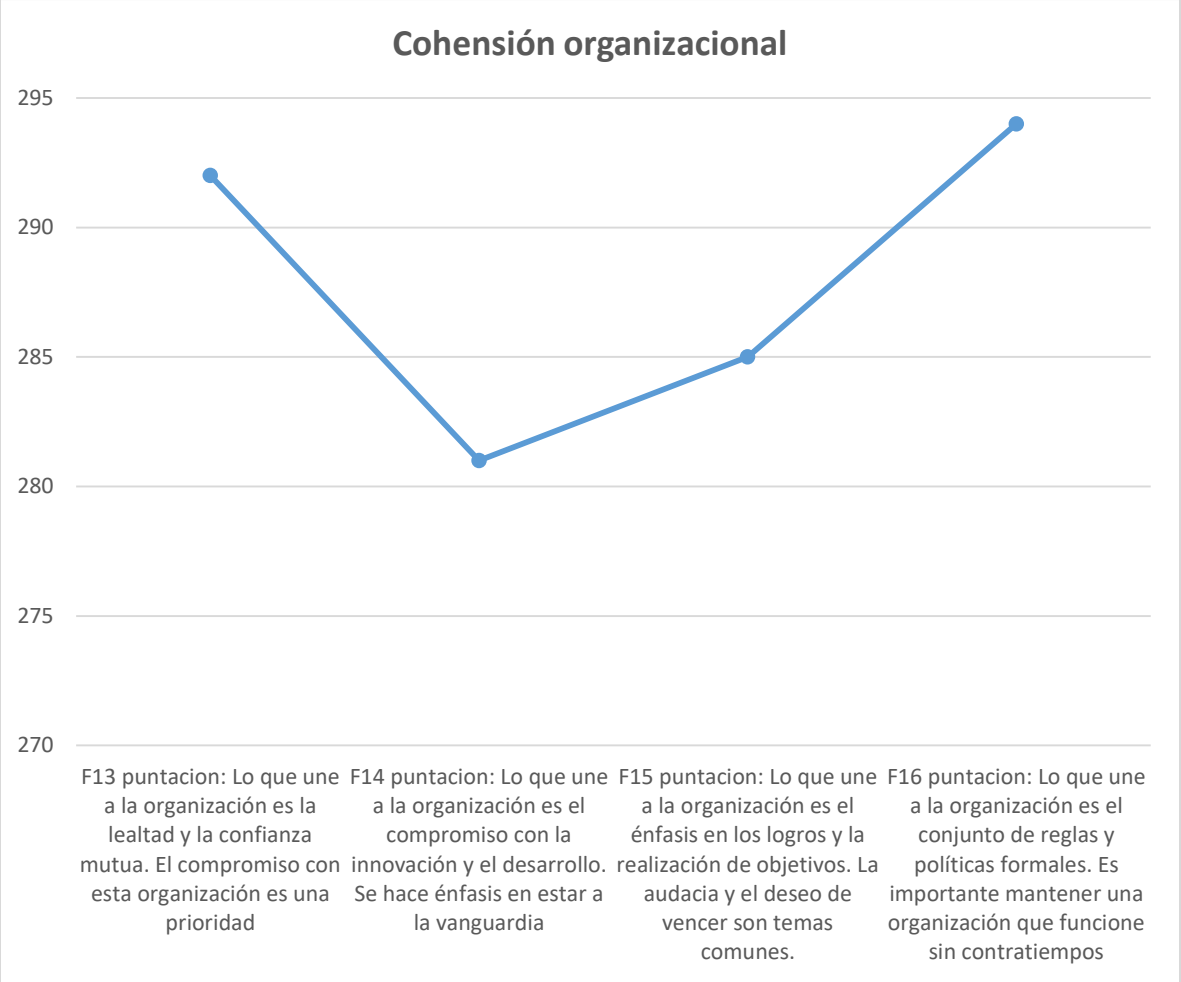


Ilustración 10. Enfoque Cohesión Organizacional

Este enfoque según los encuestados contestaron de manera aceptable en la característica de reglas y políticas, este grupo de investigados, aseguran que uno de los factores que incide en su gestión es el acatamiento de reglas y políticas formales de la facultad de administración. Pues comprenden que con el cumplimiento de las normativas, se mantiene a la institución en marcha que es lo realmente importante. Dejando de un lado el compromiso de innovación, acogiéndose a lo que ya está estipulado.

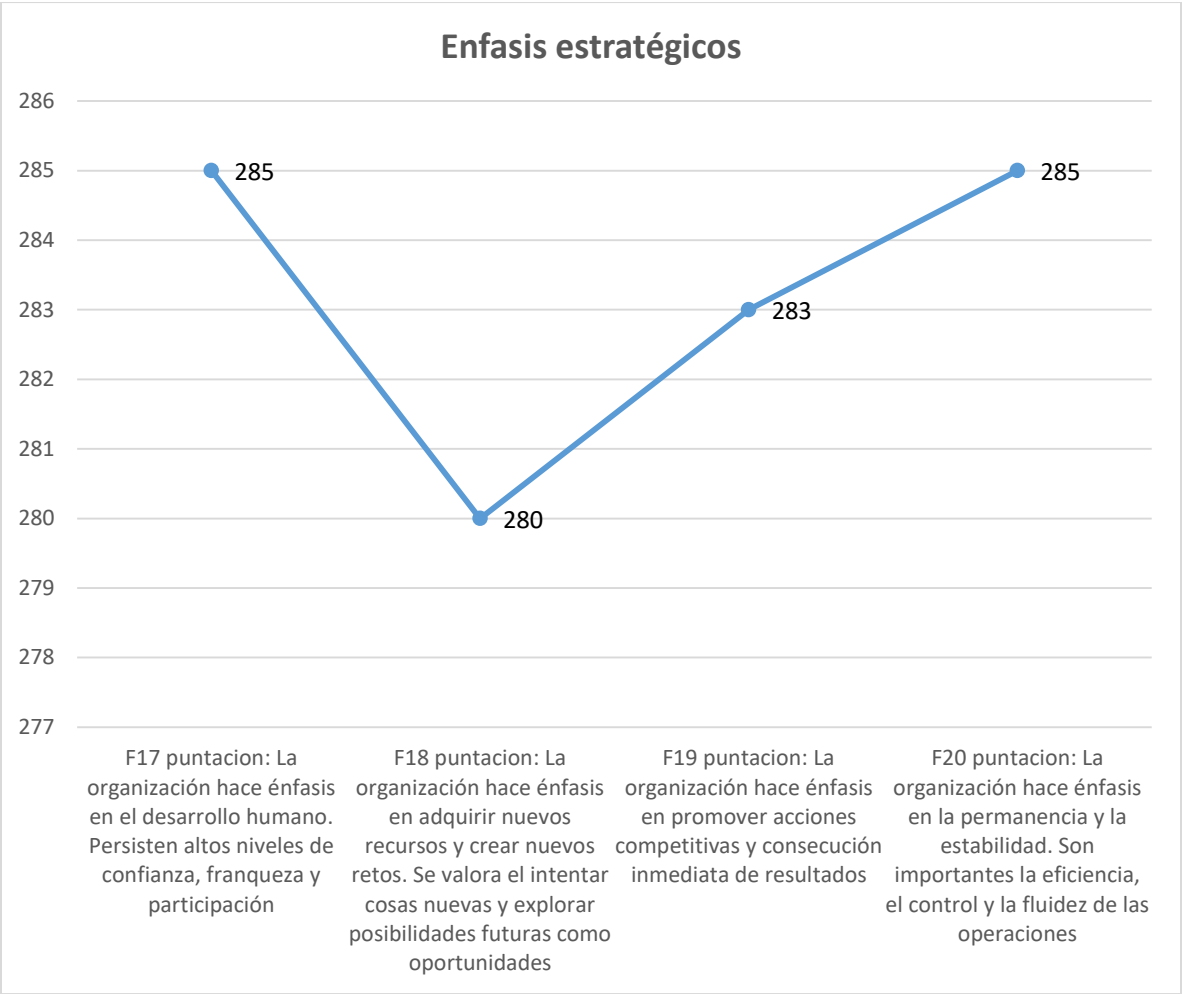


Ilustración 11. Enfoque Énfasis Estratégico

Este enfoque dio como resultado puntos altos en la característica de desarrollo humano, franqueza y participación. Además se enfatiza mucho la permanencia y estabilidad, la eficiencia, el buen control y su funcionamiento hacen de este enfoque uno de los más importantes para el desarrollo de la facultad de administración. Características que se deben mejorar son la adquisición de recursos nuevos, la creación de retos y explotar oportunidades a futuro.

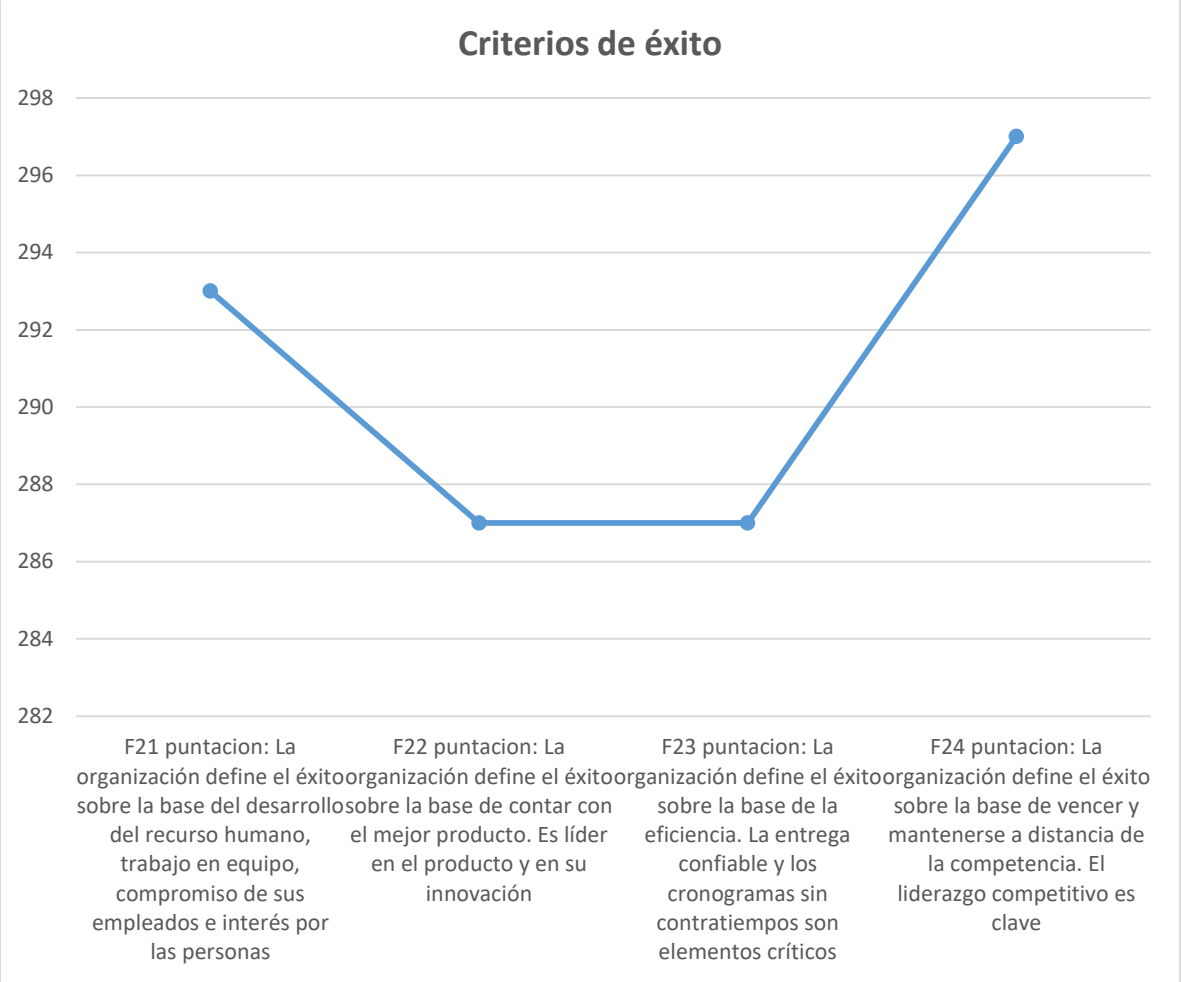


Ilustración 12. Enfoque Criterios de Éxito

Este enfoque es percibido por los encuestados actualmente como la base para ganar en el medio educativo y superar las instituciones competitivas en el mercado. El liderazgo en el ámbito de competitividad es clave para un óptimo desarrollo y eficaz provenir. En la ilustración la muestra indagada sin duda alguna se acoge al éxito venciendo cualquier reto.

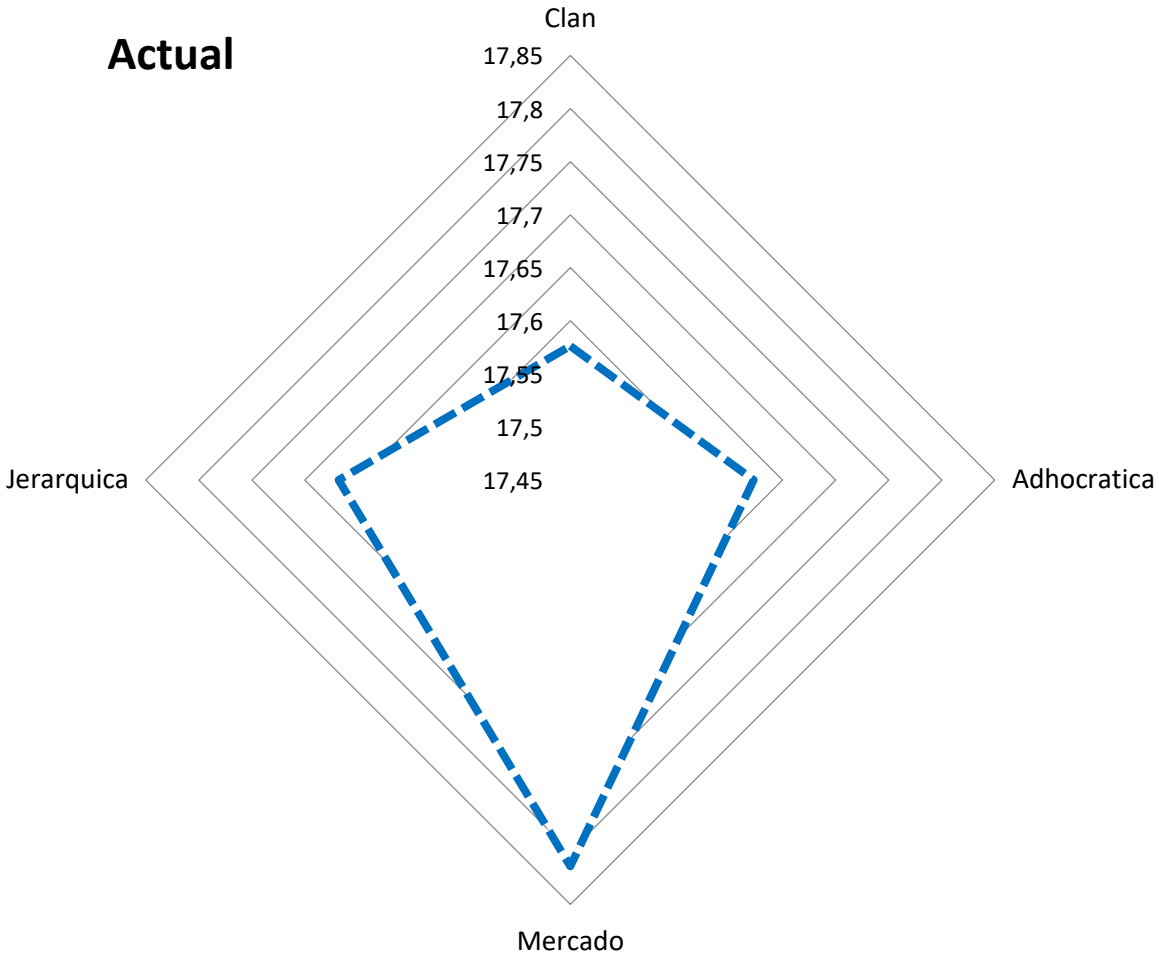


Ilustración 13. Grafico Radial de Cultura Actual en la Facultad de Administración
Fuente: Elaboración propia.

Al elaborar la caracterización de la cultura organizacional dominante actual, en la escuela facultad de administración de la Universidad de Guayaquil, mediante un instrumento validado por expertos y utilizado en otros ámbitos comerciales, se segura que es un método confiable, y se conoce como trabaja, siendo así puede ser utilizado por la Universidad para medir o relacionar la incidencia de la cultura organizacional en otras variables, de manera que, logre impactar en la efectividad de la Institución.

Se resume que en la facultad de administración la cultura organizacional que se percibe en la actualidad es la cultura de ***Mercado***.

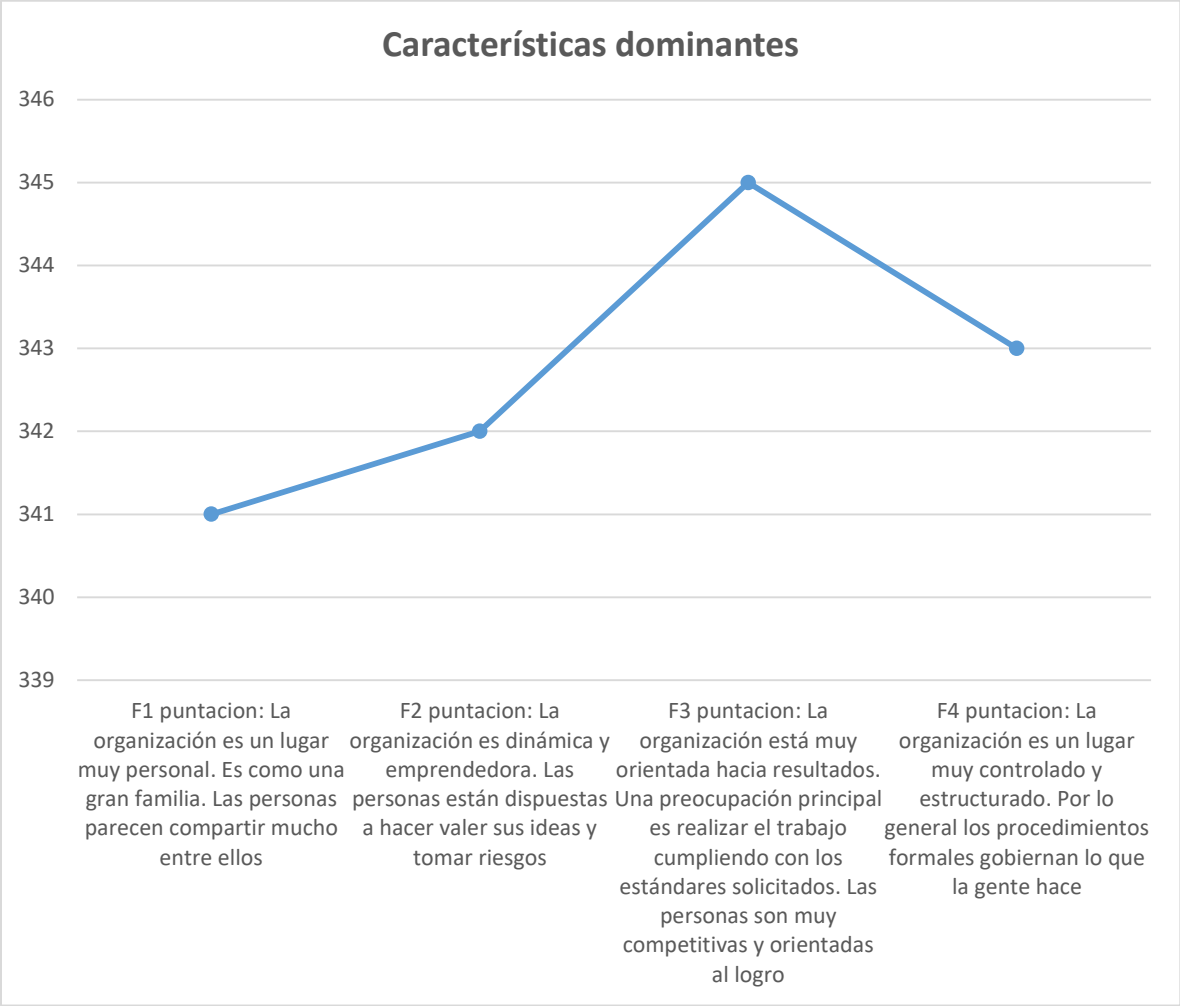


Ilustración 14. Características Dominantes- Deseada

Estos resultados hacen referencia al enfoque denominado Características Dominantes donde se puede observar que los grupos de encuestados opinan que la facultad de administración se debe orientar hacia resultados. Este enfoque nos da como resultado que se desea ser competitivo en el mercado, puesto que la facultad necesita logros y de esta manera se los obtendrá.

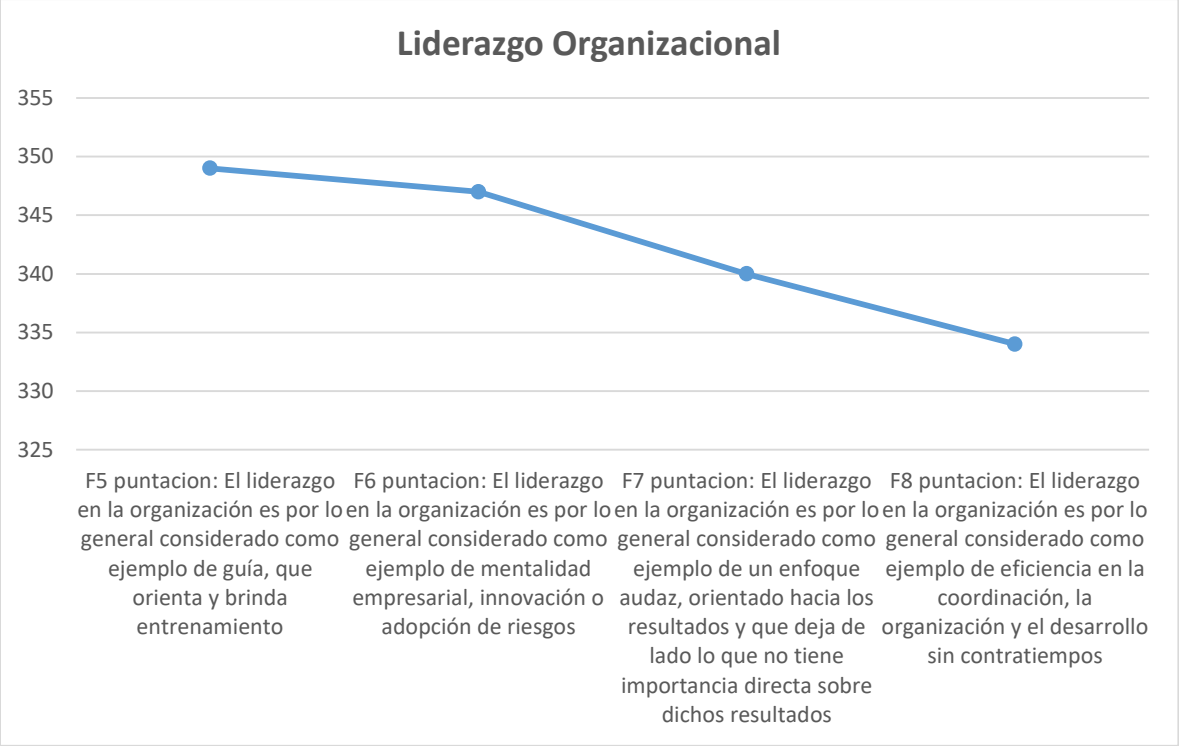


Ilustración 15. Liderazgo Organizacional- Deseada.

La ilustración muestra como resultado una tendencia a mejorar el liderazgo, los integrantes de la facultad de administración desean ser ejemplos y guías de orientación, basado a una cultura que brinde entrenamiento, innovación y que se arriesgue a adoptar proyectos empresariales.

Deseando ser líderes en el mercado y adoptando retos en aras de desarrollo institucional en todas sus escuelas.

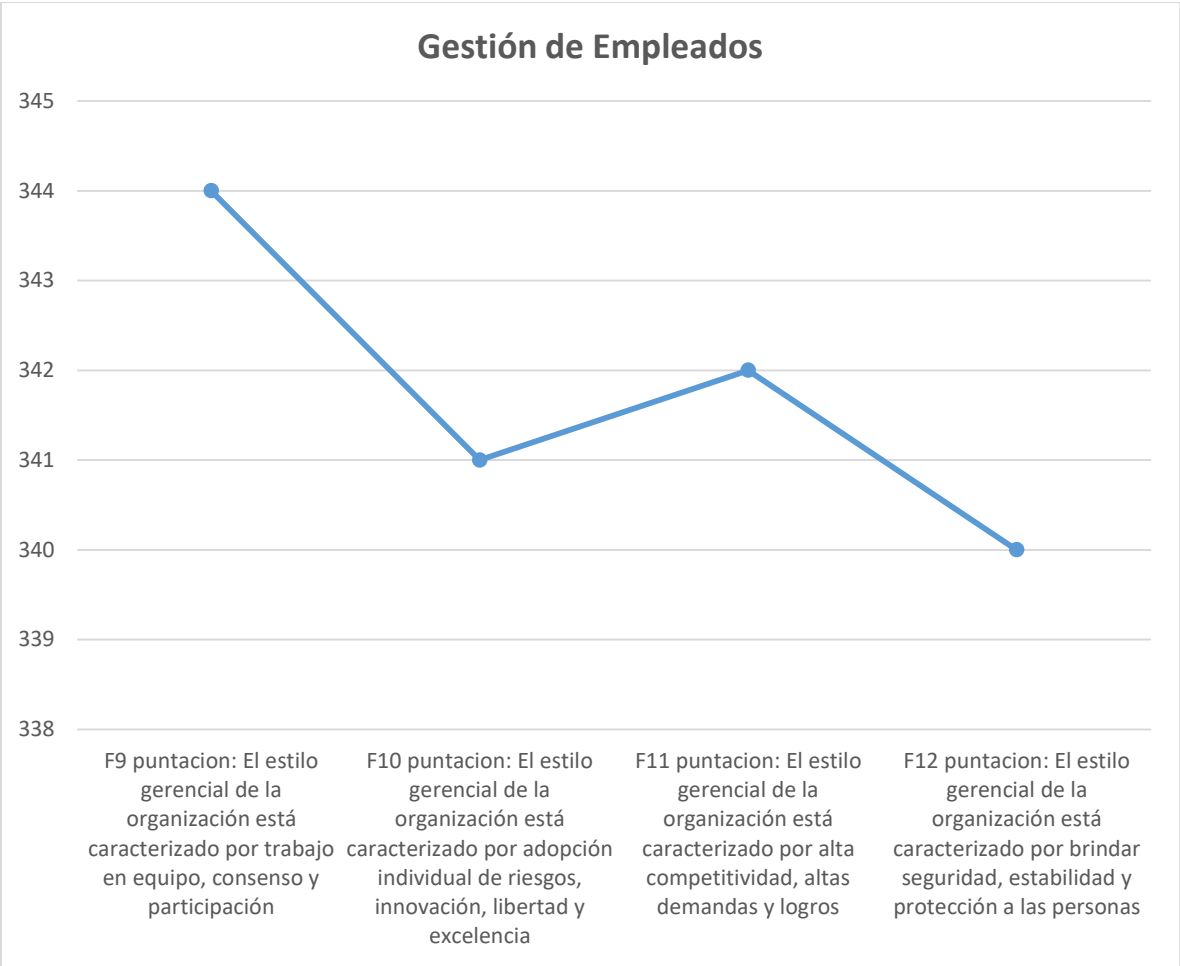


Ilustración 16. Gestión de Empleados-Deseada

El manejo de los recursos humanos y la gestión de esta característica es la organización, los encuestados muestran una tendencia por el deseo de mejorar en el trabajo en equipo, en los consensos y su participación de forma adecuada. Esta característica tiende a ser la más solicitada y deseada, puesto que puede existir disposición de reglamentos, pero en algunas ocasiones no hay la predisposición de parte de algunos de los integrantes.

Ilustración 17. Cohesión Organizacional-Deseada

En referencia a esta ilustración se puede observar la identidad que agrupa a los encuestados en el punto F13, deseando para la Facultad de administración lealtad y confianza mutua. Una de las características de este ítem es el compromiso que debe existir de parte y parte. Se desea una cultura organizativa de compromiso y lealtad.

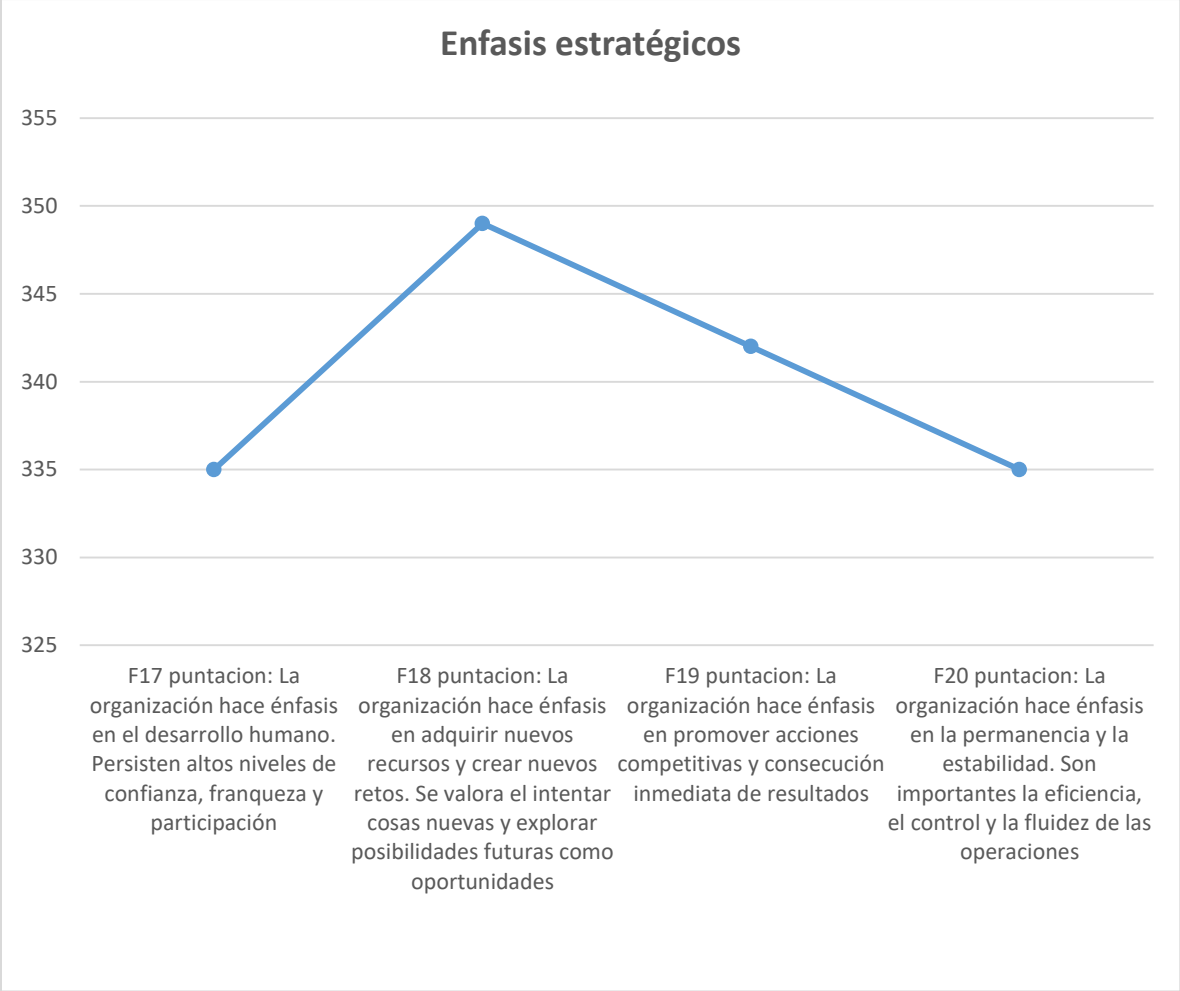


Ilustración 18. Énfasis Estratégico-Deseada

Este enfoque tiene como resultado el deseo de la población encuestada en la facultad de administración, en adquirir recursos y crear retos, los cuales mejoraran la calidad en base al desarrollo de los mismos, la facultad esta habida de explorar oportunidades y empaparse en ellas, con el fin de obtener nuevos resultados beneficiosos para la institución.

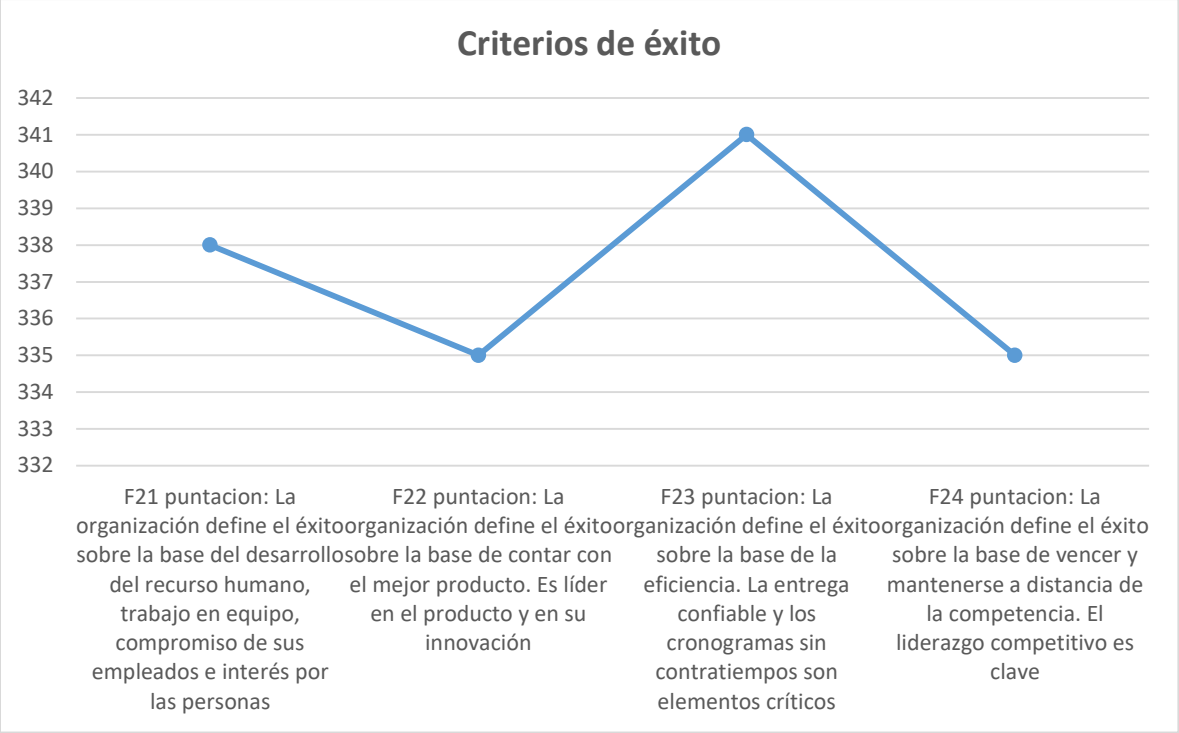


Ilustración 19. Criterios de Éxito-Deseada

Este enfoque representa en su grafico la aceptación y el deseo de una cultura que defina el éxito, basado a la eficiencia. El respeto por los tiempos que se delega a cada uno de los integrantes de la institución, los documentos y planes de procesos, tengan su tiempo adecuado para cumplir y las herramientas necesarias para hacerlo.

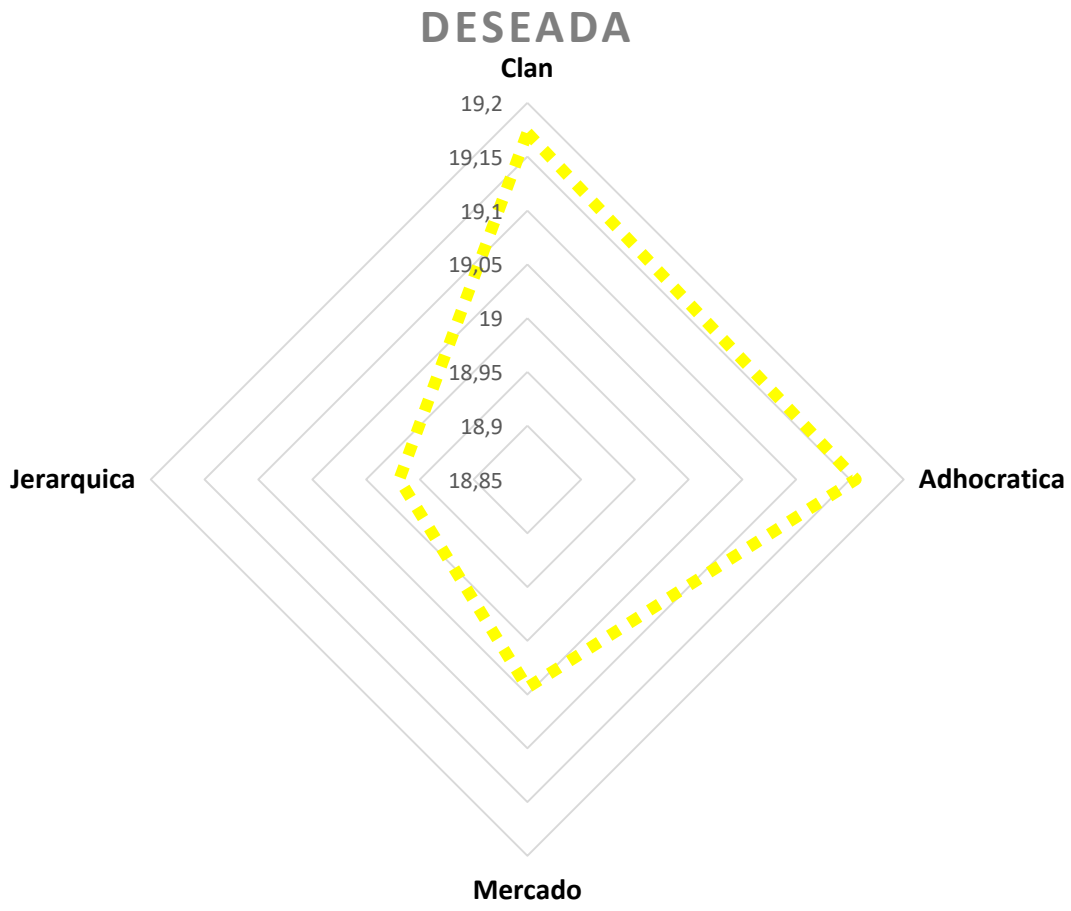


Ilustración 20. Gráfico Radial de la Cultura Organizacional Deseada FCA
Fuente: elaboración propia.

Al elaborar la caracterización de la cultura organizacional deseada, en la facultad de administración de la Universidad de Guayaquil, mediante un instrumento validado por expertos y utilizado en otros ámbitos comerciales. Se segura que es un método confiable, y se conoce como trabaja, siendo así puede ser utilizado por la Universidad para medir o relacionar la incidencia de la cultura organizacional en otras variables, de manera que, logre impactar en la efectividad de la Institución.

Se resume que en la facultad de administración la cultura organizacional que se desea es la cultura de ***Clan.***

CONCLUSIONES

La investigación realizada determina que las características de la cultura organizacional en la facultad de administración fueron identificadas, el efecto de la cultura organizacional actual es la de mercado, existiendo una leve tendencia por la cultura jerárquica, dejando visiblemente débil los enfoques de Clan y Adhocrática-estos últimos no inciden en la percepción de los encuestados en relación a los grupos pertenecientes a la facultad. Se establecen aspectos relacionados con la cultura organizacional deseada tal como formar un gran equipo y trabajar con acuerdos basados en la conciliación en aras del desarrollo de la institución. Inicialmente se determinó las características de la cultura organizacional en la facultad de administración, resultando que tiene un alto grado de participación en el aprendizaje organizativo siendo flexible y estable en valores, comprendiendo la adaptabilidad en sus metas y objetivos, características que demostró la aplicación de Denison Organizational Culture Survey. No obstante necesita mejorar en la orientación al cambio, las personas se encuentran renuentes a los nuevos procesos y mejoras, resultando el indicador más bajo grado la coordinación e integración de grupos y demás. Lo anterior permite dar luces a respuestas sobre la cultura organizacional en la docencia, ya que esta incide de manera positiva siempre y cuando se implemente de una manera social y amena, siendo los docentes los portadores de diferentes características que el alumnado adopta en el tiempo de estudio académico dentro de la facultad de administración. A medida que se implementen las características deseadas de la cultura organizacional en la facultad de administración, esta comenzara a presentar cambios positivos en su entorno, lo cual no significa que no existirán inconvenientes o desavenencias, pero con la aplicación de este proyecto se contara con las herramientas para poder resolverlos. Este cuestionario permite balancear y administrar de manera eficaz.

RECOMENDACIONES

En la investigación intervienen los actores de mayor incidencia en el desarrollo de la educación académica superior de la facultad de ciencias administrativas, se sume entonces que ellos desean marcara la dirección de la cultura organizacional en la institución, por ello, al presentarse una distintiva en los resultados entre la perspectiva actual y la deseada, se presenta la necesidad de transformar o cambiar la cultura en ciertas características.

Considerar este modelo para la investigación de las otras facultades, modificando sus realidades y particularidades propias de cada facultad.

Implementar una metodología completa de diagnóstico que acompañe al interesado desde el principio de su actividad hasta el final de la misma.

Elaborar capacitaciones relacionadas a la cultura organizacional y socializar el tema con todos los integrantes de la facultad de administración.

Ponderar el deber afectivo con la organización, lo que se refiere el apego emocional e identificarse y en la misma, aportando ese plus extra que conlleva la innovación.

Implementar un modelo basado en trabajo en equipo, con la participación del colectivo, y su total implicación en el asunto, ejerciendo una comunicación más fluida y obtener objetivos planteados.

Para futuras investigaciones se recomienda realizar un estudio longitudinal del tema realizado en este proyecto, el cual sea valuado por la facultad y monitoreado por profesionales con experiencia, aportando así al departamento de investigación de la facultad de administración.

Finalmente, implementar nuevamente módulos de valores y principios

, los cuales serán la base del cambio generalización en la cultura organizacional que desea la facultad de ciencias administrativas de la Universidad de Guayaquil.

Bibliografía

ACE. (Indistinto de Indistinto de 1998). *Red de Profesionales*. Recuperado el 29 de 08 de 2020, de Red de Conocimientos Electorales: http://aceproject.org/about-es

Alfonsogu. (2016). Orientacion Culturales según Harrison . *Crear Software* , 1-7.

Calderón, M. T. (2003). Cultura Organizacional y Bienestar Laboral. *Red de Revistas cientifcas de America Latina, El Caribe, España y Portugal*, 111-118.

Cárcamo, J. C. (2017). La Misión Contextual. *Revista del Departamento de Teología* , 9.

CES. (2018). *Reglamento de Creacion, Intervencion y Suspension de Universidades y Escuelas Politecnicas* . San Francisco de Quito: UTPL.

Charón, L. (2007). *IMPORTANCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL PARA EL DESARROLLO DEL.* Santiago de Cuba: Ciencia en su pc.

Charon, L. (5 de Mayo de 2007). *redalyc.org.* Recuperado el 10 de julio de 2020, de Centro de Información y Gestión Tecnológica: https://www.redalyc.org/pdf/1813/181315033009.pdf

Chávez, D. &. (2018). LAS PYMES EN EL ECUADOR Y SUS FUENTES DE FINANCIAMIENTO . *Eumed.net*, 13.

Constitución de la Republica del Ecuador. (2008). Constitución de la Republica del Ecuador 2008. *Registro Oficial 449 de 20-oct-2008* (págs. 16-136). Montecristi: Lexis.

Elbert, S. B. (2005). *Recomendaciones para la redacción del marco teórico, los objetivos y la propuesta de investigacion en ciencias sociales* . Buenos Aires- Argentina : CLACSO.

Esquinca, A. M. (2019). *Integración de cultura organizacional, calidad universitaria e inteligencia competitiva en Instituciones de Educación Superior Públicas Estatales del Estado de Chihuahua.* (Tesis de Doctorado). Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Ciudad Juárez, Chihuahua, Mexico.

Franco, M. (2018). Relaciones entre cultura organizacional, situación de aula y desarrollo universitario en instituciones de educación superior del Ecuador. *SINDE*, 17-18.

Gutiérrez Ajona, M. (2017). Análisis Exploratorio de la Cultura Organizativa del sector financiero español. *La Rioja*, 12-14.

Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación.* Mexico DC : McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Hofstede, G. (2010). *Cultures and Organizations. Sofware of the mind.* . EEUU: Mc Graw-Hill.

Inec . (2020). *Población del Ecuador.* Guayaquil: ecuadorencifras.gob.ec.

Jiménez, A. S. (2009). *Work-family culture and organizational commitment in a services company.* SAntiago de Chile: Scielo .

Loes. (2018). *LOES.* Montecristi: lexus.

López, M. L. (2016). La cultura Organizacional y las Competencias para la Gestión del Conocimiento en las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) de Colombia. *Informacion Tecnológica* , 2-18.

Lorenzo & Teran. (2011). *The Influence of Organizational Culture on Job Performance and the Productivity of Administrative Workers at Higher Education Institutions.* Maracaibo: Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal.

Manrique, F. D. (2019). El vuelo de las mil mariposas: historias y mitos. *DigitalCommons*, 3-7.

Monje, C. (2011). *Metodologia de Investigación Cuantitativa y Cualitativa* . Neiva- Colombia: Universidad Surcolombiana.

Roldán, L. &. (2015). *Metología de la Investigación Social Cuantitativa.* Barcelona-España : creatives commons.

Schein. (1988). *Cultura Organizacional.* España: Prentice Hall.

Schein, E. (2015). Organizational culture Edgar Schein's theory: A phenomenological study. *Revista Clío América*, 18-25.

Segredo García León Perdomo. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Infomed*, 15-45.

Senescyt. (2018). *INFORME DE LA APLICACIÓN DE LA FÓRMULA DE DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS DESTINADOS ANUALMENTE POR PARTE DEL ESTADO A FAVOR DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, AÑO 2018.* Quito: Senescyt.

Sheen, R. (2016). *La cultura organizacional y su impacto en la gestión empresarial.* Lima-Perú: Universidad de Lima.

Sistemas Educativos Nacionales . (2000). *Estructura del Sistema Educativo.* Quito.

Universidad de Guayaquil. (2016). *fca.edu.ec*. Recuperado el 28 de 08 de 2020, de Elegant Themes : http://www.fca.ug.edu.ec/resena-historica/

Vasquez, O. I. (2016). La cultura organizacional desde sus paradigmas de estudio: una aproximación a la perspectiva interpretativa-simbólica. *Entramado*, 1.

WEBGRAFIA

13067-34727-1-SM(1).pdf. (s. f.-a). Recuperado 4 de julio de 2020, de https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/5895/13067-34727-1-SM%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

13067-34727-1-SM(1).pdf. (s. f.-b). Recuperado 4 de julio de 2020, de https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/5895/13067-34727-1-SM%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

73718406007.pdf. (s. f.-a). Recuperado 5 de agosto de 2020, de https://www.redalyc.org/pdf/737/73718406007.pdf

73718406007.pdf. (s. f.-b). Recuperado 25 de julio de 2020, de https://www.redalyc.org/pdf/737/73718406007.pdf

73718406007.pdf. (s. f.-c). Recuperado 25 de julio de 2020, de https://www.redalyc.org/pdf/737/73718406007.pdf

181315033009.pdf. (s. f.). Recuperado 10 de julio de 2020, de https://www.redalyc.org/pdf/1813/181315033009.pdf

A19v40n42p19.pdf. (s. f.). Recuperado 5 de septiembre de 2020, de http://es.revistaespacios.com/a19v40n42/a19v40n42p19.pdf

Aguayo, N. A. S. (s. f.). *Diagnóstico de la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Central del Ecuador utilizando la metodología OCAI*. 20.

Alatorre, A. V. (s. f.). *INTERDEPENDENCIA ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, CULTURA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO EDUCATIVO: UNA REFLEXIÓN*. 20.

Barrezueta, T. (s. f.-a). *REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIAS Y TECNOLOGÍA*. 51.

Barrezueta, T. (s. f.-b). *REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIAS Y TECNOLOGÍA*. 51.

Barrezueta, T. (s. f.-c). *REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIAS Y TECNOLOGÍA*. 51.

Burgos, J. C., Henriquez, L. A., Henriquez, V. A., & García, K. E. (2017). Análisis de la cultura organizacional entre los mandos altos, medios y bajos de una institución de educación superior, estudio de caso: Facultad de Ciencias Económicas Universidad de Guayaquil. *Revista ESPACIOS*, *38*(45). http://www.revistaespacios.com/a17v38n45/17384538.html

Constitución de la Republica del Ecuador. (s. f.-a). 218.

Constitución de la Republica del Ecuador. (s. f.-b). 218.

CyTA. (s. f.). Recuperado 26 de junio de 2020, de http://www.cyta.com.ar/ta1304/v13n4a1.htm

de, M. (s. f.-a). **Población total según la División Política Administrativa vigente en cada año*. 8.

de, M. (s. f.-b). **Población total según la División Política Administrativa vigente en cada año*. 8.

Efecto de la cultura organizacional en el rendimiento de las PYMES de Cali. (s. f.). Recuperado 5 de agosto de 2020, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2215-910X2017000200088&script=sci_abstract&tlng=en

Estatuto-Institutos-Superiores-Publicos.pdf. (s. f.-a). Recuperado 22 de julio de 2020, de https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/05/Estatuto-Institutos-Superiores-Publicos.pdf

Estatuto-Institutos-Superiores-Publicos.pdf. (s. f.-b). Recuperado 22 de julio de 2020, de https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/05/Estatuto-Institutos-Superiores-Publicos.pdf

Facultad de Ciencias Administrativas |. (s. f.). Recuperado 9 de septiembre de 2020, de http://www.fca.ug.edu.ec/

Figueroa, A. E. J., Olea, D. A., Concha, A. L. S., & Díaz, E. M. (2009). Work-family culture and organizational commitment in a services company. *Psicologia em Estudo*, *14*(4), 729-738. https://doi.org/10.1590/S1413-73722009000400013

Florido, J. S. V., & Zesaty, R. F. (s. f.-a). *Los tipos de cultura organizacional y el rendimiento de las pymes en Aguascalientes*. 20.

Florido, J. S. V., & Zesaty, R. F. (s. f.-b). *Los tipos de cultura organizacional y el rendimiento de las pymes en Aguascalientes*. 20.

Guayas.pdf. (s. f.). Recuperado 9 de septiembre de 2020, de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Manu-lateral/Resultados-provinciales/guayas.pdf

Hernández, G. C., Galvis, S. M. M., & Narváez, K. Y. T. (2003). *CULTURA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL*. 30.

Larrea, O. H. (s. f.). *SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL ECUADOR*. 10.

Ley-Orgánica-de-Educación-Superior.-Suplemento-del-Registro-Oficia-Nro.-298..pdf. (s. f.-a). Recuperado 21 de julio de 2020, de https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Ley-Org%c3%a1nica-de-Educaci%c3%b3n-Superior.-Suplemento-del-Registro-Oficia-Nro.-298..pdf

Ley-Orgánica-de-Educación-Superior.-Suplemento-del-Registro-Oficia-Nro.-298..pdf. (s. f.-b). Recuperado 21 de julio de 2020, de https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Ley-Org%c3%a1nica-de-Educaci%c3%b3n-Superior.-Suplemento-del-Registro-Oficia-Nro.-298..pdf

Ley-sis-nac-salud.pdf. (s. f.). Recuperado 7 de agosto de 2020, de https://www.todaunavida.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/10/ley-sis-nac-salud.pdf

LOES.pdf. (s. f.). Recuperado 22 de julio de 2020, de https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2018/08/LOES.pdf

Marulanda, C., López, M., & López, F. (2016a). La Cultura Organizacional y las Competencias para la Gestión del Conocimiento en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMEs) de Colombia. *Información tecnológica*, *27*(6), 03-10. https://doi.org/10.4067/S0718-07642016000600002

Marulanda, C., López, M., & López, F. (2016b). La Cultura Organizacional y las Competencias para la Gestión del Conocimiento en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMEs) de Colombia. *Información tecnológica*, *27*(6), 03-10. https://doi.org/10.4067/S0718-07642016000600002

Mesicic4_ecu_const.pdf. (s. f.). Recuperado 10 de julio de 2020, de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Punina, Á. P. C. (s. f.). MEDICIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL. . . *ISSN*, 13.

REGLAMENTO DE CREACIÓN, INTERVENCIÓN Y SUSPENSIÓN DE UNIVERSIDADES Y ESCUELAS POLITÉCNICAS (CODIFICACIÓN).pdf. (s. f.). Recuperado 23 de julio de 2020, de https://procuraduria.utpl.edu.ec/sitios/documentos/NormativasPublicas/REGLAMENTO%20DE%20CREACI%C3%93N,%20INTERVENCI%C3%93N%20Y%20SUSPENSI%C3%93N%20DE%20UNIVERSIDADES%20Y%20ESCUELAS%20POLIT%C3%89CNICAS%20(CODIFICACI%C3%93N).pdf

Reglamento de los Conservatorios Superiores. (s. f.). 7.

Rivero, D. S. B. (s. f.-a). © *Sobre la presente edición: Editorial Shalom 2008*. 94.

Rivero, D. S. B. (s. f.-b). © *Sobre la presente edición: Editorial Shalom 2008*. 94.

Salas-Arbeláez, L., García Solarte, M., & Murillo Vargas, G. (2017). Efecto de la cultura organizacional en el rendimiento de las PYMES de Cali. *Suma de Negocios*, *8*(18), 88-95. https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2017.11.006

Tipos_encuestas.pdf. (s. f.). Recuperado 22 de agosto de 2020, de http://www.unavarra.es/personal/vidaldiaz/pdf/tipos_encuestas.PDF

Vista de Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico | Clío América. (s. f.). Recuperado 10 de julio de 2020, de http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/1462/851

ANEXOS

encuesta de Cultura Organizacional de Denison

En este cuestionario aparecen algunos enunciados sobre los aspectos relacionados con la cultura organizacional que se percibe en la facultad de administración de la Universidad de Guayaquil. Piensa cómo es en tu facultad y expresa tu opinión. Tacha con (X) el cuadro que corresponda a tu respuesta. Los números significan:

5= COMPLETAMENTE DE ACUERDO 4= PARCIALMENTE DE ACUERDO 3= NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 2= PARCIALMENTE EN DESACUERDO 1= COMPLETAMENTE EN DESACUERDO

Código: NOMBRE LA IES	DOCENTE	ESTUDIANTE	PERSONAL ADMINISTRATIVO
AÑOS DE PERMANENCIA EN LA FUNCIÓN O CARGO:	..... años	Sexo: Hombre:	Mujer
EDAD:	..... Años		

COD.	TOMA DE DECISIÓN	5 CA	4 PA	3 NN	2 PD	1 TD
1)	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo					
2)	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información					
3)	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita					
4)	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo					
5)	La planifcación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado					
	TRABAJO EN EQUIPO	**5 CA**	**4 PA**	**3 NN**	**2 PD**	**1 TD**
1)	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización					
2)	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo					
3)	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección					
4)	Los grupos y "NO" los individuos son los principales pilares de esta organización					
5)	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización					
	DESARROLLO DE CAPACIDADES	**5 CA**	**4 PA**	**3 NN**	**2 PD**	**1 TD**
1)	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas					
2)	Se les proporciona capacitación a los futuros líderes del grupo					
3)	Esta empresa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros					
4)	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva					
5)	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo					
	VALORES	**5 CA**	**4 PA**	**3 NN**	**2 PD**	**1 TD**

1)	Los líderes y directores practican lo que pregonan					
2)	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas					
3)	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos					
4)	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas					
5)	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto					
	ACUERDOS	**5 CA**	**4 PA**	**3 NN**	**2 PD**	**1 TD**
1)	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen					
2)	Este grupo tiene una cultura «fuerte»					
3)	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles					
4)	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave					
5)	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas					
	COORDINACIÓN E INTEGRACIÓN	**5 CA**	**4 PA**	**3 NN**	**2 PD**	**1 TD**
1)	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible					
2)	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común					
3)	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización					
4)	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización					
5)	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos					
	ORIENTACIÓN AL CAMBIO	**5 CA**	**4 PA**	**3 NN**	**2 PD**	**1 TD**
1)	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar					
2)	Respondemos bien a los cambios del entorno					
3)	Adoptamos continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas					
4)	Los intentos de realizar cambios suelen generar resistencia por parte del equipo					
5)	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios					
	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	**5 CA**	**4 PA**	**3 NN**	**2 PD**	**1 TD**
1)	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios					
2)	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones					
3)	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno					
4)	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes					
5)	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes					
	APRENDIZAJE ORGANIZATIVO	**5 CA**	**4 PA**	**3 NN**	**2 PD**	**1 TD**
1)	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar					
2)	La innovación es algo que fomenta la empresa					
3)	Muchas ideas «se pierden por el camino»					
4)	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano					

5)	Nos aseguramos de que «la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda»					
	DIRECCIÓN Y PROPÓSITOS ESTRATÉGICOS	5 CA	4 PA	3 NN	2 PD	1 TD
1)	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo					
2)	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones					
3)	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo					
4)	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro					
5)	La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara					
	METAS Y OBJETIVOS	5 CA	4 PA	3 NN	2 PD	1 TD
1)	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir					
2)	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas					
3)	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar					
4)	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados					
5)	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo					
	VISIÓN	5 CA	4 PA	3 NN	2 PD	1 TD
1)	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro					
2)	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo					
3)	El cumplimiento de metas a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo					
4)	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros					
5)	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.					

¡¡¡¡GRACIAS POR SUS RESPUESTAS!!!!

Instrumento de Evaluación de la cultura organizacional OCAI

En este cuestionario aparecen algunos enunciados sobre la aspectos relacionados con la cultura organizacional que se percibe ACTUALMENTE EN TU UNIVERSIDAD. Piensa cómo es en tu universidad y expresa tu opinión. Tache con (X) el cuadro que corresponde a tu respuesta. Los números significan:

5= CARACTERIZA MUY BIEN A LA UNIVERSIDAD 4= CARACTERIZA BIEN A LA UNIVERSIDAD
3= CARACTERIZA MEDIANAMENTE A LA UNIVERSIDAD 2= CARACTERIZA POCO A LA UNIVERSIDAD
1= NO CARACTERIZA A LA UNIVERSIDAD

Código: NOMBRE LA IES	DOCENTE ◯	ESTUDIANTE ◯	PERSONAL ADMINISTRATIVO ◯
AÑOS DE PERMANENCIA EN LA FUNCIÓN O CARGO: ..... años	Sexo: Hombre: ◯	Mujer ◯	
EDAD: ..... Años			

COD.	CARACTERÍSTICAS DOMINANTES	5 CMBU	4 CBU	3 CMU	2 CPU	1 NCU
A	La organización es un lugar muy personal. Es como una gran familia. Las personas parecen compartir mucho entre ellos					
B	La organización es dinámica y emprendedora. Las personas están dispuestas a hacer valer sus ideas y tomar riesgos.					
C	La organización está muy orientada hacia resultados. Una preocupación principal es realizar el trabajo cumpliendo con los estándares solicitados. Las personas son muy competitivas y orientadas al logro.					
D	La organización es un lugar muy controlado y estructurado. Por lo general los procedimientos formales gobiernan lo que la gente hace.					
	TOTAL					
COD.	LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	5 CMBU	4 CBU	3 CMU	2 CPU	1 NCU
A	El liderazgo en la organización es por lo general considerado como ejemplo de guía, que orienta y brinda entrenamiento.					
B	El liderazgo en la organización es por lo general considerado como ejemplo de mentalidad empresarial, innovación o adopción de riesgos.					
C	El liderazgo en la organización es por lo general considerado como ejemplo de un enfoque audaz, orientado hacia los resultados y que deja de lado lo que no tiene importancia directa sobre dichos resultados.					
D	El liderazgo en la organización es por lo general considerado como ejemplo de eficiencia en la coordinación, la organización y el desarrollo sin contratiempos.					
	TOTAL					
COD.	GESTIÓN DE EMPLEADOS	5 CMBU	4 CBU	3 CMU	2 CPU	1 NCU
A	El estilo gerencial de la organización está caracterizado por trabajo en equipo, consenso y participación.					
B	El estilo gerencial de la organización está caracterizado por adopción individual de riesgos, innovación, libertad y excelencia.					
C	El estilo gerencial de la organización está caracterizado por alta competitividad, altas demandas y logros.					

D	El estilo gerencial de la organización está caracterizado por brindar seguridad, estabilidad y protección a las personas.					
	TOTAL					
COD.	COHESIÓN ORGANIZACIONAL	5 CMBU	4 CBU	3 CMU	2 CPU	1 NCU
A	Lo que une a la organización es la lealtad y la confianza mutua. El compromiso con esta organización es una prioridad.					
B	Lo que une a la organización es el compromiso con la innovación y el desarrollo. Se hace énfasis en estar a la vanguardia.					
C	Lo que une a la organización es el énfasis en los logros y la realización de objetivos. La audacia y el deseo de vencer son temas comunes.					
D	Lo que une a la organización es el conjunto de reglas y políticas formales. Es importante mantener una organización que funcione sin contratiempos.					
	TOTAL					
COD.	ENFASIS ESTRATÉGICO	5 CMBU	4 CBU	3 CMU	2 CPU	1 NCU
A	La organización hace énfasis en el desarrollo humano. Persisten altos niveles de confianza, franqueza y participación.					
B	La organización hace énfasis en adquirir nuevos recursos y crear nuevos retos. Se valora el intentar cosas nuevas y explorar posibilidades futuras como oportunidades.					
C	La organización hace énfasis en promover acciones competitivas y consecución inmediata de resultados.					
D	La organización hace énfasis en la permanencia y la estabilidad. Son importantes la eficiencia, el control y la fluidez de las operaciones.					
	TOTAL					
COD.	Criterios de éxito	5 CMBU	4 CBU	3 CMU	2 CPU	1 NCU
A	La organización define el éxito sobre la base del desarrollo del recurso humano, trabajo en equipo, compromiso de sus empleados e interés por las personas.					
B	La organización define el éxito sobre la base de contar con el mejor producto. Es líder en el producto y en su innovación.					
C	La organización define el éxito sobre la base de vencer y mantenerse a distancia de la competencia. El liderazgo competitivo es clave.					
D	La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia. La entrega confiable y los cronogramas sin contratiempos son elementos críticos.					
	TOTAL					

¡Gracias!