

INCIDENCIA DEL NIVEL SOCIOECONÓMICO DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL

INCIDENCE OF THE SOCIOECONOMIC LEVEL OF UNIVERSITY STUDENTS IN ORGANIZATIONAL CULTURE

Carrillo Punina Álvaro Patricio

Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE
apcarrillo@espe.edu.ec
Sangolquí – Ecuador

Galarza Torres Sandra Patricia

Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE
spgalarza@espe.edu.ec
Sangolquí – Ecuador

Rojas Moncayo Katherin Rubi

Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE
krrojas@espe.edu.ec
Sangolquí – Ecuador

Vinueza Carrasco Jessica Lizbeth

Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE
jlvinueza2@espe.edu.ec
Sangolquí – Ecuador

RESUMEN

Los estudios sobre cultura organizacional, sus dimensiones y elementos adquieren cada vez mayor importancia para la gestión, academia, ciencia, tecnología y, sobre todo para cualquier grupo social que, busca sobrevivir y crecer dentro de este mundo cambiante y turbulento. Por ende, identificar posibles relaciones entre los componentes de la cultura organizacional y otras variables de tipo social, económica, tecnológica, política, demográfica, entre otras, aportan con la generación de herramientas para la toma de decisiones en distintos ámbitos de gestión. En este contexto, la educación superior se vuelve cada vez más exigente y requiere de nuevos insumos científicos y tecnológicos que permitan el desarrollo y transferencia de conocimientos entre docentes y estudiantes, en ambientes de bienestar. Es así que, este proyecto se plantea como objetivo determinar la incidencia que puede tener el nivel socioeconómico al que pertenecen los estudiantes de las carreras administrativas en la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE de



Ecuador y, las dimensiones de cultura organizacional percibida en esta institución de educación superior. Para el efecto, se levanta una muestra de 198 estudiantes de carreras administrativas y, se aplican encuestas autoadministradas de cultura organizacional de Denison y, de Estratificación del nivel socio económico del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador INEC. En el tratamiento de datos se utiliza el paquete estadístico SPSS versión 23, coeficientes de correlación de Pearson y de fiabilidad Alfa de Cronbach. Precisamente, los resultados develan la existencia de correlaciones bajas inversas y directas entre algunas variables culturales de involucramiento, adaptabilidad, consistencia y visión con los grupos socioeconómicos de clase alta, media alta, media típica y media baja. Finalmente, se proponen nuevas líneas de investigación que involucren otros resultados obtenidos en el estudio.

Palabras clave: cultura organizacional; Denison; grupos socioeconómicos.

ABSTRACT

Studies on organizational culture, its dimensions and elements become increasingly important for management, academia, science, technology and, above all, for any social group that seeks to survive and grow within this changing and growing world Turbulent. Therefore, identify possible relationships between the components of the organizational culture and other variables of a social, economic, technological, political, demographic type, among others, contribute with the generation of tools for decision-making in different management areas. In this context, higher education becomes increasingly demanding and requires new scientific and technological supplies that allow the development and transfer of knowledge between teachers and students, in well-being environments. Thus, this project aims to determine the impact that the socioeconomic level to which students of administrative careers belong at the ESPE University of Armed Forces and, the dimensions of culture perceived organizational organization in this institution of higher education. For this purpose, a sample of 198 administrative career students is lifted and, self-administered surveys of Denison's organizational culture and stratification of the socio-economic level of the National Institute of Statistics and Census of the Ecuador INEC. The SPSS version 23 statistical package, Pearson correlation coefficients and Cronbach Alpha reliability are used in the data processing. Precisely, the results reveal the existence of low inverse and direct correlations between some cultural variables of involvement, adaptability, consistency and vision with upper-class, upper-middle, typical middle and lower-middle social groups. Finally, new lines of research are proposed involving other results obtained in the study.

Keywords: organizational culture; Denison; social groups.

1. INTRODUCCIÓN

Según Hofstede (1999) la cultura se define como la programación mental colectiva de las personas en distintos ambientes sociales y que, se manifiesta en la organización por medio de símbolos, héroes, valores, costumbres, ceremonias, entre otros aspectos que, no se pueden observar a simple vista. Hofstede explica que existen expresiones visibles e invisibles de la

cultura que se aprenden y no se heredan. Por esto, los estudios sobre cultura organizacional se fortalecen a partir de los años setenta, cuando se acepta que la empresa es un ente social que tiene historia y entorno, es decir, una cultura específica (Zapata y Rodríguez, 2008). Así, los estudios sobre relaciones de variables como el nivel socio económico y dimensiones de cultura organizacional se tornan necesarios.

Considerando los enfoques de la globalización y, los continuos cambios que afrontan las instituciones de educación superior en el Ecuador, debido a factores externos e internos (Carrillo, 2017), como la proliferación de profesionales ecuatorianos que retornan del extranjero con títulos de cuarto nivel, el avance tecnológico de la información, el aumento del desempleo en Ecuador y América del Sur, las exigencias de calidad en educación impuestas por el gobierno ecuatoriano, la nueva generación de estudiantes de tipo *millennial*, entre otros, hacen necesaria una investigación acerca de la incidencia que tiene el nivel socio económico de los estudiantes universitarios ecuatorianos en la cultura organizacional de la institución en la que estudian.

En la investigación se selecciona la variable de nivel socioeconómico de los estudiantes, dado que, representa una caracterización de la estructura del mercado de productos y servicios en una sociedad, siendo una medida económica sociológica que relaciona la preparación laboral y la posición social, familiar o individual de una persona con relación a otras y, clasifica a la población según sus posibilidades de consumo y gasto (Garbanzo, 2013). Precisamente, la cultura organizacional es un tema de amplio estudio en el ámbito de las organizaciones, sin embargo, existen pocas y casi nulas investigaciones desarrolladas en instituciones de educación superior. Igualmente, no existen estudios que asocien la cultura organizacional con el nivel socioeconómico de los miembros que conforman las organizaciones.

Por ende, el presente estudio busca determinar posibles relaciones entre el nivel socioeconómico de los estudiantes de carreras administrativas de la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, con las dimensiones, variables y elementos que forman parte de la cultura organizacional de la universidad, utilizando el instrumento de Denison (1997) y, caracterizar la cultura organizacional desde la percepción de los estudiantes objeto de estudio. Esta investigación es parte del Proyecto de Investigación de grado titulado "Relación de la cultura organizacional y el nivel socioeconómico de los estudiantes de las carreras administrativas y humanas de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE" desarrollado por Rojas Moncayo, Katherin Rubi y Vinueza Carrasco, Jessica Lizbeth, bajo la dirección del Dr. Álvaro Patricio Carrillo-Punina y el asesoramiento de la Dra. Sandra Patricia Galarza-Torres.

Entonces, se plantea un primer acápite que trata sobre la formulación de la problemática actual y objetivos de investigación. En una segunda parte, se describe el marco teórico relacionado con el modelo cultural y encuesta socioeconómica utilizados. Luego, en un tercer apartado se describe la metodología aplicada en el estudio. Posteriormente, en una cuarta sección se describen los resultados y las respectivas conclusiones de la investigación.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Cultura organizacional

Diversos autores coinciden en definir a la cultura como un conjunto de valores compartidos que poseen y aceptan los miembros de un grupo social y que, facilitan el aprendizaje de experiencias que, ayudan a superar situaciones internas y externas a la organización (Carrillo-Punina, 2019). Así, por ejemplo, los autores Sethia y Von Glinow (1985) plantean que la cultura organizacional es “un modelo compartido y relativamente duradero de valores básicos, creencias y presunciones en una organización” (p. 403). De hecho, predomina la definición planteada por Shein (1992) “la cultura es el conjunto de las presunciones y creencias básicas que comparten los miembros de una organización y que ayudan a resolver problemas de adaptación externa e integración interna” (p.56). Por eso, es necesario determinar la presencia de relaciones entre variables culturales y socioeconómicas, así como presentan Carrillo y Sierra (2016) en el estudio sobre cultura, poder y liderazgo, variables que, Galarza-Torres (2019) las considera vitales en la definición de estilos de liderazgo eficiente.

Uno de los instrumentos más utilizados, en la última treintena, para medir la cultura organizacional, como lo menciona Carrillo (2016), es el instrumento de tipología cultural de Daniel Denison (1997) que, parte de los supuestos y creencias de la teoría de Shein. Este modelo establece las dimensiones culturales de involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión. También, el modelo incluye los denominados supuestos inconscientes que, se avizoran en la incidencia de la misión en la sociedad, tipo de bien o servicio, mercado y clientes; reglas verbales y de comportamiento de la verdad, tiempo, espacio y propiedad como pilares para la toma de decisiones; incidencia de la visión en los miembros de la organización; concepción del trabajo y descanso como valores propios de la organización y; naturaleza de las relaciones humanas (Bonavia, Prado y García, 2010).

2.2. Nivel socioeconómico

El nivel socioeconómico contiene rasgos cuantitativos y cualitativos y representa una medida a corto plazo, dado que, las variables actúan de manera constante dentro de una sociedad determinada. Este indicador es una condición del hogar la cual comparten cada uno de sus integrantes (Nordeste, 2019). Precisamente, en la clasificación del INEC los grupos socioeconómicos ecuatorianos se encuentran divididos en cinco niveles y, cada uno de estos se compone de dimensiones como: educación, vivienda, economía, bienes y tecnología; la clasificación de niveles socioeconómicos por grupos se la realiza de acuerdo con el puntaje obtenido en la encuesta de estratificación y, se describe en la Figura No.1.

Grupos socioeconómicos	Umbrales
A (alto)	De 845,1 a 1000 puntos
B (medio alto)	De 696,1 a 845 puntos
C+ (medio típico)	De 535,1 a 696 puntos
C- (medio bajo)	De 316,1 a 535 puntos
D (bajo)	De 0 a 316 puntos

Figura 1. División de los grupos socioeconómicos ecuatoriano.

Nota: Adaptado de (INEC, 2010)

3. METODOLOGÍA

La presente investigación es de tipo cuali-cuantitativa. Durante el período académico octubre 2019 - febrero 2020, se aplican de manera física 198 encuestas a los estudiantes que cursan las carreras administrativas de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, localizada en Quito-Ecuador y que, permanecen en la institución por más de dos años. Se aplican las encuestas de Cultura Organizacional de Denison (1997) compuesta de 63 preguntas y, de Estratificación de Nivel Socio Económico del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2010) conformada por 28 interrogantes. Los resultados obtenidos se tratan en el paquete estadístico SPSS versión 23. Así, para el análisis se utilizan cuadros estadísticos de frecuencias, el coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach y, el coeficiente de correlación de Pearson. Además, mediante la observación, se corroboran los resultados de la investigación.

El tamaño de la muestra, 198 estudiantes, se determina mediante la aplicación de la ecuación de poblaciones finitas, con una población o número de estudiantes que cursan las carreras administrativas, modalidad presencial, en la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE Matriz, de 2.515 alumnos, nivel de confianza del 95%, probabilidad de ocurrencia de las correlaciones entre cultura organizacional y nivel socioeconómico del 50%, probabilidad de no ocurrencia de este evento del 50% y, un error muestral del 6.7%.

4. RESULTADOS

4.1. Fiabilidad del instrumento

La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Por ende, en la presente investigación se evalúa la confianza y validez que tienen los instrumentos utilizados, a saber: la encuesta de cultura organizacional de Daniel Denison (1997) y la encuesta de Estratificación de nivel socio económico del INEC (2010), mediante la aplicación del Coeficiente Alfa de Cronbach que, produce valores que oscilan entre 0 y 1 (Hernández, et al., 2003). Según Celina y Campo (2005) el valor mínimo aceptable de Alfa de Cronbach para contar con una fiabilidad fuerte es de 0,7 (Celina y Campo, 2005).

En la Tabla 1 y Tabla 2 se exponen los coeficientes Alfa de Cronbach de los instrumentos de estudio, en los que se observa que la Encuesta de Denison tiene más consistencia que la encuesta de nivel socio económico, ya que, presenta un valor cercano a uno (0,934), mientras que, el coeficiente del cuestionario de Estratificación del INEC es cercano a 0,7, sin embargo, ambos instrumentos son altamente confiables, entonces, se afirma que el estudio tiene fiabilidad, confianza y validez en las herramientas aplicadas de recolección de información.

Tabla 1. Alfa de Cronbach_Denison

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	63

Nota: Elaboración autores.

Tabla 1. Alfa de Cronbach Estratificación Socio Económica

Alfa de Cronbach	N de elementos
,710	28

Nota: Elaboración autores.

4.2. Segmento de estudio

En este acápite se presenta la información correspondiente al segmento de estudiantes que componen la muestra de estudio. Así, se tiene que la mayor concentración de estudiantes de las carreras administrativas en la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, se encuentra comprendida entre 20 y 23 años de edad que, representan el 83,8% de la muestra. De igual manera, se determina que la mayor participación de estudiantes encuestados cursa entre el sexto y noveno nivel, es decir, permanecen en la universidad entre 2 y 4,5 años, siendo este, un tiempo razonable para conocer la organización. Se tiene que el 69,7% de la muestra son mujeres y un 30,3% hombres. Características generales develadas que permiten analizar, más adelante, la determinación de algunas relaciones que pueden presentarse entre variables de cultura organizacional y situación socioeconómica.

4.3. Dimensiones culturales

Los resultados de percepción que tienen los estudiantes de carreras administrativas de la universidad, se presentan considerando los porcentajes alcanzados por la suma de las alternativas de respuesta de -Parcialmente de acuerdo y Totalmente de acuerdo- si esta porción supera el 50% se describe como una afirmación asignada por la mayoría de los miembros de la muestra y, se confirma la existencia fuerte de esa variable cultural. Hay que tener en cuenta, la afirmación de Góngora y Nóbile (2008) sobre la cultura dominante, puesto que, esta es la que presenta el mayor número de sus miembros y, es la que sostienen las personas que tienen mayor concentración de poder (Vicente y otros, 2008).

INVOLUCRAMIENTO

Toma de decisiones

El 65,10% de los estudiantes de las carreras administrativas se encuentran parcial y totalmente de acuerdo que, el compromiso con el trabajo es muy alto por la gran parte de los miembros en la universidad. Por otro lado, el 60,60% de la muestra consideran parcial y totalmente de acuerdo que, las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que se dispone de la mejor información. De la misma forma, parcial y totalmente de acuerdo, el 51,10% de los encuestados señalan que, la información se comparte ampliamente y se la puede conseguir. Asimismo, el 61,10% de estudiantes investigados piensan, parcial y totalmente de acuerdo que, cada miembro piensa que puede producir un impacto positivo en el grupo. Por último, un 67,20% de la muestra piensa, parcial y totalmente de acuerdo que, la planificación de su trabajo es continua e implica la participación de todos en algún grado.

Trabajo en equipo

El 67,20% de la muestra de estudiantes perciben parcial y totalmente que, en la universidad se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos. Un 68,70% de los estudiantes están parcial y totalmente de acuerdo que, trabajar en un grupo dentro de la universidad es como formar parte de un equipo. Además, el 59,10% de los encuestados creen parcial y totalmente que, se acostumbra realizar tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección. En tanto, un 63,7% de la muestra reflexionan parcial y totalmente que, el trabajo se organiza de modo que cada persona comprende la relación entre su trabajo y los objetivos.

Desarrollo de capacidades

Parcial y totalmente de acuerdo que, la autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas en la universidad, piensan el 56,0% de los estudiantes de carreras administrativas. Precisamente, el 52,10% de los encuestados consideran parcial y totalmente de acuerdo que, la universidad invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de los miembros. También, el 73,3% de los estudiantes de carreras administrativas están parcial y totalmente de acuerdo que, para la universidad la capacidad que tienen las personas es una ventaja competitiva. Igualmente, el 52,50% de la muestra establecen parcial y totalmente de acuerdo que, a menudo surgen problemas porque no se dispone de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.

CONSISTENCIA

Valores

El 67,2% evalúan parcial y totalmente de acuerdo que, existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que se conducen los miembros del grupo. Asimismo, el 70,7% de encuestados están parcial y totalmente de acuerdo que, ignorar los valores esenciales del grupo ocasionará problemas. Por su parte, el 80,3% de la muestra estudiada creen parcial y totalmente de acuerdo que, existe un código de ética que guía su comportamiento y ayuda a distinguir lo correcto.

Acuerdos

Los resultados obtenidos en la encuesta de Denison sobre la variable Acuerdos con percepción de parcial y totalmente de acuerdo son: el 56,1% creen que, cuando existen desacuerdos se trabaja intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen; un 50,5% piensan que, este grupo tiene una cultura «fuerte». El 58,1% señala que, a menudo se tienen dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave y; el 60,1% establecen que, existe un claro acuerdo sobre la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.

Coordinación e integración

Los resultados obtenidos en la investigación acerca de la variable coordinación e integración con percepción de parcial y totalmente de acuerdo son: para el 69,7% la manera de trabajar es consistente y predecible; un 64,2% creen que, las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común; 53,1% piensan que, existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.

ADAPTABILIDAD

Orientación al cambio

La suma de los resultados de parcial y totalmente de acuerdo que responden los estudiantes, se describe en un 51,0% que, la forma que se tiene de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar. 55,5% creen que, la universidad responde bien a los cambios del entorno. Un 63,6% piensan que, la universidad adopta continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas. El 58,1% de la muestra señala que, los intentos de realizar cambios suelen generar

resistencia por parte del equipo y, el 55,1% perciben que, los distintos grupos cooperan a menudo para introducir cambios.

Orientación al cliente

Los estudiantes encuestados están parcial y totalmente de acuerdo que, 57,1%: los comentarios y recomendaciones de los clientes conducen a menudo a introducir cambios. 52,0%: la información acerca de los estudiantes incide en las decisiones. 61,1%: todos tienen una comprensión profunda de los deseos y necesidades del entorno y, 58,6%: se fomenta el contacto directo de los miembros de la universidad con los clientes o estudiantes.

Aprendizaje organizativo

La muestra estudiada está parcial y totalmente de acuerdo que, 82,9%: se considera el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar. 81,8%: la innovación es algo que fomenta la organización. 64,1%: muchas ideas se pierden en el camino. 81,8%: el aprendizaje es un objetivo importante en el trabajo cotidiano. 64,6%: se asegura que la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda.

MISIÓN

Dirección y propósitos estratégicos

La muestra estudiada se halla parcial y totalmente de acuerdo que, 82,8%: la universidad tiene un proyecto y una orientación a largo plazo. 69,2%: la estrategia de la universidad sirve de ejemplo a otras organizaciones. 82,4%: la universidad tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo al trabajo en la universidad. 73,8 %: la universidad tiene una clara estrategia de cara al futuro.

Metas y objetivos

Los estudiantes encuestados están parcial y totalmente de acuerdo que, 73,8%: existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir. 62,6%: los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas. 65,7%: la dirección conduce a la universidad hacia los objetivos que se tratan de lograr. 70,2%: se compara continuamente el progreso con los objetivos establecidos. 67,1%: las personas de la universidad comprende que se puede realizar para lograr éxito.

Visión

Los resultados obtenidos en la investigación acerca de la variable coordinación e integración con percepción de parcial y totalmente de acuerdo se presentan así: 74,2%: se tiene una visión compartida de cómo será la universidad en el futuro. 73,8%: los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo. 71,2%: la visión universitaria produce entusiasmo y motivación entre los miembros. 64,6%: se puede satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer la visión a largo plazo.

4.4. Caracterización de la cultura organizacional en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE desde la percepción de estudiantes de carreras administrativas

De acuerdo con los resultados plasmados en el numeral anterior, se definen las características predominantes en la cultura organizacional de la universidad vista desde los estudiantes de las carreras administrativas.

La toma de decisiones se realiza en el nivel donde se dispone de la mejor información, el grupo está comprometido y todos sus miembros son importantes, ya que, en la planificación todos participan de una u otra manera, mientras que, la información se comparte a quien la necesita. Se acostumbra a trabajar en equipo, dado que, existe cooperación entre diversos grupos que se ven como equipos y, el trabajo se organiza por objetivos. El desarrollo de capacidades se logra con la delegación de autoridad, inversión para fortalecer capacidades, visión en la ventaja competitiva y, debido a la falta de habilidades surgen los problemas. Se cuenta con valores claros y consistentes, cuando estos se ignoran se producen los problemas y, existe un código de ética que conduce las acciones. Se buscan soluciones ante desacuerdos debido a una cultura fuerte en la universidad, se cuenta con acuerdos para definir lo que es correcto, sin embargo, existe temor para lograr acuerdos en algunos temas claves.

La manera de trabajar es consistente y predecible, los miembros tienen una perspectiva común porque existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos. La forma que se tiene de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar, se responde bien a los cambios del entorno, la universidad adopta continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas, los intentos de realizar cambios suelen generar resistencia por parte del equipo y, los diferentes grupos cooperan a menudo para realizar cambios. Los comentarios y recomendaciones de los clientes conducen a menudo a introducir cambios, la información acerca de los estudiantes influye en las decisiones, todos tienen una comprensión profunda de los deseos y necesidades del entorno y, se fomenta el contacto directo de los miembros de la universidad con los clientes o estudiantes.

Se considera el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar, la innovación es algo que fomenta la universidad, sin embargo, muchas ideas se pierden en el camino, en tanto que, el aprendizaje es un objetivo importante en el trabajo cotidiano y, se asegura que la mano derecha sepa lo que está haciendo la mano izquierda. Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir, los líderes y directores establecen metas ambiciosas y realistas, la dirección conduce a sus miembros hacia los objetivos que se tratan de alcanzar, se compara continuamente el progreso con los objetivos fijados y, los miembros de la organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo. Se tiene una visión compartida de cómo será la universidad en el futuro, los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo, la visión universitaria produce entusiasmo y motivación entre los miembros y, se puede satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer la visión a largo plazo.

4.5. Situación socioeconómica de los estudiantes de carreras administrativas de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE

La estructura socioeconómica de los estudiantes objeto de estudio está conformada por un 49,5% de personas que pertenecen al grupo medio alto, el 33,33% se ubican en el grupo medio típico, un 13,6% corresponden al grupo alto y, apenas el 3,5% de los estudiantes se identifican en el grupo socioeconómico medio bajo. Además, no se identifican estudiantes pertenecientes al grupo bajo. Ver Tabla 3.

Tabla 2. Grupos socioeconómicos estudiantes de carreras administrativas IES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio bajo	7	3,5	3,5	3,5
	Medio típico	66	33,3	33,3	36,9
	Medio alto	98	49,5	49,5	86,4
	Alto	27	13,6	13,6	100,0
	Total	198	100,0	100,0	

Nota: Elaboración autores.

4.6. Correlaciones entre dimensiones culturales y nivel socioeconómico de los estudiantes de carreras administrativas de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE

En esta investigación, se considera la existencia de correlación fuerte y perfecta cuando los coeficientes de correlación se encuentran en los intervalos de +/- 0,70 a +/- 1 y, que tienen nivel de significancia inferior a 0,05. Las correlaciones en el intervalo +/- 0,51 a +/- 0,69 representan correlación moderada y fuerte y, las correlaciones entre +/- 0,10 a +/- 0,50 se consideran correlaciones bajas o leves, siempre y cuando el nivel de significancia sea menor a 0,05 (Santander y Ruiz, 2004).

INVOLUCRAMIENTO Y NIVEL SOCIO ECONÓMICO

Se develan correlaciones bajas entre algunos elementos de la dimensión Involucramiento y los grupos socioeconómicos a los que pertenecen los estudiantes de las carreras administrativas de la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, específicamente, en las variables de Trabajo en equipo y Desarrollo de capacidades que se expresan en la Tabla 4 y Tabla 5. Mientras que, en la variable Toma de decisiones no se identifican correlaciones.

Trabajo en Equipo y Grupos socioeconómicos

Existe baja relación inversa entre "Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección" y, los grupos socioeconómicos. Es decir, las tareas en equipo aumentan levemente cuando los miembros del equipo son de grupos socioeconómicos medio típico y medio bajo y, las tareas en equipo disminuyen levemente cuando los miembros del equipo pertenecen a grupos socioeconómicos altos y medio altos.

Se presenta una leve relación inversa entre "Los grupos y no los individuos son los pilares de la organización" y, los grupos socioeconómicos. Es decir, cuanto más altos son los grupos socioeconómicos disminuye levemente la percepción que los grupos representan los pilares de la organización, siendo los individuos los principales pilares, mientras que, cuando las clases sociales son medio típicas y medio bajas aumenta levemente la percepción que son los grupos los pilares principales de la organización y no los individuos.

Desarrollo de capacidades y Grupos socioeconómicos

Los resultados indican que, existe una baja relación inversa entre "A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo" y, los grupos socioeconómicos, es decir, cuanto más alto es el grupo social se reduce levemente la

percepción de que no se cuenta con habilidades necesarias para hacer el trabajo y resolver problemas y, cuanto más baja es la clase social aumenta levemente la percepción de que el grupo no cuenta con las habilidades para realizar tareas y resolver problemas.

Tabla 3. Correlación Trabajo en equipo y Grupo socioeconómico

Trabajo en equipo / Grupos socioeconómicos	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección	-,156*	,028
Los grupos y no los individuos son los pilares de la organización	-,142*	,046

Nota: Elaboración autores.

Tabla 4. Correlación Desarrollo de capacidades y Grupo socioeconómico

Desarrollo de capacidades/ Grupos socioeconómicos	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo	-,153*	,032

Nota: Elaboración autores.

CONSISTENCIA Y NIVEL SOCIOECONÓMICO

Acuerdos y Grupos socioeconómicos

En la Tabla 6 se describe una relación baja inversa entre la variable Acuerdos "Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas" y, los grupos socioeconómicos, por tanto, cuanto más alto es el grupo social disminuye levemente la percepción de la presencia de acuerdo sobre las formas correctas e incorrectas de hacer las cosas y, cuanto más baja es la clase social aumenta levemente la percepción de la existencia de acuerdos sobre las formas correctas e incorrectas de hacer las cosas. Por otro lado, las variables de Valores y Coordinación e integración no presentan correlaciones.

Tabla 5. Acuerdos y Grupo socioeconómico

Acuerdos / Grupos socioeconómicos	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas	-,164*	,021

Nota: Elaboración autores.

ADAPTABILIDAD Y NIVEL SOCIOECONÓMICO

Orientación al cliente y Grupos socioeconómicos

La investigación genera una correlación inversa baja entre la variable de orientación al cliente “La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones” y los grupos socioeconómicos, por ende, cuanto más alta es la clase social del estudiante de carreras administrativas, se considera que la información sobre los clientes -estudiantes- no influye en la toma de decisiones. En cambio, cuanto más baja es la clase social del estudiante, aumenta levemente la percepción que la información sobre el cliente -estudiante- incide en la toma de decisiones. Ver Tabla 7.

Aprendizaje organizacional y Grupos socioeconómicos

De igual manera que, los resultados de correlación anteriores, se idéntica una relación inversa y baja entre la variable “Muchas ideas «se pierden por el camino»” y los grupos socioeconómicos, de este modo, cuanto más alta es la clase social se considera que, muchas ideas no se pierden en el camino y, mientras más baja es la clase social se considera que levemente se pierden las ideas en el camino. Ver Tabla 8. Finalmente, no se han develado correlaciones entre clases o grupos socioeconómicos y la variable de orientación al cambio.

Tabla 6. Orientación al cliente y Grupo socioeconómico

Orientación al cliente / Grupos socioeconómicos	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones	-,163*	,022

Nota: Elaboración autores.

Tabla 7. Aprendizaje organizacional y Grupo socioeconómico

Aprendizaje organizacional / Grupos socioeconómicos	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
Muchas ideas «se pierden por el camino»	-,172*	,015

Nota: Elaboración autores.

MISIÓN Y NIVEL SOCIO ECONÓMICO

Dirección y Grupos socioeconómicos

Precisamente, en la Tabla 9 se observa una correlación inversa baja entre la variable “Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro” y los grupos socioeconómicos, entonces, cuanto más alta es la clase social menos se percibe que la organización tiene una estrategia a futuro y, cuanto más baja es la clase social del estudiante investigado, aumenta levemente la percepción de la existencia de una estrategia a futuro con la que cuenta la universidad. Además, no se develan correlaciones en las variables de metas y visión.

Tabla 8. Dirección y Grupo socioeconómico

Dirección / Grupos socioeconómicos	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro	-,143*	,044

Nota: Elaboración autores.

4.7. Años de permanencia, edad, género y grupo socioeconómico

De acuerdo con los resultados obtenidos en la presente investigación, no se identifican correlaciones entre las variables de años de permanencia en la universidad, edad de los estudiantes de las carreras administrativas y el género con la clase o grupo socioeconómico al que pertenece el estudiante.

4.8. Años de permanencia, edad y dimensiones culturales de Denison

Mediante la aplicación del instrumento de Denison (1997) a una muestra de estudiantes de las carreras administrativas de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE y el análisis de correlaciones, se identifica que la variable de años de permanencia en la universidad tiene una relación inversa baja con los elementos "Los líderes y directores practican lo que pregonan", "Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos", "Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto" y, "Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas".

Por tanto, cuantos más años de permanencia presenta el estudiante en la universidad, disminuye levemente la percepción que ellos tienen acerca de esas variables de cultura organizacional. Esto implica que, un individuo cuando más tiempo permanece en una organización llega a conocer sus fortalezas y debilidades y, en el caso de la universidad de estudio, provoca que se vaya disminuyendo la fortaleza cultural que, percibían los estudiantes en sus años iniciales.

La variable edad del estudiante tiene correlación inversa y baja con la variable cultural "Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto", entonces, mientras aumenta la edad del estudiante, disminuye levemente la percepción que en la organización existe un código de ética que guía el comportamiento del estudiante, mientras que, a menos edad del estudiante, aumenta levemente la percepción de la existencia de un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto. Ver Tabla10.

Tabla 9. Correlación entre Años de permanencia, Edad y dimensiones culturales de Denison

		Los líderes y directores practican lo que pregonan	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas
AÑOS	Correlación de Pearson	-,193**	-,187**	-,225**	-,167*
	Sig. (bilateral)	,006	,008	,001	,019
EDAD	Correlación de Pearson	-,082	-,026	-,226**	-,104
	Sig. (bilateral)	,248	,716	,001	,146

Nota: Elaboración autores.

5. CONCLUSIONES

Los estudios sobre la relación entre dimensiones de cultura organizacional y variables socioeconómicas son escasos, aún menos en instituciones de educación superior como son las universidades ecuatorianas. Por tanto, esta investigación contribuye al desarrollo del campo científico y académico y, aporta de una u otra forma al fortalecimiento cultural en la gestión de la organización objeto de estudio.

Los niveles de fiabilidad que se determinan en la aplicación de las encuestas de cultura organizacional de Denison y de nivel socioeconómico del INEC son altos y aceptables y, presentan confiabilidad y consistencia en el estudio desarrollado. La encuesta de Denison contiene 63 preguntas y el cuestionario de estratificación socioeconómica se compone de 28 preguntas, en cada instrumento existen tres preguntas de información general del encuestado como edad, años de permanencia en la universidad y género.

El tratamiento y análisis de los resultados obtenidos en la encuesta de cultura organizacional permiten realizar una caracterización de la cultura que tiene la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE desde la percepción de una muestra de estudiantes que cursan las carreras administrativas en la institución. Caracterización que, se describe de acuerdo con las variables que forman parte de las dimensiones culturales de Denison: involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión.

Los resultados arrojan que la estructura socioeconómica de los estudiantes de las carreras administrativas de la universidad está conformada por 49,5% de personas que pertenecen al grupo medio alto, el 33,33% se ubican en el grupo medio típico, un 13,6% corresponden al grupo alto y, apenas el 3,5% se identifican en el grupo socioeconómico medio bajo.

Se concluye que, las tareas en equipo aumentan levemente cuando los miembros del equipo son de grupos socioeconómicos medio típico y medio bajo. Cuando las clases sociales son medio típicas y medio bajas aumenta levemente la percepción que son los grupos los pilares principales de la organización y no los individuos. Cuanto más alto es el grupo socioeconómico se reduce levemente la percepción de que no se cuenta con habilidades necesarias para hacer el trabajo y resolver problemas. Cuanto más baja es la clase social aumenta levemente la percepción de la existencia de acuerdos sobre las formas correctas e incorrectas de hacer las cosas. Cuanto más baja es la clase social del estudiante, aumenta levemente la percepción que la información sobre el cliente -estudiante- incide en la toma de decisiones. Cuanta más alta es la clase social se considera que, muchas ideas no se pierden en el camino. Cuanto más baja es la clase social del estudiante investigado, aumenta levemente la percepción de la existencia de una estrategia a futuro con la que cuenta la universidad.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la presente investigación, no se identifican correlaciones entre las variables de años de permanencia en la universidad, edad de los estudiantes de las carreras administrativas y el género con la clase o grupo socioeconómico al que pertenece el estudiante. Asimismo, mientras aumenta la edad del estudiante, disminuye levemente la percepción que en la organización existe un código de ética que guía el comportamiento del estudiante, mientras que, a menos edad del estudiante, aumenta levemente la percepción de la existencia de un código ético que dirige el comportamiento de, sus miembros e indica qué es correcto.

Se plantean como nuevas líneas de investigación el análisis de componentes principales de la cultura organizacional y grupos socioeconómicos de los estudiantes universitarios en Ecuador. También, se propone el análisis de correlaciones entre cada uno de los componentes de las variables de nivel socioeconómico con cada una de las variables de la cultura organizacional. Se debe desarrollar un estudio acerca de liderazgo organizacional y variables socioeconómicas en las universidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bonavia, T.; Prado, V. Y García, A. (2016). Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison. *Summa Psicológica UST*, 7(1), 15-32.
- Carrillo, Á. (2016). Medición de la Cultura Organizacional. *Ciencias Administrativas*, 4(8), 61-73.
- Carrillo, Á. y Sierra, C. (2016). Modelos organizacionales en el marco de cultura, poder y liderazgo. *Yura: Relaciones Internacionales*, (8), 89-113.
- Carrillo, Á. (2017). Globalización: revolución industrial y sociedad de la información. *Revista Ciencia*, 19(2), 269-284.
- Carrillo-Punina, Á. (13 de marzo de 2019). Cultura organizacional y desempeño financiero en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas. Tesis doctoral. La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Económicas. Argentina.
<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/75026>.

- Celina H. y Campo A., 2005, "Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach", Revista colombiana de psiquiatría, vol. XXXIV, número 004, Asociación Colombiana de Psiquiatría, Bogotá, Colombia, pp. 572 – 580, disponible en:
<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/806/80634409.pdf>
- Galarza-Torres, S. (21 de agosto de 2019). Liderazgo y desempeño en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas. Un acercamiento desde las contribuciones teóricas clásicas y contemporáneas. Tesis doctoral. La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Económicas. Argentina. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/79854>.
- Galarza-Torres, S., Carrillo-Punina, Á. y Carrillo-Punina, L. (2019). Estilos de liderazgo en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas: modelo lineal de equilibrio en resultados. Revista ECA Sinergia, 10(2), 96-104.
- Garbanzo, G. M. (2013). Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios desde el nivel socioeconómico. Revista Electrónica Educare, 17(3), 57-87. Recuperado el 19 de agosto de 2019.
- Góngora, N. y Nóbile, C. (2008). Primera aproximación a un estudio cuantitativo de la cultura y clima organizacional de un hospital público de la provincia de Buenos Aires. La Plata: Cuadernos de Administración. Universidad Nacional de La Plata.
- Hernández Sampieri R., y otros, 2003, "Metodología de la Investigación", Editorial Mc. Graw Hill, México D.F.
- Hofstede, G. (1999). Culturas y Organizaciones. El software mental. La cooperación internacional y su importancia para la supervivencia. Madrid: Alianza Editorial.
- INEC. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (Diciembre de 2011). Ecuador en Cifras. Recuperado el 19 de agosto de 2019, de Encuesta de Estratificación del Nivel Socioeconómico. Disponible en: https://www.ecuadorencifras.gob.ec//documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Encuesta_Estratificacion_Nivel_Socioeconomico/111220_NSE_Présentacion.pdf
- Santander, A. y Ruiz, R. (2004). Relación entre variables cuantitativas. (. ECIMED, Ed.) Cuba: Informática Médica II.
- Sethia, N. y Von Glinow, M. A. (1985). Arriving at Four Cultures by Managing the Reward System. En: Kilmann y Otros: Gaining Control of the Corporate Culture. Jossey Bass, San Francisco, EE.UU.
- Schein, E. (1992). Organizational Culture and Leadership. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers. 418p.
- Vicente, M. Á., Ayala, J. C. y otros (2008). Principios fundamentales para la administración de organizaciones. Buenos Aires: Prentice Hall - Pearson Educación.
- Zapata, A. y Rodríguez, A. (2008). Gestión de la cultura organizacional, bases conceptuales para su implementación. Cali, Colombia: Facultad de Ciencias de la Administración. Universidad del Valle.