

Influencia de la cultura organizacional de la UTN en la ejecución de la vinculación con la sociedad

Segundo Simón Bolívar Batallas Bedón

Universidad Técnica del Norte
sbbatallas@utn.edu.ec

RESUMEN

La investigación analiza la influencia de la cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte (UTN) en la ejecución de la vinculación con la sociedad. El objetivo es mejorar la cultura organizacional de la UTN mediante la aplicación de estrategias que permitan crear ambientes motivadores, generar grupos y equipos de trabajo capaces de orientarse hacia el cumplimiento de los objetivos de la Educación Superior. El estudio fue de tipo observacional y descriptivo, realizado mediante la aplicación de encuestas y fichas de observación; se trabajó con una muestra de 217 administrativos, 234 docentes y 366 estudiantes, en total 817 sujetos. La tabulación de los resultados se realizó mediante el programa estadístico básico Statistical Package for the Social Sciences 22.0 (SPSS), y estos resultados evidenciaron que entre el personal docente, personal administrativo y estudiantes, existen diferencias significativas en todas las respuestas. Se concluye demostrando que la cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte es baja y la ejecución de la vinculación con la sociedad no refleja los resultados esperados, recomendándose seleccionar estrategias que permitan que la institución cuente con una cultura organizacional eficiente, para que el trabajo conjunto de docentes, administrativos y estudiantes sea efectivo.

Palabras Clave: CULTURA ORGANIZACIONAL, VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD, OBSERVACIONAL, DESCRIPTIVO, ESTRATEGIAS, UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.

ABSTRACT

Organizational Culture Influence on the Execution of the Community Outreach at Técnica del Norte University (UTN)

This research analyzes the organizational culture influence on the execution of the community outreach at Técnica del Norte University (UTN). The objective is to improve the organizational culture at UTN by means of the the application of strategies that allow the creation of motivating contexts, and the generation of team groups able to get focused on the accomplishments of the higher education goals. The study was observational and descriptive, carried out through the application of surveys and observation cards; there was a sample 217 administrative staff, 234 teachers and 266 students, a total of 717 participants. The tabulation of results was done through the basic statistical program Statistical Package for the Social Sciences 22.0 (SPSS), and they evidenced that there are significant differences among the teaching staff, administrative staff and students, in all the answers. It was evidenced that the organizational culture at Técnica del Norte University is low, and that the community outreach process does not reflect the expected results. It is recommended to select strategies that allow the institution to have an efficient organizational culture, so that the resulting work of teachers, administrative staff, and students be effective.

Keywords: ORGANIZATIONAL CULTURE, COMMUNITY OUTREACH, OBSERVATIONAL, DESCRIPTIVE, STRATEGIES, TÉCNICA DEL NORTE UNIVERSITY

Introducción

Al ser la vinculación con la sociedad una función atada a la docencia, investigación y gestión universitaria esta debe ser programada y planificada; por ello se requiere que la Universidad Técnica del Norte (UTN), cuente con:

–Talento humano (docentes, estudiantes, administrativos, sector externo).

–Infraestructura (laboratorios, transporte, áreas deportivas y de recreación, etc.).

La importancia del tema que esta investigación aborda radica en que, al no existir actualmente una cultura organizacional definida y una planificación de la vinculación con la sociedad estructurada, los resultados esperados no son alcanzados por la institución; consecuentemente, se hace necesario profundizar un estudio en este aspecto tan importante.

El estudio inició con la aplicación de encuestas a docentes, administrativos y estudiantes, y con una ficha de observación a las autoridades académicas, con la finalidad de conocer los resultados relacionados al funcionamiento de los programas de vinculación con la sociedad en la Universidad Técnica del Norte. La cultura organizacional en las universidades juega un papel fundamental ya que a simple vista se puede observar que la existencia de relaciones amistosas, agradables, de cola-

boración y respeto entre los miembros de la organización aporta a la consecución de objetivos acordes con las necesidades institucionales y los roles y compromisos que cumplir. (Batallas, 2018,).

Por otro lado, la indiferencia y apatía perjudican el desarrollo y buen desenvolvimiento de las actividades y dificultan el cumplimiento de objetivos. De allí que la cultura organizacional se ha convertido en una herramienta fundamental para alcanzar el desarrollo y la calidad de la educación superior.

Chiang (2010) manifiesta que “todos los miembros de la comunidad educativa que se orientan hacia lo óptimo, logran que el desenvolvimiento de los diferentes miembros pueda cumplir con la misión institucional” (p. 26). Por su parte, Ubico (2011), en su investigación señala “que la cultura organizacional ayuda en el comportamiento y sentimiento de los empleados en una organización. La comunicación, el trabajo en equipo, las creencias, los objetivos, políticas, etc., conforman la cultura de cada empresa” (p. 15).

De igual manera Alvarado (2008, p.31) realizó un estudio donde indica “que las organizaciones en los tiempos modernos, tienen la responsabilidad de crear condiciones organizacionales que fomenten la toma de decisiones éticas, mediante su institucionalización”.

Al respecto, Fuentes (2012) manifiesta que “el éxito de las organizaciones depende del recurso humano que lo conforma, de ahí la importancia de conocer el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores, ya que por medio de esto se puede diagnosticar como se encuentra la organización” (p. 29). Teniendo como base estos estudios, es importante anotar que cada organización tiene su propia cultura que los identifica y que interviene tanto en el desarrollo de las actividades diarias, como en la generación de conocimiento.

Con respecto a las actividades de vinculación con la comunidad autores como Martínez Hernández, Leyva Arellano y Barraza Macías, (2010) manifiestan que las actividades de vinculación tienen como finalidad articular, fortalecer, estimular, impulsar y potencializar el trabajo en equipo de la casona universitaria y la sociedad civil, en la definición y ejecución de programas y proyectos de interés productivo, ambiental, salubre, educativo, jurídico, entre otros.

De igual manera González (2012) señala que la formación de los estudiantes universitarios está enfocada en que la enseñanza-aprendizaje debe estar íntimamente relacionada con la teoría y la práctica de manera que en su práctica pre-profesional aplique sus conocimientos teóricos a los problemas prácticos, todo esto permitirá que el docente retroalimente el proceso de enseñanza-aprendizaje, con el desarrollo de una actividad determinada.

Al respecto se observa que un gran porcentaje de autores consultados, manifiestan de igual forma la importancia fundamental de los vínculos organizacionales de las universidades con las entidades que puedan cooperar en la solución de los problemas prácticos de manera eficiente.

Materiales y métodos

La investigación es de tipo descriptiva y explicativa. Descriptiva porque se describe una situación real tanto de directivos, personal administrativo, docentes y estu-

diantes, ya que al conocer la interpretación de cada uno de los resultados encuestados se aplicarán las medidas correctivas para la solución del problema. Explicativa porque se demuestra a través de la hipótesis sobre la cultura organizacional existente en la Universidad Técnica del Norte como esta influye en la ejecución de los proyectos de vinculación con la sociedad.

Diseño de investigación

No *experimental* porque se ha observado el comportamiento de los administrativos, docentes y estudiantes de la Universidad Técnica del Norte, para ser analizado y afirmar que la variable independiente no ha sido manipulada por el investigador. Además porque no se ha presentado un diseño experimental; es un diseño transversal porque los datos fueron recolectados en un tiempo determinado con el objetivo de evidenciar la ejecución de la vinculación con la sociedad.

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVELES	INDICE
INDEPENDIENTE	Cultura Participativa	- Comunicación		
		- Compromiso de Directivos		
		- Estilos de Dirección		
		- Toma de decisiones		
Cultura Organizacional	Cultura de Trabajo en equipo	- Formación de equipos multidisciplinares	Alto	3
		- Relación entre grupos multidisciplinares	Medio	2
			Bajo	1
DEPENDIENTE	Cultura Emprendedora	- Convenios interinstitucionales		
		- Financiamiento para ejecución de proyectos de Vinculación		
		- Planificación de la Vinculación		
Vinculación con la Sociedad	Institucionalización	- Gestión de recursos para la vinculación.	Alto	3
			Medio	2
			Bajo	1
	Resultados de la vinculación	- Programas / proyectos de vinculación		

Fuente: El autor (2018)

El coeficiente de correlación de Pearson fue el instrumento para medir el índice que nos muestra el grado de asociación

o correlación entre dos variables cuantitativas, para su interpretación sus valores oscilan entre -1 y +1, el signo indica la dirección de tal valor, cuando sus valores se aproximan a +1 como a -1 se dice que existe una fuerte relación, si se aproxima a +1 es una relación positiva perfecta y si se aproxima a -1 es una relación negativa perfecta.

Tabla 2
Grado de relación de acuerdo al coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Adaptado de Hernández Sampieri y Fernández Collado (1998)

Los cuestionarios aplicados a los docentes, estudiantes y administrativos, se tabularon y analizaron con la hoja de cálculo Microsoft Excel 2010 y el paquete estadístico SPSS 22.0.

Población y Muestra

Población: La población objetivo del estudio está constituida por todos los docentes, estudiantes y administrativos de la Universidad Técnica del Norte, durante el periodo octubre 2017 a febrero 2018.

Tabla 3
División de la Población por Estrato

POBLACIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
Personal Administrativo	500	5.49%
Docentes	600	6.59%
Estudiantes	8,000	87.91%
TOTAL	9,100	100%

Fuente: Universidad Técnica del Norte. Elaborado por el autor (2018)

Muestra: Para la selección de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

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

Donde:

n = el tamaño de la muestra (docentes, estudiantes o administrativos)
N = tamaño de la población (total de docentes, estudiantes o administrativos)
σ: desviación estándar de la población, que generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5.
Z: intervalo de confianza del 95%, que equivale a 1,96
e = límite aceptable de error muestral que generalmente es de 5%.

Cálculo del tamaño de muestra

Para los docentes:

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

$$n = \frac{600(0,5)^2 (1,96)^2}{0,05^2(600 - 1) + (0,5)^2 (1,96)^2}$$

$$n = 234$$

Para los estudiantes:

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

$$n = \frac{800(0,5)^2 (1,96)^2}{0,05^2(8000 - 1) + (0,5)^2 (1,96)^2}$$

$$n = 366$$

Para el personal administrativo:

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

$$n = \frac{500(0,5)^2 (1,96)^2}{0,05^2(500 - 1) + (0,5)^2 (1,96)^2}$$

$$n = 217$$

Tabla 4
Muestra Participante en la Investigación

POBLACIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
Personal Administrativo	217	26.56%
Docentes	234	28.64%
Estudiantes	366	44.80%
TOTAL	817	100%

Fuente: El autor (2018).

Resultados

Para identificar los niveles de ejecución de la vinculación con la sociedad de los docentes, estudiantes y personal administrativo de la Universidad Técnica del Norte se diseñó un cuestionario de 14 preguntas, estructurado en sus dos dimensiones: institucionalización y resultados de la vinculación, las preguntas estuvieron diseñadas con tres categorías que indican: 1 = nunca, 2 = a veces y 3 = siempre.

Tabla 5
Estructura del Cuestionario: Vinculación con la Sociedad

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TOTAL DE ÍTEMS
Institucionalización	-Planificación de la Vinculación	1,2,3,4	4
	- Gestión de recursos para la vinculación.	5,6,7,8,9	5
Resultados de la Vinculación	- Programas / proyectos de vinculación.	10,11,12,13,14	5

Fuente: El autor (2018)

Validación de los instrumentos de recolección de datos

La validación de los instrumentos se realizó por medio del juicio de expertos, donde se evaluaron diez aspectos como: claridad, objetividad, organización, actualidad, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y oportunidad.

Se buscó la opinión de cuatro docentes especialistas en la materia de reconocida trayectoria en la cátedra de posgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, quienes fueron los que determinaron el nivel de pertinencia y relación de los ítems con la matriz de consistencia, a ellos se les entregó una carta de presentación, la matriz de consistencia, los cuestionarios, la ficha de validación, un instructivo y formulario para anotar la pertinencia de cada ítem con los objetivos de la investigación, la calidad técnica, la representatividad el lenguaje utilizado.

Se les solicitó que, en base a sus criterios y experiencia profesional, evalúen los 10 criterios dándole puntuaciones de 1% a 100%, para saber los resultados por cada experto se sacó el promedio ponderado de los 10 criterios; finalmente para saber el grado de aceptación de cada cuestionario se sacó el promedio ponderado entre los 4 expertos, y se determinó de acuerdo al siguiente cuadro:

Tabla 6
Porcentaje para la validación de instrumentos

Puntuación	Decisión de la ficha de observación
00% - 40%	No válido. Reformular
41% - 60%	No válido, Modificar
61% - 80%	Válido, mejorar
81% - 100%	Válido, aplicar

Fuente: El autor (2018)

Tabla 7
Validez de los cuestionarios según el criterio de expertos

EXPERTOS	Cultura Organizacional	Vinculación con la Sociedad
Dra. Tamara Tatiana Pando Ezcurrea	100%	100%
Dra. Campana Concha Abelardo R.	100%	100%
Dr. Edgar Damián Núñez	100%	100%
Dr. José Antonio Salazar Mejía	100%	100%
Promedio	100%	100%

Fuente: El autor (2018)

Por los resultados obtenidos, los instrumentos pueden ser aplicados ya que están en el valor del 100% según el criterio de los expertos, los cuatro docentes señalados en el cuadro.

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Para comparar la operatividad de los cuestionarios, la importancia de cada ítem, el nivel de comprensión y la relación que guardan entre sí los ítems, y ver si responden a los objetivos planteado, y corregir ciertos inconvenientes presentados al momento de aplicar los cuestionarios, se aplicó una prueba piloto a 15 docentes, 15 administrativos y 20 estudiantes, luego sus resultados se analizaron mediante el estadístico Alfa de Cronbach.

k = Número de ítems

S_i^2 = Varianza de las calificaciones en los ítems

S_t^2 = calificaciones totales de la encuesta

za promedio entre los ítems de una escala si los ítems no están correlacionados. Para el análisis de la consistencia alfa de Cronbach se ha aplicado la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{k \left(1 - \sum \left[\frac{S_i^2}{S_t^2} \right] \right)}{k - 1}$$

Donde:

No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.5 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.90 a 1

Escala de valores que determina la confiabilidad de alfa de Cronbach.

Resultados del análisis de confiabilidad de los cuestionarios

Tabla 8

Estadístico de confiabilidad. Conformado por el autor para la investigación

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N* de elementos
Cultura organizacional	0.769	29
Vinculación con la sociedad	0.826	14

Discusión

El plan de Vinculación con la Sociedad genera nexos directos entre los actores internos y externos integrantes de los programas y proyectos ejecutados por la institución, impulsando la interacción de los diversos sectores sociales a nivel local y zonal, aquí se plantea la articulación de las siguientes instancias:

- Autoridades universitarias
- Unidades académicas
- Unidades administrativas
- Medios de comunicación universitarias
- Dirección de planeamiento
- Comisiones asesoras
- Instancias de gestión administrativa - financiera

Es importante aclarar que para los estudiantes la vinculación con la sociedad es una actividad que, a más de ser un requisito de grado, también es un medio para contribuir con propuestas alternativas de mejoramiento socio-educativo (Morales Godoy, 2015). Como señalan el colectivo de autores de la UNAM (Universidad Nacional Autónoma de México (2016), los proyectos de vinculación con la comunidad se planifican de acuerdo a las necesidades de la comunidad. Todo proyecto debe ser monitoreado por medio de la redacción de informes y de manera mensual, en los que se describe el entorno, el problema, los objetivos, las actividades, las metas y los logros alcanzados.

Autores como Vázquez (2016) han considerado en sus investigaciones “que la Universidad es la principal responsable de las adaptaciones al medio que deben realizarse en la Cultura Organizacional del centro” (p. 36). Morelos y Fontalvo (2014) declaran también argumentando y coincidiendo con nosotros que respecto a la influencia de la cultura emprendedora en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad, se ha encontrado un coeficiente de correlación de Pearson promedio $r = 0.806$ y un $r^2 = 0.74386$ lo que nos indica que existe una correlación positiva muy fuerte y el 64.96% del de la ejecución de la vinculación con la sociedad está siendo explicada por el nivel de cultura emprendedora de sus integrantes. Por lo que se concluye a un 95% de confianza que la cultura emprendedora influye significativamente en la ejecución de la vinculación con la sociedad. Datos dignos de comparación con nuestro trabajo.

De igual forma Ortega (2015), en su destacada obra, dice que, los docentes deben tener un nivel alto de cultura organizacional, muy por encima de 78%, lo que en comparación con los datos obtenidos, la UTN con el 38% es sumamente baja. Con respecto a los estudiantes ocurre lo mismo, los datos son del 21%, cuando este autor recomienda por encima del 70%.

El personal administrativo de la UTN

también denota datos muy bajos, cuando solo el 43% del personal tienen un nivel de cultura organizacional baja, el 32% media y 25% alta. En comparación con trabajos de Ortega (2015), Morales Godoy (2015) y Pereira (2013), los datos de la UTN son sumamente bajos y no se acercan a los indicadores estándares señalados.

Conclusiones

Mediante el análisis descriptivo y con el estadístico de la correlación de Pearson, a un 95% de confianza se ha encontrado que el nivel de cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte influye significativamente en la ejecución de la vinculación con la sociedad. Tanto para los docentes estudiantes y administrativos se ha encontrado un coeficiente de correlación promedio $r = 0.892$ y un $r^2 = 0.7957$ lo que indica que existe una correlación positiva muy fuerte y el 79.57% del de la ejecución de la vinculación con la sociedad está siendo explicada por el nivel de cultura organizacional de sus integrantes.

Respecto a la influencia de la cultura participativa en la ejecución de la vinculación con la sociedad, se ha encontrado un coeficiente de correlación de Pearson promedio $r = 0.871$ y un $r^2 = 0.7586$, lo que indica que existe una correlación positiva muy fuerte y el 75.86% del de la ejecución de la vinculación con la sociedad está siendo explicada por el nivel de cultura participativa de sus integrantes. A un 95% de confianza se concluye que el nivel de cultura participativa influye significativamente en la ejecución de la vinculación con la sociedad.

En relación a la influencia de la cultura de trabajo en equipo en la ejecución de la vinculación con la sociedad, se ha encontrado un coeficiente de correlación de Pearson promedio $r = 0.819$ y un $r^2 = 0.6708$ lo que nos indica que existe una correlación positiva muy fuerte y el 67.08% del de la ejecución de la vinculación con la sociedad está siendo explicada por el nivel de cultura participativa de sus integrantes.

Entonces, a un 95% de confianza se demuestra que la cultura de trabajo en equipo influye significativamente en la ejecución de la vinculación con la sociedad.

Respecto a la influencia de la Cultura emprendedora en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad, se ha encontrado un coeficiente de correlación de Pearson promedio $r = 0.806$ y un $r^2 = 0.6496$ lo que nos indica que existe una correlación positiva muy fuerte y el 64.96% del de la ejecución de la vinculación con la sociedad está siendo explicada por el nivel de cultura emprendedora de sus integrantes. Por lo que se concluye a un 95% de confianza que la cultura emprendedora influye significativamente en la ejecución de la vinculación con la sociedad.

En cuanto al nivel de cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte, se ha identificado que el 38% de docentes tienen un nivel de cultura organizacional baja, el 35% media y 27% alta; el 51% de estudiantes tienen un nivel de cultura organizacional baja, el 28% media y 21% alta; el 43% del personal administrativo tienen un nivel de cultura organizacional baja, el 32% media y 25% alta.

Recomendaciones

De los datos obtenidos en el trabajo de campo y tabulados se determina que la cultura organizacional de la UTN es baja en docentes, estudiantes y administrativos, de la misma manera, la ejecución de la vinculación con la sociedad no se realiza de acuerdo a lo que manifiesta la norma legal, por lo que se recomienda generar políticas, procesos, reglamentos y capacitar a los sectores indicados para alcanzar mejores resultados en los indica-

dores de calidad educativa universitaria exigida por el (CEAACES, 2015).

Socializar los resultados de la investigación con las autoridades de la Universidad y con el Departamento de Vinculación, con la finalidad que tomen conocimiento de la situación actual e implementen un plan de mejora para lograr mejorar los indicadores de vinculación con la sociedad.

Implementar estrategias para mejorar la cultura organizacional en la Universidad Técnica del Norte, ya que se ha detectado que solo el 27% de docentes, el 21% de estudiantes y el 25% del personal administrativo muestran un alto nivel de cultura organizacional, se debe enfatizar especialmente en potenciar la Cultura de trabajo en equipo, propiciando la formación de equipos especialmente multidisciplinarios y fomentando su relación; ya que, es la dimensión que más afecta al desarrollo de una buena cultura organizacional.

En la cultura participativa se observa que el 31% de docentes, el 27% de personal administrativo y un 22% de estudiantes tienen un alto nivel en esta cultura, lo que significa que esta cultura no es practicada en la universidad por lo que se hace necesario fomentar actividades al interior de la misma con la finalidad que los tres sectores estudiados en esta investigación participen activamente en los diferentes ámbitos: social, deportiva, cultural, científica, académica, tecnológica con lo que se logra mejorar la comunicación entre los actores de la educación universitaria, se afianzan los compromisos de los directivos universitarios, los docentes y estudiantes tienen mayor querencia a la institución, se fomenta un estilo de dirección diferente lo que permite tomar decisiones con corresponsabilidad para el cumplimiento de objetivos de la UTN.

Referencias

- Alvarado, M. (2008). *Ética como herramienta para mejorar la cultura organizacional en instituciones de servicios hospitalarios de la ciudad de Quetzaltenango*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar
- Batallas, B. (2018). Apuntes para una investigación acerca de la cultura organizacional en la Universidad Técnica del Norte. Material impreso. 21 pp. (P. 11).
- (2018). Apuntes referentes a la formación del trabajo en equipo en la Universidad Técnica del Norte. Material impreso. 39 pp. (Pp. 11-12).
- Chiang, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.
- Coefficiente de correlación lineal de Pearson. (2016). Análisis de variables. Paquete estadístico SPSS. En: <https://personal.us.es/vararey/adatos2/correlacion.pdf>
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (Estudio realizado en la delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- González Alonso, J. A.; Pazmiño, Santacruz M. (2015). Alfa de Cronbach. *Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario*. Revista Publicando, 2(1). 2015, 62-77. ISSN 1390-9304
- González, S. (2012). *¿Cómo mejorar el desempeño docente?* <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001374/137469so.pdf>. (Pp. 12-13).
- LOES. (Ley orgánica de Educación Superior). <Actualizada-2017>. Páginas 111-116. En: fliphtml5.com/exes/dfit/basic/101-116.
- Macías, M. (2010). Methodological strategy for the right use of the interactive <https://books.google.com.ec/books?isbn=8494720856> Pp. 31-32
- Martínez Hernández, L. M., Leyva Arellano, M. E., y Barraza Macías, A. (2010). *La importancia de la vinculación en las Instituciones De Educación Superior*.
- Morales Godoy, A. G. (2015). *Vinculación con la colectividad en la formación profesional de los estudiantes de sexto nivel de la carrera de educación básica*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/2607/1/T-UCE-0010-529.pdf>
- Morelos, J., y Fontalvo, T. (2014). *Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial Entramado*. Revista Entramado; pp. 14-18.
- Ochoa, C. (2015). Muestreo probabilístico: muestreo estratificado. Nesquets. En: <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-probabilistico-muestreo-estratificado>
- Ortega. (2015). A systemic model of analysis of organizational culture in health care services. Nova Scientia
- Ubico, X. (2011). *Percepción por parte del personal con respecto a rasgos de cultura organizacional en un centro de diagnóstico médico de la ciudad de Guatemala*. Guatemala : Universidad Rafael Landívar.
- Universidad Nacional Autónoma de México. (2016). *Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM*. Obtenido de <http://www.cieg.unam.mx/index.php/equidad-de-genero-en-la-unam/proyecto-equidad/21-itpg-unam>.
- Universidad Técnica del Norte. (2016). PLAN DE VINCULACIÓN . Obtenido de <http://www.utn.edu.ec/fecyt/carreras/parvularia/wp-content/uploads/2016/09/PLAN-DE-VINCULACION-C3%93N.pdf>.
- Vásquez, O. (2016). *La cultura organizacional desde sus paradigmas de estudio: una aproximación a la perspectiva interpretativa-simbólica*. Entramado, 66-80.