ESTUDIO DE LAS DISCAPACIDADES EN EL PROCESO EDUCATIVO EN LA UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

Estudio de las Discapacidades en el proceso educativo en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

© Autores

Gonzalo Andrés Rodríguez Arrieta
Víctor Geovanny Zambrano Cedeño
Rómulo Silvino López Farfán

Este libro se sometió a arbitraje bajo el sistema de doble ciego (peer review)

Casa Editora del Polo - CASEDELPO CIA. LTDA.

Departamento de Edición

Cdla. El Palmar II Etapa - MZ E N° 6
Tel: (593-5) 6053240 - 0991871420

www.casedelpo.com

ISBN: 978-9942-980-98-4

Corrector de estilo y prueba: Lic. Henry D. Suárez Vélez
Diseño y cubierta: Edwin A. Delgado Veliz

Primera edición
Febrero - 2019 Manta, Manabí, Ecuador

© Reservados todos los derechos. Queda estrictamente prohibida, sin la autorización expresa de los autores, bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción parcial o total de este contenido, por cualquier medio o procedimiento.

Comité Editorial

Abg. Néstor D. Suárez-Montes
Casa Editora del Polo (CASEDELPO)
Dra. Juana Cecilia Ojeda
Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela
Ph. D. Marco A. Zaldumbide-Verdezoto
Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador
Ing. Vanessa Quishpe-Morocho
Universidad Tecnológica Israel, Quito, Ecuador
Dra. Raquel Zoraya Lamus-García
Universidad Bolivariana de Venezuela, Venezuela
Dra. Maritza Berenguer-Gouarnaluses
Universidad Santiago de Cuba, Santiago de Cuba, Cuba
Dr. Víctor Reinaldo Jama-Zambrano
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ext. Chone
Dra. Tibisay Milene Lamus de Rodríguez
Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda, Venezuela

Contenido

INTRODUCCIÓN

Este libro tiene como finalidad el estudio de las discapacidades en los procesos educativos en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, que en la actualidad es una entidad de educación superior inclusiva, dando la oportunidad de la inserción académica a los estudiantes con discapacidades, sin embargo, aún existe ciertas falencias en el entorno educativo que debe ser fortalecido tomando en cuenta a la comunidad educativa institucional. La metodología aplicada es el estudio de campo y bibliográfico, la misma que ha permitido conocer más a fondo las necesidades de las personas con discapacidad, es estudio se realizó como técnicas de investigación las encuestas a estudiantes, conllevado a conocer las necesidades de las personas con discapacidad y la incidencia que pueda presentar en el proceso de enseñanza y aprendizaje en la educación y el desarrollo profesional. Se concluye que la ULEAM, es una entidad superior inclusiva que se ha ha ido fortaleciendo para educación con calidad.

CAPITULO I

¿Qué se estudia?

El objeto principal de estudio se centra en realizar una investigación estudio de las discapacidades en los procesos educativos en la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, que siendo una investigación fundamental permite enfocarse en las necesidades que tienen las personas con discapacidad en incluirse a la educación superior en el país, provincia y cantón. A fin de enfocar este trabajo se analizó el tema de la discapacidad dentro de la institución de educación superior a fin de determinar el efecto de la discapacidad dentro de la percepción del estudiante, y también la relación que ellos perciben en cuanto a la discapacidad y la discriminación.

En esta investigación se focaliza la problemática de la situación, que este caso refleja la educación superior y los estudiantes con discapacidad, tomando en cuenta, él porque es importante y que objetivo se espera alcanzar para contribuir con la necesidad de estudiar en investigar el proceso inclusivo que tiene la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí.

En el ámbito metodológico se enfatiza el trabajo de campo que sirve como sustento indicador para conocer las necesidades de las personas con discapacidad mediante las técnicas de la encuesta, misma que permite conocer a cabalidad el proceso interno de la universidad como eje principal para una adecuada inclusión y una enseñanza de calidad, desde la perspectiva del estudiante universitario que es el centro de atención fundamental del proceso de enseñanza aprendizaje.

¿Por qué estudiar el tema?

La discapacidad de las personas ha sido un concepto que ha evolucionado por la interacción de las personas, este se vio sumiso por las barreras de la actitud de la sociedad y del entorno por la carencia de igualdad. Hace varios años atrás el Ecuador era un país con deficiencia en la inclusión laboral y educacional, esto afectó a un gran número de personas con discapacidad física que perdieron el trabajo por accidentes laborales, y muchos niños, adolescentes y jóvenes no tenían derecho a una educación inclusiva.

En el año 2008 la política ecuatoriana cambia ésta ideología motivando a estas personas a mejorar la calidad de vida con un trabajo digno y una educación estable, marcando la igualdad, la dignidad, la libertad de trabajar y estudiar; sin embargo aún existe ciertas dificultades para las personas con discapacidad, ya que existen insuficientes implementos para cubrir todas las necesidades de estas personas, más aun en el ámbito de la educación; en este sentido se aborda que la educación inclusiva requiere mejoramiento y estrategias para llevar a un régimen de calidad educacional adecuado.

Los procesos educativos inclusivos, permite estabilizar el desarrollo emocional de estudiantes con discapacidad, por el hecho de poder ser parte de una educación, dado esto es necesario enfatizar cuales son las necesidades de estas personas, y conllevarla a un mejoramiento de la educación y de la aplicación de estrategias que permitan lograr un aprendizaje

de calidad.

Cabe destacar que, Ecuador desde el año 2017 se convirtió en referente latinoamericano en inclusión social, donde se trabajó por la integración, la inclusión en la educación, el mejoramiento de la movilización y la autonomía, sin embargo, en el aspecto educativo hoy en día existen procesos a mejora en los centros educativos especialmente por las instituciones de educación superior, esto se da porque aún no existen un registro adecuado de estudiantes bachilleres que postulan para una carrera universitaria, el mismo que debe ser prioritario para la obtención de un cupo a la carrera que postulan las personas con discapacidad que hoy en día se les conoce como personas con necesidades educativas especiales, a más de esto existen discriminación al momento del proceso de estudio de la carrera, le ponen limitantes causando una inestabilidad emocional en el estudiante discapacitado.

CAPITULO II

RESULTADOS

Dimensión Estructura

Figura 1: Resultados de las preguntas de la dimensión Estructura

En la Figura 1 se puede observar los resultados de las encuestas sobre dichas preguntas correspondientes a la dimensión estructura, en las cuales arrojan como mayor porcentaje en lo que concierne la pregunta sobre si las tareas de la organización están claramente definidas un 38% en la que indica que los funcionarios públicos están muy en desacuerdo que en la organización las tareas estén claramente definidas, seguido de un 35% están en desacuerdo, un 21% indican estar de acuerdo y como menor porcentaje el 7% muy de acuerdo. En lo que respecta la pregunta 2 como mayor porcentaje los resultados indican que el 38% de los encuestados están muy en desacuerdo que en la organización las tareas estén lógicamente estructuradas seguido de una diferencia mínima encontramos que el 37% están en desacuerdo, un 16% están de acuerdo y con un porcentaje menor el 9% indican estar muy de acuerdo, los porcentajes alto de forma negativa se debe a la falta de

organización y responsabilidad por parte de los que conforman la institución pública.

Figura 2: Resultados de las pregunta de la dimensión Estructura

En la Figura 2 se puede observar los resultados de las encuestas sobre dichas preguntas correspondientes a la dimensión estructura, en las cuales arrojan como mayor porcentaje en lo que concierne si en la organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones un 49% indica que los funcionarios públicos están muy de acuerdo tener muy en claro quién es la autoridad que manda y toma las decisiones adecuadas e importantes dentro de la organización , seguido de un 42% están de acuerdo, un 6% indican estar muy en desacuerdo y como menor porcentaje el 3% están en desacuerdo. En lo que respecta si conocen claramente las políticas de esta organización como mayor porcentaje los resultados indican que el mayor porcentaje de los encuestados es decir el 51% están muy en desacuerdo ya que no conocen las políticas existentes de la organización debido a la falta de interés de la misma, seguido encontramos que el 32% están muy de acuerdo ya que consideran importante conocerlas para evitar cualquier

inconveniente como multas y sanciones por faltar a una política , y por ultimo como menor porcentaje el 17% nos indican están de acuerdo, según los encuestados.

Figura 3: Resultados de la preguntas de la dimensión Estructura

En la Figura 3 se puede observar los resultados de las encuestas referente a las preguntas correspondientes a la dimensión estructura, en las cuales arrojan como mayor porcentaje en lo que concierne la pregunta sobre si conocen claramente las estructura organizativa de la organización un 41% indicando que los funcionarios públicos están muy en desacuerdo ya que no conocen claramente la estructura organizativa de la organización pública , seguido de un 22% están desacuerdo, con una diferencia mínima 21% indican estar de acuerdo y como menor porcentaje el 16% están muy de acuerdo. En lo que respecta la pregunta que si en la organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas como mayor porcentaje los resultados indican que el 48% de los encuestados están muy de acuerdo y consideran que dentro de la organización no existen muchos papeleos al momento

de realizar las debidas actividades, siguiendo con un 28% indican estar de acuerdo el 20% en desacuerdo y como menor porcentaje el 4% consideran estar muy en desacuerdo ya que en la organización si existe muchos papeleos que no le permite realizar con rapidez las actividades correspondientes

Figura 4: Resultados de las preguntas 7 y 8 de la dimensión Estructura

En la Figura 4 se puede observar los resultados de las encuestas referente a la preguntas correspondientes a la dimensión estructura, en las cuales arrojan como mayor porcentaje en lo que concierne la pregunta si el exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas un 33% indicando que los funcionarios públicos están en desacuerdo ya que consideran que el exceso de reglas no impiden que las nuevas ideas expuestos por los funcionarios sean tomadas en cuenta y con una diferencia mínima el 32% indican que están de acuerdo porque se necesita tener un cargo superior para que las ideas ya sea para el mejoramiento del servicio o para la resolución de algún problema presentado puedan ser evaluadas y tomadas en consideración, con un 30% indican estar muy en desacuerdo

y como menor porcentaje el 5% de los encuestados están muy de acuerdo. En lo que respecta la pregunta si la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación, como mayor porcentaje los resultados indican que el 54% de los encuestados están en desacuerdo porque consideran que a pesar de que no exista una buena organización y planificación dentro de la empresa la productividad depende del empeño que los funcionarios tengan dentro de la misma, a diferencia del 27% que indican estar de acuerdo debido que una buena planificación y organización son factores importantes que influyen directamente en la productividad de los empleados, con 14% los encuestados indicaron estar muy de acuerdo y como menor porcentaje el 5% están muy en desacuerdo.

Figura 5: Resultados de las preguntas de la dimensión Estructura

En la Figura 5 se puede observar los resultados de las encuestas referente a la preguntas correspondientes a la dimensión estructura, en las cuales arrojan como mayor porcentaje en lo que concierne la pregunta sobre si la organización a veces no se tiene claro a quien reporta, un 52% indica que los funcionarios públicos están en desacuerdo debido a que en la organización si tienen en claro a quien reportar en caso de algún inconveniente

ya sea por las actividades o por algún funcionario, el 22% indicaron que están de acuerdo ya que consideran que existe mucha ausencia por parte de los encargados del grupo de trabajo o departamento, el 21% están muy de acuerdo y un 5% indican estar muy en desacuerdo. En lo que respecta la pregunta que si los jefes muestran interés por que las normas y métodos estén claros y se cumplan, como mayor porcentaje los resultados indican que el 41% de los encuestados están muy de acuerdo ya que los jefes si muestran interés por que las normas y procedimientos sean claros y sean respectivamente cumplido, el 38% están de acuerdo, el 11% indican estar en desacuerdo y con un porcentaje de menor el 10% considerar muy en desacuerdo ya que existen jefes que son los principales en no cumplir estas normas y procedimientos.

Dimensión Responsabilidad

Figura 6: Resultados de las preguntas de la dimensión Responsabilidad

En la Figura 6 se puede observar los resultados de las encuestas referente a las preguntas correspondientes a la dimensión estructura, en las cuales arrojan como mayor porcentaje en lo que concierne la pregunta si no se confían muchos en juicios individuales en la organización casi todo se verifica dos veces, un 48% indicando que los funcionarios públicos están en desacuerdo debido a que dentro de la organización si se confía mucho en las capacidades de los trabajadores sin que exista la necesidad de verificar dos veces con un menor porcentaje el 5% de los encuestados están de acuerdo ya que consideran que no existe esa debida confianza dentro de la misma. En la pregunta si el jefe le gusta que hagan bien el trabajo sin estar verificándolo 2 veces, el 58% de los encuestados indican estar muy de acuerdo ya que a los jefes les gusta que las actividades encomendadas se realicen con eficiencia sin que exista la necesidad de que haya una verificación, a diferencia del 5% que consideran estar en desacuerdo ya que no existe esa debida confianza laboral por parte de los superiores. La pregunta si los superiores solo trazan planes generales de lo que deben hacer, del resto son responsables ellos mismos, obteniendo un mayor porcentaje del 78% indican estar muy de acuerdo que los superiores de la organización publica solo se encargan de trazar los planes en general y de ahí en adelante es el funcionario el responsable de cómo y si realizan las actividades asignadas por el superior, con un menor porcentaje tenemos que el 8% indican que los superiores también son responsables de que las actividades de los empleados se realicen de la debida forma ya que deben llevar el control necesario. La pregunta #14 nos muestra un mayor

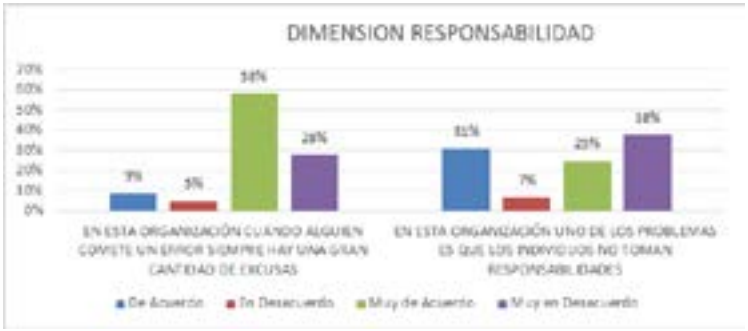
porcentaje de 57% estar de acuerdo y un 43% muy de acuerdo que en esa dicha organización para crecer y salir adelante en el ámbito profesional se debe tomar la iniciativa y hacer las cosas por ellos mismo sin dependencia de nadie.

Figura 7: Resultados de las preguntas de la dimensión Responsabilidad

En la Figura 7 se puede observar los resultados de las encuestas referente a las preguntas correspondientes a la dimensión responsabilidad, en las cuales arrojan como mayor porcentaje en lo que concierne la pregunta si en la organizaciones sale adelante cuando toman iniciativa por sí mismos, nos muestra un mayor porcentaje de 57% estar de acuerdo y un 43% muy de acuerdo que en esa dicha organización para crecer y salir adelante en el ámbito profesional se debe tomar la iniciativa y hacer las cosas por ellos mismo sin dependencia de nadie. La pregunta 15 un 72% indicando que los funcionarios públicos están de acuerdo en que la filosofía principal de la organización es que los trabajadores que pertenecen a la institución deben resolver por sí mismos los problemas o errores cometidos, un 23% están muy de acuerdo y con un menor porcentaje de

5% indican estar en desacuerdo ya que consideran que los problemas también pueden ser solucionados con la ayuda de un compañero.

Figura 8: Resultados de las preguntas de la dimensión Responsabilidad



En la Figura 8 se puede observar los resultados de las encuestas referente a las preguntas correspondientes a la dimensión responsabilidad, en las cuales arrojan como mayor porcentaje en lo que concierne la pregunta sobre si en la organización cuando alguien comete un error siempre hay una cantidad de excusas, con un mayor porcentaje de 58% nos muestra estar muy de acuerdo que dentro de la organización cuando alguien comete un error siempre existen variedades de excusas para justificar lo cometido. Con un menor porcentaje del 5% indican estar en desacuerdo. La pregunta 17 indican que el 38% de los encuestados están muy en desacuerdo ya que en la organización los funcionarios si toman las debidas responsabilidades sobre las actividades que desempeñan a diferencia del 31% que consideran estar de acuerdo ya que

algunos trabajadores entre menos responsabilidades tengan mejor para su persona, siguiendo con un 25% están muy de acuerdo y como porcentaje menor el 7% indican estar en desacuerdo.

Dimensión Recompensa

Figura 9: Resultados de las preguntas de la dimensión Recompensa

En la Figura 9 se puede observar los resultados de las encuestas referente a las preguntas correspondientes a la dimensión recompensa, en las cuales arrojan como mayor porcentaje en lo que concierne la pregunta en esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda que el mejor ascienda, un 68% indican que los funcionarios públicos están muy en desacuerdo debido a que en la organización no existe un sistema que promocione al que mejor ascienda seguido de un 21% están en desacuerdo y como de menor porcentaje se muestra un 12% de los encuestados indican estar muy de acuerdo. La pregunta sobre si las recompensas en incentivos que reciben en

la organización son mejores que las amenazas criticas el mayor porcentaje indica que el 69% muy en desacuerdo ya que en la organización existen más las criticas las llamadas de atención si existe un fallo de alguna actividad, que las recompensas o incentivos cuando se realiza un buen trabajo, seguido de una 19% indican estar en desacuerdo, el 8% de acuerdo y como porcentaje menor el 4% muy de acuerdo.

Figura 10: Resultados de las preguntas de la dimensión Recompensa

En la Figura 10 se puede observar los resultados de las encuestas referente a las preguntas correspondientes a la dimensión e, en las cuales arrojan como mayor porcentaje en lo que concierne la pregunta si en la organización a veces se tienen claro a quien reporta, un 54% indicando que los funcionarios públicos están muy en desacuerdo debido a que en la organización si tienen en claro a quien reportar en caso de algún inconveniente ya sea por las actividades o por algún funcionario, seguido de un 38% indicaron que están en desacuerdo y un 4% indican estar de acuerdo y muy de acuerdo ya que consideran que existe mucha ausencia por parte de los

encargados del grupo de trabajo o departamento. La pregunta sobre si la organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo, el 89% está muy de acuerdo que en la organización no existe suficiente recompensa ni se reconoce por hacer un buen trabajo, que los motive para seguir desempeñando sus actividades, y como menor porcentaje el 2% nos indica estar en desacuerdo pues consideran que el reconocimiento y la motivación que reciben depende de cada departamento. La pregunta 23 indica que el 42% están en desacuerdo ya que cuando se cometen errores no existe sanción solo un llamado de atención para que se mejore y se solucionen los errores seguido de un 28% están muy en desacuerdo, el 23% se muestra estar muy de acuerdo que s existe una debida sanción y como menor porcentaje el 8% indican estar de acuerdo.

Dimensión Desafío

Figura 11: Resultados de las preguntas de la dimensión Desafío

En la Figura 11 se puede observar los resultados de las encuestas referente a las preguntas correspondientes a la

dimensión desafío, en las cuales arrojan como mayor porcentaje en lo que concierne la pregunta si la filosofía de la organización es que a largo plazo progresaran más si hacen las cosas lentas, pero certeramente, el 51% indicando que los funcionarios públicos están en desacuerdo debido a que en la organización la filosofía es que se progresa más a largo y a corto plazo si se trabaja de una manera eficiente y eficaz, seguido de un 38% están muy de acuerdo y encuentran muy válida esa filosofía ya que considerar que es mejor lento pero seguro el progreso a pesar que sea a largo plazo y con un menor porcentaje encontramos que el 12% están de acuerdo con la filosofía. La pregunta sobre si la organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos, muestra que el 43% de los encuestados están muy de acuerdo referente a que la organización ha sabido tomar los riesgos necesarios en los momentos oportunos, con un menor porcentaje del 23% indicaron estar en desacuerdo. La pregunta sobre si en la organización tienen que tomar riesgos grandes ocasionalmente, el 54% están en desacuerdo debido a que la empresa no tiene la necesidad de tomar riesgos grandes ya que es una empresa que no depende de ellos para el progreso de la organización, y con un porcentaje del 12 % los encuestados consideran estar muy de acuerdo que la organización en ocasiones debe tomar los riesgos necesarios para la mejora de la misma.

Figura 12: Resultados de las preguntas de la dimensión Desafío

En la Figura 12 se puede observar los resultados de las encuestas referente a las preguntas correspondientes a la dimensión Desafío, en las cuales arrojan como mayor porcentaje en lo que concierne a la toma de decisiones en la organización en las que se refiera si la toma de decisiones se hace con precaución para lograr la máxima efectividad el 59% indica que los funcionarios públicos están muy de acuerdo debido que si existe ,mucha precaución al momento de tomar una decisión, esperando que se logre con la máxima efectividad sin cometer errores, el 29% muestran estar de acuerdo, y por último el 12% están en desacuerdo ya que consideran que en ciertas ocasiones las decisiones son tomadas sin un debido análisis de precaución.. En lo que respecta en si la organización se arriesga por una buena idea como mayor porcentaje los resultados indican que el 42% de los encuestados están muy de acuerdo, a diferencia con un 28% indican estar muy en desacuerdo y consideran que hace falta tomar esos riesgos que ayuden a mejorar la organización, un 26% están en desacuerdo y como ultimo porcentaje un 5% indican estar de acuerdo.

Dimensión Relaciones

Figura 13: Resultados de las preguntas de la dimensión Relaciones

En la Figura 13 se puede observar los resultados de las encuestas referente a las preguntas correspondientes a la dimensión Relaciones, en las cuales arrojan como mayor porcentaje en lo que concierne si las personas de la organización prevalece una atmosfera de amistad el 71% indicando que los funcionarios públicos están de acuerdo debido a que en la organización si existe un ambiente amistoso entre los trabajadores de la organización seguido de un 21% consideran estar en desacuerdo debido a que existe diferencias y desacuerdos que ocasionan un ambiente muy tenso y como porcentaje menor indicaron el 8% estar muy de Acuerdo. En lo que se refiere a la pregunta de que si la organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones como mayor porcentaje indicaron estar muy de Acuerdo y como menor porcentaje tenemos que el 20% indican estar en desacuerdo ya que consideran que existe mucha tensión dentro de la misma. Respecto a la pregunta sobre si es bastante difícil conocer a las

personas en la organización el 42% concuerdan estar muy en desacuerdo ya que los trabajadores dentro de la organización son personas abiertas dispuestas a compartir con las personas a sus alrededores, con un 33% indican estar muy de acuerdo y como menor porcentaje el 26% están en desacuerdo.

Figura 14: Resultados de las preguntas de la dimensión Relaciones

En la Figura 14 se puede observar los resultados de las encuestas referente a las preguntas correspondientes a la dimensión Relaciones, en las cuales arrojan como mayor porcentaje en lo que concierne si las personas de la organización tienden hacer frías entre sí 38% indicando que los funcionarios públicos están en desacuerdo debido a que en la organización los trabajadores son sociables y amistosos entre compañeros como menor porcentaje tenemos que el 30% indican estar de Acuerdo ya que consideran que no existe esa confianza entre compañeros. Respecto a las relaciones de jefe y trabajador si tienden hacer agradables el 68% indicaron estar muy de acuerdo seguido de un 21% muy en desacuerdo y como menor porcentaje el 12% indican estar de acuerdo.

Dimensión Cooperación

Figura 15: Resultados de las preguntas de la dimensión Cooperación

En la Figura 15 se puede observar los resultados de las encuestas referente a la preguntas correspondientes a la dimensión cooperación, en las cuales arrojan como mayor porcentaje en lo que concierne la pregunta sobre si la organización exige un rendimiento bastante alto el 56% indican que los funcionarios públicos están muy de acuerdo ya para el buen desempeño de dentro de la organización se requiere de un rendimiento alto y eficiente y como menor porcentaje tenemos que el 44% están de acuerdo. En lo que respecta a si la dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar el 58% indican estar muy de acuerdo debido los jefes consideran que todo trabajo puede ser perfeccionado hasta obtener un resultado satisfactorio como menor porcentaje tenemos el 42% están de acuerdo. La siguiente pregunta sobre si la organización siempre presiona para mejorar el rendimiento personal y grupal como mayor porcentaje tenemos que el 68% consideran estar muy de acuerdo y como menor porcentaje tenemos el 32% indican

estar de acuerdo y debido a que en la organización existe la presión de mejorar constantemente para el buen desempeño de las actividades a realizar ya sea personal o grupalmente.

Figura 16: Resultados de las preguntas de la dimensión Cooperación

En la Figura 16 se puede observar los resultados de las encuestas referente a la preguntas correspondientes a la dimensión cooperación en el GAD Manta, en las cuales arrojan como mayor porcentaje en lo que concierne a si la dirección piensa si todas las personas están contentas la productividad marcara bien un 47% indicaron estar muy de acuerdo debido a que en la organización mientras el personal se siente motivado el desempeño que tengan será positiva y se reflejaran directamente a los usuarios, seguido de una 26% indicaron estar en desacuerdo un 17% muy en desacuerdo y por último el 11% consideran estar de acuerdo. En lo que respecta a la pregunta sobre si es más importante llevarse bien a tener un buen desempeño como mayor porcentaje indican estar muy de acuerdo debido a que consideran que vale más las influencias que el desempeño que se tenga dentro de la organización seguido

con 38% nos muestra estar en desacuerdo, el 12% de acuerdo y como porcentaje menor tenemos l8% muy en desacuerdo.

Dimensión Estándares

Figura 17: Resultados de las preguntas de la dimensión Estándares

En la Figura 17 se puede observar los resultados de las encuestas referente a las preguntas correspondientes a la dimensión estándares, en las cuales arrojan como mayor porcentaje en lo que concierne la pregunta si se equivocan las ven mal los superiores el 46% concuerdan y están muy de acuerdo seguido de un 28% en desacuerdo, el 22 % muy en desacuerdo y como menor porcentaje tenemos que el 5% consideraron estar de acuerdo. Respecto a la pregunta si los jefes hablan acerca de las aspiraciones dentro de la organización con un porcentaje mayor el 70% indican estar en desacuerdo ya que a los jefes no se interesan en el crecimiento profesional del personal, el 25% indican estar muy en desacuerdo y como menor porcentaje tenemos el 5% de acuerdo. Referente a l pregunta sobre si las personas de la organización no confían una en la otra el 58% están en desacuerdo seguido de un 25% muy en desacuerdo, el

12% indican estar muy de acuerdo y como menor porcentaje tenemos el 5% de acuerdo.

Figura 18: Resultados de las preguntas de la dimensión Estándares

En la Figura 18 se puede observar los resultados de las encuestas referente a las preguntas correspondientes a la dimensión estándares, en las cuales arrojan como mayor porcentaje en lo que concierne la pregunta sobre si el jefe y los compañeros ayudan cuando existe una labor difícil como mayor porcentaje el 63% indicaron estar de acuerdo que existe la ayuda necesaria cuando existe un problema que evita la realización de alguna actividad por parte de los jefes y compañeros, el 30% muy de acuerdo y como porcentaje menor tenemos el 7% en desacuerdo. Lo que respecta a la pregunta sobre la filosofía de los jefes enfatiza el factor humano es decir cómo se sienten las personas el 38% indican estar de acuerdo, el 33% muy de acuerdo, el 25% muy en desacuerdo y como porcentaje menor tenemos el 4% en desacuerdo.

Dimensión Conflicto

Figura 19: Resultados de las preguntas de la dimensión Conflicto

En la Figura 19 se puede observar los resultados de las encuestas referente a las preguntas correspondientes a la dimensión conflicto, en las cuales arrojan como mayor porcentaje en lo que concierne la pregunta sobre si en la organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado por evitar desacuerdos el 38% consideran estar muy en desacuerdo, el 29% están de acuerdo, el 22% muy de acuerdo y como porcentaje menor el 12% en desacuerdo. Respecto a la pregunta sobre si la actitud de los jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable el 52% indican estar en desacuerdo como menor porcentaje tenemos que el 48% están muy en desacuerdo. Referente a la pregunta sobre si los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos como mayor porcentaje el 52% indican estar en desacuerdo, el 23% muy de acuerdo el 20% muy en desacuerdo y como menor porcentaje tenemos el 5% estar de acuerdo.

Figura 20: Resultados de las preguntas de la dimensión Conflicto

En la Figura 20 se puede observar los resultados de las encuestas referente a las preguntas correspondientes a la dimensión conflicto, en las cuales arrojan como mayor porcentaje en lo que concierne la pregunta sobre si siempre puede decir lo que piensa aunque no estén de acuerdo con los jefes el 45% indican estar muy de acuerdo, el 21% están de acuerdo, el 20% muy en desacuerdo y como menor porcentaje tenemos el 14% en desacuerdo. Referente a la pregunta sobre si lo más importante en la organización es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible el 56% están muy de acuerdo, el 36% de acuerdo y como menor porcentaje tenemos que el 8% están en desacuerdo.

Dimensión Identidad

Figura 21: Resultados de las pregunta s de la dimensión Identidad

En la Figura 21 se puede observar los resultados de las encuestas referente a la pregunta si las personas se sienten orgullosas correspondientes a la dimensión compromiso, en las cuales arrojan como mayor porcentaje en lo que concierne la pregunta sobre si las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización un 58% están de acuerdo y un 42% están muy de acuerdo debido a que se sienten feliz de prestar sus servicios y pertenecer a dicha organización. Respeto a la pregunta si se sienten que son miembro de un equipo que funciona bien el 38% indican estar de acuerdo, un 34% muy de acuerdo, el 17% en desacuerdo y como porcentaje menor el 12% están muy en desacuerdo.

Figura 22: Resultados de la pregunta 52 y 53 de la dimensión Identidad

En la Figura 22 se puede observar los resultados de las encuestas referente a la preguntas correspondientes a la dimensión compromiso, en las cuales arrojan como mayor porcentaje en lo que concierne la pregunta sobre si sienten que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia a la organización un 58% indican que los funcionarios públicos están de acuerdo ya que consideran que no existe la suficiente lealtad por parte del personal hacia la organización y con un menor porcentaje del 4% están en desacuerdo ya que consideran que el personal son muy leales y se entregan mucho a la organización al que pertenecen. La pregunta sobre si en la organización cada cual se preocupa por sus propios intereses con el mayor porcentaje del 72% nos muestra que los encuestados están muy de acuerdo que en la organización existe un ambiente laboral muy egoísta ya que cada cual busca sus propios intereses sin importar las personas que lo rodean, seguido de un 13% indican estar de acuerdo, y como porcentaje más bajo se encuentran el 8% muy

en desacuerdo y desacuerdo pues existe un ambiente de armonía entre sus compañeros.

Resultados Generales

Promedio dimensión Estructura.

Figura 23 Promedio de la dimensión Estructura

En la Figura 23 se puede observar los resultados generales correspondientes a la dimensión estructura, en las que se muestra como el mayor porcentaje el 32% que indican estar de acuerdo respecto a que la estructura de la organización son muchas las restricciones, las reglas, controles y procedimientos que existen dentro de la institución pública , en la que se pudo comprobar cómo forma negativa que ciertos funcionarios no tienen conocimientos de la misma y a eso la productividad de los empleados que se ve afectada debido a que las tareas no están estructuradas, seguido de un 31% muy de acuerdo, 24% muy en desacuerdo y por ultimo como menor porcentaje tenemos el 13 % en desacuerdo.

Promedio dimensión Responsabilidad

Figura 24: Resultados de la dimensión Responsabilidad

En la Figura 24 se puede observar los resultados generales correspondientes a la dimensión Responsabilidad, en las que se muestran como el mayor porcentaje el 48% indican estar muy de acuerdo respecto a que la responsabilidad dentro de la organización se centra en que el empleado es responsable del trabajo realizado `por sí mismo sin necesidad de consultar cada paso con los superiores, tomar las decisiones adecuadas para el mejoramiento de la organización, sin que haya cantidades de excusas, seguido con 34% indican estar de acuerdo, con un 14% muy desacuerdo y como ultimo porcentaje nos muestra un 5% en desacuerdo.

Promedio dimensión Recompensa

Figura 25: Resultados de las preguntas de la dimensión Responsabilidad

En la Figura 25 se puede observar los resultados generales correspondientes a la dimensión Recompensa, en las que se muestra como el mayor porcentaje el 35% que indican estar muy en desacuerdo debido a que las recompensan dentro de la organización son inexistente la falta de motivación ni el reconocimiento adecuado por el buen desempeño, tomando en cuenta que los sistema de incentivo y de motivación hacia el personal depende del departamento y como se lleve la relación con los superiores, seguido de un 30% indican estar muy de acuerdo, el 24% en desacuerdo y como menor porcentaje el 10% se encuentran en desacuerdo

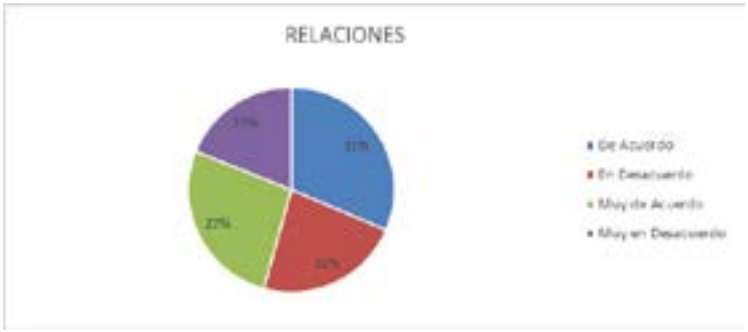
Promedio dimensión Desafíos

Figura 26: Resultados de la dimensión Desafíos

En la Figura 26 se puede observar los resultados generales correspondientes a la dimensión desafíos, en las que se muestra como el mayores porcentajes el 31% están de acuerdo y el 27% muy de acuerdo que en la organización es necesario tomar los riegos y desafíos oportunos, para que así la organización tenga una mejora en la productividad siendo estos por medio de las decisiones tomadas y las actividades desempeñadas de los funcionarios hacia a los usuarios y como porcentajes bajos tenemos que el 23% están en desacuerdo y el 19% muy en desacuerdo.

Promedio dimensión Relaciones

Figura 27: Resultados de la dimensión Relaciones



En la Figura 27 se puede observar los resultados generales correspondientes a la dimensión Relaciones, en las que se muestra como el mayor porcentaje el 31% que indican estar de acuerdo respecto a que las relaciones entre el personal de la organización en ciertos departamentos prevalece una atmosfera de amistad y buena relación aunque les parece un poco difícil llegar a conocer a las personas que laboran dentro de la misma, debido que no son muy reservadas a diferencia del 19% que consideran estar en desacuerdo ya que existe mucha critica dentro de la institución.

Promedio dimensión Cooperación

Figura 28: Resultados de la dimensión Cooperación

En la Figura 28 se puede observar los resultados generales correspondientes a la dimensión cooperación, en la que nos muestra un gran porcentaje del 60% indican estar muy de acuerdo y un 25% están de acuerdo debido que en la organización se exige un rendimiento muy alto para el desempeño de las actividades y se exige mucho la cooperación ya que se busca la mejora del rendimiento personal y grupal, para así lograr la satisfacción del personal por un buen desempeño, un 11% están en desacuerdo y como menor porcentaje se muestra que el 4% están muy en desacuerdo.

Promedio dimensión Estándares

Figura 29: Resultados de la dimensión Estándares

En la Figura 29 se puede observar los resultados generales correspondientes a la dimensión estándares, en las que se muestra como el mayor porcentaje el 33% que indican estar muy de acuerdo respecto a que los estándares de la organización es que exista la ayuda necesario entre compañeros o superiores cuando haya una labor difícil, ya que la filosofía de la organización es saber cómo se sienten las personas, con 23% se muestra estar en desacuerdo debido a que cuando se comete un error, las ven mal los superiores sin importar el motivo de lo cometido, el 27% están de acuerdo y como menor porcentaje el 17% muy en desacuerdo.

Promedio dimensión Conflicto

Figura 30: Resultados de la dimensión Conflicto

En la Figura 30 se puede observar los resultados generales correspondientes a la dimensión conflicto, en las que se muestra como el mayor porcentaje el 29% que indican estar muy de acuerdo respecto a lo que se refiere los conflictos dentro de la organización, los superiores tratan de buscar estimular las discusiones de las personas buscando la mejor solución para el beneficios de todos, seguido el 28% indican estar en desacuerdo porque consideran que a veces para evitar desacuerdos ya sea con los compañeros o los superiores es necesario quedarse callado, el 25% están muy en desacuerdo y como menor porcentaje tenemos el 18% indican estar de acuerdo.

Promedio dimensión Identidad

Figura 31: Resultados de la dimensión Identidad

En la Figura 31 se puede observar los resultados generales correspondientes a la dimensión compromiso, el 42% indican estar de acuerdo y con 41% de acuerdo que existe mucho compromiso por parte de los empleados en la organización debido que se sienten muy orgullosos del desempeño que realizan, y de pertenecer a la misma por otra parte un 10% están en desacuerdo y un 7% en desacuerdo ya que consideran que existen personas que se preocupan por sus propios intereses sin importarles de los que se encuentran a sus alrededores.

Fortalezas y Debilidades por dimensiones.

Tabla 1: Fortalezas y Debilidades por dimensiones

Dimensiones	Fortalezas	Debilidades
Estructura:	Las tareas son muy claras y definidas. La eficiencia que existe para desempeñar las actividades	La falta de conocimientos de las políticas de la organización. El exceso de reglas impide que nuevas ideas sean tomadas en cuentas
Responsabilidad	La confianza que existe de los superiores por las capacidades del personal Toman la iniciativa por si mismos	La Existencia de diferentes excusas cuando se comete un error. La falta de interés para tomar las debidas responsabilidades.
Recompensas	No se toman medidas muy fuertes que afecte la estadía del funcionario en la organización por algún error cometido Se tiene en claro a quién acudir en caso de que exista algún problema.	No existen los incentivos y el reconocimiento hacia el personal por su buen desempeño Son más las críticas por parte de los superiores que la motivación
Desafíos	Se toman las decisiones con mucha precaución logrando la máxima efectividad No existen riesgos grandes que se deban tomar solo en momentos oportunos.	La filosofía de algunos superiores es considerar que es mejor lento pero seguro el progreso sin importar que sea a largo plazo
Relaciones	Existe un ambiente amistoso y de respeto entre el personal Tiende a ser agradable la relación entre los superiores y trabajadores	Las personas de la organización pueden ser muy reservadas y poco abiertos a los demás Es que se dificultad llegar a conocer a las personas de la organización y sus formas de pensar.
Cooperación	Los superiores tienen en claro que todo trabajo se puede mejorar. El personal se siente orgulloso de las labores que desempeñan.	El personal considera que es mejor llevarse bien con los de la organización que tener un buen desempeño. Existe mucha presión hacia el personal para el desempeño de las actividades.

Estándares	Existen mucha colaboración por parte de los superiores como de los trabajadores, cuando se presenta una dificultad en alguna actividad La dirección enfatiza de cómo se sienten las personas dentro de la organización.	Los jefes no están interesados en las aspiraciones y en el crecimiento profesional del personal. No existe la debida confianza entre compañeros.
Conflicto	Los jefes consideran que debe existir una buena relación entre departamentos y evitar cualquier conflicto. Para la organización es muy importante tomar decisiones adecuadas de manera fácil y rápida para la solución de un conflicto.	Para evitar conflictos, desacuerdos y causar una buena impresión los trabajadores optan por quedarse calladas antes situaciones. No se busca la forma de estimular una discusión abiertas entre trabajadores
Identidad	Los funcionarios se sienten orgullosos de pertenecer y prestar sus servicios en la organización Se sienten parte de un equipo que se desempeñan bien en sus actividades	En la organización cada cual se preocupa por sus propios intereses sin importar de las personas que los rodean No existe la suficiente lealtad por parte del personal hacia la organización

CAPITULO III

PROPUESTA

Propuesta de un Plan de Acción para fortalecer la cultura y clima organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado de Manta

Plan de Acción

Es una herramienta de planificación empleada para la gestión y control de tareas o proyectos. Como tal, funciona como una hoja de ruta que establece la manera en que se organizará, orientará e implementará el conjunto de tareas necesarias para la consecución de objetivos y metas. La finalidad del plan de acción, a partir de un marco de correcta planificación, es optimizar la gestión de proyectos, economizando tiempo y esfuerzo, y mejorando el rendimiento, para la consecución de los objetivos planteados. (Bryson, 1988, pág. 425)

En el presente proyecto de investigación se presenta como una de las principales herramientas para lo que es la realización de la propuesta debido a que el plan de acción nos ayudara a llevar un orden y una planificación para que sea factible la consecución metas y objetivos propuestos. Por lo tanto, la realización de las acciones a la mejora del clima organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado de Manta.

Objetivo General

Contribuir a la mejora del clima organizacional en la que se encuentra el personal de la Organización.

Objetivos Específicos

- Fortalecer los conocimientos sobre las políticas de la organización
- Mantener la confianza de los superiores sobre las capacidades del personal
- Generar un sistema de reconocimiento y motivación al personal
- Fomentar la máxima precaución en la toma de decisiones
- Mejorar la relación laboral de los funcionarios y los superiores.
- Establecer que todo trabajo se puede mejorar con efectividad
- Apoyar el mejoramiento profesional y ascenso laboral del personal
- Estimular discusiones abiertas que permitan al personal resolver cualquier conflicto o desacuerdos.
- Integrar al personal para que exista un ambiente de trabajo agradable y puedan desempeñar bien las actividades correspondientes.

Metodología

Para la realización de un plan de acción se inicia con el establecimiento de objetivos que nos permitirá identificar las metas que se quiere lograr, la categorización de objetivos de acuerdo a dimensiones del clima organizacional, establecimiento de estrategias y actividades acordes a los objetivos, establecimiento de indicadores de medición, responsables y plazos de cumplimiento

Dimensión	Objetivos	Iniciativa Estratégica	Estándar	Indicadores	Plazo	Responsables
Estructura	• Fortalecer los conocimientos sobre las políticas de la organización	• Capacitaciones para conocer las normas y políticas de la organización.	• Capacitaciones anuales	• 4 capacitaciones anuales	1er año	Dep. Talento Humano
	• Definir con claridad las actividades a desempeña	• Realizar un manual de procedimientos y funciones a desempeñar	• manual de procedimientos y funciones a realizar	• Actividades a desempeñar		
Responsabilidad	• Mantener la confianza de los superiores sobre las capacidades del personal	• Desarrollar un manual de procedimientos y funciones que detallen productos finales por puesto, de revisión periódico e institucional.	• Manual de procedimientos y funciones elaborado	• Si - No	3er mes	Dep. Talento Humano
	• La falta de interés para tomar las debidas responsabilidades.	• Evaluar el desempeño de manera cuantitativa	• El 80% del personal tiene una calificación superior a 8/10	• % de personal evaluado de manera satisfactoria		

Dimensión	Objetivos	Iniciativa Estratégica	Estándar	Indicadores	Plazo	Responsables
Recompensas	• crear un sistema de recompensas y motivación al personal	• Normar un sistema de recompensas por desempeño	• Manual de recompensas por desempeño elaborado	• Nivel de cumplimiento del sistema de reconocimiento	6to mes	Dep. Financiera
	• Motivar e incentivar al personal con un sistema de ascenso laboral.	• Ejecutar un sistema de incentivos a los mejores funcionarios	• 100% de cumplimiento del sistema de incentivo.	• Nivel de cumplimiento del sistema de reconocimiento	1er año	Dep. Talento Humano
Desafíos	• Lograr la máxima efectividad en la toma de decisiones	Realizar un sistema de prevención de las malas tomas de decisiones	Sistema de prevención de las malas decisiones	Nivel de efectividad en las actividades	3er mes	Dep. Talento Humano
	Desarrollar un manual de prevención de riesgos, que no afecte al desempeño de la organización	Desarrollar un manual de prevención de riesgos, que no afecte al desempeño de la organización	Manual de prevención de riesgos	% de riesgos ocurridos en la organización		

Dimensión	Objetivos	Iniciativa Estratégica	Estándar	Indicadores	Plazo	Responsables
Relacioness	Mejorar la relación laboral entre los funcionarios y los superiores.	Realizar convivencia s que ayuden a fortalecer la relación entre el personal y los superiores	Manual de convivencias entre el personal y los superiores	Números de convivencias realizadas en la organización	1er año	Dep. Talento Humano
	Mejorar el ambiente de amistad y respeto que existe entre funcionarios	Crear un sistema de integración que fortalezca y mejore el clima organizacional	Números de integraciones al personal realizadas en la organización	• Nivel de cumplimiento del sistema de reconocimiento	6to mes	
Cooperación	Identificar las soluciones para la mejora de cualquier actividad	Crear un sistema de mejora	Manual de mejora de actividades	Eficiencia del personal dentro de la organización	3er mes	Dep. Talento Humano
	Desarrollar un manual de prevención de riesgos, que no afecte al desempeño de la organización	Desarrollar un manual de prevención de riesgos, que no afecte al desempeño de la organización	Manual de prevención de riesgos	% de riesgos ocurridos en la organización	1er año	

Dimensión	Objetivos	Iniciativa Estratégica	Estándar	Indicadores	Plazo	Responsables
Estándares	Considerar las aspiraciones y el crecimiento profesional del personal.	Fomentar el crecimiento profesional	Seminarios para el crecimiento profesional del personal	2 capacitaciones	1er año	Dep. Financiero
	Mejorar el ambiente de amistad y respeto que existe entre funcionarios	Crear un sistema de integración que fortalezca y mejore el clima organizacional	Números de integraciones al personal realizadas en la organización	• Nivel de cumplimiento del sistema de reconocimiento	3er mes	
Conflicto	Establecer la correcta toma de decisiones ante la solución de un problema	Crear un plan de contingencia ante un conflicto que pueda presentarse	Plan de contingencia ante conflictos	% de problemas solucionados	1er año	DDep Talento Humano
	Desarrollar un manual de prevención de riesgos, que no afecte al desempeño de la organización	Desarrollar un manual de prevención de riesgos, que no afecte al desempeño de la organización	Manual de prevención de riesgos	% de riesgos ocurridos en la organización	6to mes	

Dimensión	Objetivos	Iniciativa Estratégica	Estándar	Indicadores	Plazo	Responsables
Identidad	Fortalecer equipos que funcionen y se desempeñen bien en las actividades	Realizar convocatorias de del funcionario con el mejor desempeño	Convocatorias de buen desempeño	Eficiencia del personal en la organización	1er año	Dep Talento Humano
	Mejorar el ambiente de amistad y respeto que existe entre funcionarios	Crear un sistema de integración que fortalezca y mejore el clima organizacional	Números de integraciones al personal realizadas en la organización	• Nivel de cumplimiento del sistema de reconocimiento	1er año	

CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

A través del estudio del clima y la cultura organizacional se determinó que el Gobierno Autónomo Descentralizado de Manta tiene identificadas claras las fortalezas y las debilidades.

- Autores contemporáneos como Becker (1998) definen La cultura organizacional como un sistema de valores y creencias compartidos; la gente, la estructura organizacional, los procesos de toma de decisiones y los sistemas de control interactúan para producir normas de comportamiento.

- La investigación se desarrolla a través de un diseño metodológico de campo en la que se llevó a cabo un análisis de los factores que determinan el estado del clima y las cultura organizacional aplicando el modelo teórico de Litwin y Stringer, en las cuales se basaban en 9 dimensiones: Estructura, responsabilidad, recompensas, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad en las que fueron aplicadas por el método de cuestionario a los funcionarios del Municipio de Manta.

- El diagnóstico realizado nos muestra como resultados que la dimensión con mejores resultados favorable es la dimensión Relaciones dado que existe un clima amistoso y de respeto. La falta de motivación al personal es uno de los principales problemas de la organización, debido que no existe ese reconocimiento e incentivo el buen desempeño de sus labores realizadas ocasionando la baja eficiencia en el personal

- El plan de acción tiene como objetivo fundamental contribuir en

la mejora del clima y la cultura organizacional para el mejoramiento y ejecución eficiente y eficaz de las actividades laborales, con alta capacidad resolutiva, homogenizar las actitudes de manera que contribuyan a crear un clima laboral satisfactorio, corregir y apoyar a la continuidad y desarrollo institucional de los colaboradores.

- Evaluar periódicamente el clima y la cultura organizacional de los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado de Manta con el propósito de corregir las falencias que afectan el rendimiento del personal.
- Concientizar a los funcionarios que el estudio de la cultura organizacional es un procedimiento positivo para la organización que tiene como finalidad tomar correctivos, y proponer mejoras al desempeño del personal
- Analizar constantemente los resultados obtenidos en las variables de la cultura organizacional a fin de estimar de manera objetiva los resultados de manera periódica.
- Enfatizar el cumplimiento eficiente y efectivo de la propuesta sugerida, con fines de elevar el desempeño del personal y mejorar el ambiente de la organización

Recomendaciones

- Evaluar periódicamente el clima y la cultura organizacional de los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado de Manta con el propósito de corregir las falencias que afectan el rendimiento del personal.
- ConcientizTar a los funcionarios que el estudio de la cultura organizacional es un procedimiento positivo para la organización que tiene

como finalidad tomar correctivos, y proponer mejoras al desempeño del personal

- Analizar constantemente los resultados obtenidos en las variables de la cultura organizacional a fin de estimar de manera objetiva los resultados de manera periódica.
- Enfatizar el cumplimiento eficiente y efectivo de la propuesta sugerida, con fines de elevar el desempeño del personal y mejorar el ambiente de la organización

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguirre Batzan, A. (1996.). La antropología aplicada a la empresa Revista de Antropología Aplicada I/96, Instituto de Antropología de Barcelona, Barcelona

Álvarez, A. &. (2013). Felicidad y desarrollo de la Cultura en las organizaciones, un enfoque psicosocial. Revista de Comunicación. J. (12),

Amorós, E. (2015). Comportamiento Organizacional.

Aristimuño, M., & Rodríguez, C. (2014). Responsabilidad social universitaria. Su gestión desde la perspectiva de directivos y docentes. Estudio de caso: una pequeña universidad Latinoamericana. Interciencia, 39 (6), 375-382.

Association of Commonwealth Universities & Association Of Universities of the Brithish Commonwealth. (1960). (A. o. Universities, Ed.) Universities Yearbook.

Baca, H. (2015). LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA: PROPUESTA CONCEPTUAL Y MEDICIÓN EN EL ÁMBITO DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA - PERÚ. Sevilla, España: Universidad de Sevilla.

Brunet, L. (1987). El Clima de Trabajo en las Organizaciones.: Defnición, diagnóstico y consecuencias. Editorial Trillas.

Bryson, J. (1988). Strategic planning for public and nonprofit organizations: A guide to strengthening and sustaining organizational achievement. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Castillo, E., & Quezada, C. (2001). Manual de Capacitación para Emprendimientos Rurales. (IICA, Ed.)

Cely Vargas, M. L. (2016). Responsabilidad Social Universitaria: nueva identidad y compromiso: estudio de caso departamento del Meta, Colombia. Huelva, España: Universidad de Huelva.

Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Cienc Trab. , 17.

Chiavenato. (2009). Gestión del Talento. México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2004). Introducción a la Teoría General de Administración. México: Mc Graw Hill.

Comisión Europea. (2000). Libro Blanco sobre responsabilidad ambiental. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Cumbre de Johannesburgo. (2002). Naciones Unidas. Recuperado el 2016, de www.un.org

De Blas, A., & Rubio, J. (2013). Teoría del Estado I El Estado y sus instituciones. España: UNED.

De la Calle Maldonado, C. (2010). La Formación de la Responsabilidad Social del Universitario: un estudio empírico. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid.

Dessler, G. (. (1976). Organización y Administración Enfoque Situacional. . Editorial Prentice/Hall Internacional.

Díaz, M., & Facal, S. (2011). Percepciones de los estudiantes de la facultad de ciencias empresariales sobre la responsabilidad social universitaria Montevideo – Uruguay. Investigación & Desarrollo, 19 (2).

Editorial Vértice. (2004). Dirección estratégica.

Elizalde, A. (2009). ¿Qué desarrollo puede llamarse sostenible en el siglo XXI? La cuestión de los límites y las necesidades humanas. Revista de Educación, 53-75.

Fair Companies. (2006). Sobre el índice Dow Jones de Sostenibilidad (DJSI). Recuperado el 2016, de https:// faircompanies.com

Fernández, R. (2009). Responsabilidad Social Corporativa. Una nueva cultura empresarial. Club Universitario.

Frederick, W. (1960). The growing concern over business responsibility. 2, 54-61.

Gaete Quezada, R. (2012). Responsabilidad Social Universitaria: una mirada a la relación de la universidad con la sociedad desde la perspectiva de las partes interesadas. Un estudio de caso. Tesis Doctoral. Universidad de Valladolid.

Galindez, E. (2013). Estadística descriptiva. Quito: Gaviota.

Gallego, M. (2003). SA 8000 - Social Accontability. Revista Universidad EAFIT, 39 (132), 44-56.

García Pérez, p. (2005). La cultura organizacional de la empresa y su rendimiento.

García, M. y. (1997). "Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante en la División de Admisiones y Registro Académico de la Universidad del Valle".

Geertz, C. (1987). La interpretación de las culturas. Barcelona. : Cediza.

Hernández Sampieri, F. C. (2003). Metodología de la investigación. McGraw-Hill. Cuarta edición.

Hernández, R. D., & Saldarriaga, A. (2009). Gestión de

la Responsabilidad Social Universitaria. Caso: escuela de Ingeniería de Antioquia -EIA. DYNA, 76 (159).

Irazoque, C. (2013). La responsabilidad social universitaria desde la perspectiva ambiental: universidad y desarrollo sustentable. Tesis. Universidad Nacional Autónoma de México.

ISO. (2010). ISO 26000. Recuperado el 2016

Jaramillo, O. (2005). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. Pensamiento y Gestión, 18.

Kaplan, R., & Norton, D. (1992). The Balanced ScoreCard. Boston: Harvard Business Review.

Katz, D. y. (1986). Características que definen a las organizaciones sociales. En Psicología Social de las organizaciones. . México. : 5ta Ed. Trillas.

Koontz, H. (1994). Elementos de Administración. México: McGraw-Hill/Interamericana.

Litwin y Stringer. (1968). Una herramienta para medir la cultura organizacional cuestionario de Litwin y Streinger. Revista de trabajo social.

Manjarrés, A., Castell, R., & Luna, C. (2017). Modelo de Evaluación del Desempeño Basado en Competencias

Performance Evaluation Model Based on Competencies. Ingeniare, 15.

Martínez, C. (2005). Recursos Humanos: desempeño y evaluación. México: Trillas.

Martínez, C., Mavárez, R., Rojas, L., & Carvallo, B. (2008). La responsabilidad social universitaria como estrategia de vinculación con su entorno social. Frónesis, 15 (3).

Martínez, D., & Milla, A. (2012). Mapas Estratégicos. Ediciones Díaz de Santos.

Mayo, E. (1927). Wertheim Lectures on Industrial Relations, 1928. Austria: Harvard University.

Méndez, C. (2006.). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del.

Menguzzato, M. (1993). La Dirección Estratégica "Un enfoque innovador del Management". Valencia: Euroed.

Mintzberg, H. (1984). La estructuración de las organizaciones. Barcelona: Ariel.

Montes, P. (2015). Responsabilidad Social Universitaria en España: Propuesta de un modelo de memoria para su verificación. Tesis Doctoral. Universidad Rey Juan Carlos.

Morales, C. (2008). Tipos de variables y sus implicaciones en el diseño de una investigación. Estadística aplicada a las Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, 4.

Naciones Unidas. (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible - documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015.

Navarro, G., Jiménez, G., Tapia, L., Hollander, R., Escobar, A., Baeza, M., y otros. (2010). Universitarios y responsabilidad social. Revista de Calidad en la educación (33), 101-121.

Oliveira, D. S. (2002). Teorías de la Administración. México: International Thomson Editores.

ONU. (2004). Las Normas de Derechos Humanos de la ONU para Empresas: Hacia la responsabilidad legal. AMNISTÍA INTERNACIONAL (EDAI).

Organización Internacional de Normalización. (2015). ISO 9001-2015. Suiza.

Pachon, D. M. (2014). La cultura organizacional en las empresas públicas. Tesis psicológica.

Pelekais, C., & Rivadeneira, M. (2008). Cultura organizacional y la responsabilidad social en las universidades públicas. Revista de Ciencias Sociales, 14 (1).

Pontificia Universidad Javeriana. (2009). POLITICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA. Recuperado el 2016, de http://puj-portal.javeriana.edu.co/portal/page/portal/rectoria/respsocial/docs_pdfs/Pol%EDtica%20de%20RSU%20en%20la%20Javeriana%20%28Acuerdo%20524%20de%202009%29.pdf

Quevedo, A. (2003). Estudio de clima organizacional basado en el modelo funcionamiento de organizaciones. Piura: Universidad de Piura.

Rangel, O., & Alvarado, M. (2012). Ética como enfoque de la responsabilidad social: direccionamiento estratégico en universidades públicas. Omnia, 18 (2), 95-108.

Robbins, P. S. (1994). Cultura Organizacional. En Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall.

Romo, R. (2013). Caracterización y comparación de la cultura organizacional en dos empresas manufactureras multinacionales en el estado de Aguascalientes. Investigación y Ciencia.

Ruiz, L., García, D., & Lima, L. (2014). Consideraciones sobre indicadores de desarrollo sostenible en las universidades. Cuadernos del Contrato Social por la Educación (10), 88-100.

Salcedo López, G. E., & Castillo Chanta, J. P. (2017).

Diagnóstico y propuesta de un modelo de evaluación del desempeño humano, para los servidores públicos del grupo militar de trabajo Amazónico del cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos, para el año 2016. Loja, Loja, Ecuador: Universidad Nacional de Loja.

Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2017). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.

Scade, J. (2015). La Serie AA1000: mucho más que el aseguramiento de memorias de RSE/Sostenibilidad. Recuperado el 2016, de Pacto Mundial Red España: http://www.pactomundial.org/2015/09/la-serie-aa1000-mucho-mas-que-el-aseguramiento-de-memorias-de-rsesostenibilidad/

Schein, E. (1986). Cultura organizacional y liderazgo. San Francisco. : Jorsey-Bass.

Sebastián, J. (2004). Cooperación e internacionalización de las universidades. Biblos.

SENPLADES. (2013). Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017. Recuperado el julio de 2016, de Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo: www.planificacion.gob.ec

Siculla, A. (1989). Moral management. Austria: Esden.

Taylor, F. (1967). The Principles of Scientific Management. New York: Norton.

The World Bank. (2002). Returns to Investment in Education, a further update. Policy Research Working Paper 2881.

Tufts University. (2006). STRENGTHENING THE CIVIC ROLES AND SOCIAL RESPONSIBILITIES OF HIGHER EDUCATION. A REPORT ON THE TALLOIRES CONFERENCE 2005.

UNESCO. (2011). Recuperado el 2016, de unescdoc. unesco.org/images/0019/001902/190214e.pdf

UNESCO. (2016). Educación para el Desarrollo Sostenible. Obtenido de http://www.unesco.org/new/es/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-sustainable-development/education-for-sustainable-development/

UNESCO. (2014). Teaching and learning: Achieving quality for all.

Universidad Autónoma de Nuevo León. (2016). Responsabilidad Social Universitaria. Obtenido de http://www.uanl.mx/utilerias/septiembre.pdf

Universidad Casa Grande. (2016). Responsabilidad social universitaria y Vinculación con la Comunidad. Recuperado el 2016, de http://www.casagrande.edu.ec/

Universidad Católica de Córdoba. (2011). Política relativa a la proyección social de la Universidad Católica de Córdoba. Obtenido de http://www.ucc.edu.ar/portalucc/archivos/File/Institucional/

Universidad Latina de Costa Rica. (2016). FUNDAMENTOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA - RSU ULATINA. Obtenido de http://ulatina.ac.cr/conoce-la-u/extension-universitaria-y-responsabilidad-social

Van Ginkel, H. (1998). La Educación Superior y el Desarrollo Humano Sostenible. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. Tokyo: La Universidad de las Naciones Unidas, UNESCO.

Vergara, J. (2000). La gestión de la calidad en los servicio ISO 9001:2008.

Zerilli, A. (1973). Valoración del personal. Bilbao: Esden.

da_20tortosa_2c_20sumak_20kawasay_2c_20suma_20qama_c3_b1a_2c_20buen_20vivir.pdf

Trevino, & Nelson. (1999). Managing Business Ethics. New York: Wiley.

Trow, M. (1974). Problems in the transition from elite to mass higher education. Twentieth-Century Higher Education: From Elite to Mass to Universal , 86-142.

Tufts University. (2006). Strengthening the civic roles and social responsibilities of higher education. A report on the talloires conference 2005.

Tunnermann, C. (2010). Pertinencia social y principios básicos para orientar el diseño de políticas de educación superior. Educación Superior y Sociedad , 11 (1), 181-196.

UICN. (s.f.). Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza. Recuperado el 2016, de https://www.iucn.org/es

ULEAM. (2016). Plan Estratégico Institucional 2016 - 2020. Obtenido de https://www.uleam.edu.ec

ULEAM. (2016). Líneas de Investigación de la ULEAM. Obtenido de https://www.uleam.edu.ec

UNESCO-IESALC. (2015). La Responsabilidad Social de las Universidades: Implicaciones para América Latina y el Caribe. Obtenido de www.iesalc.unesco.org.ve

UNESCO. (1998). Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI; Visión y Acción. Obtenido de http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm

UNESCO. (2009). Conferencia Mundial sobre la Educación Superior - 2009: La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo. Recuperado el 2016, de www.unesco.org/education/WCHE2009/comunicado_es.pdf

UNESCO. (2011). Recuperado el 2016, de unescdoc.unesco.org/images/0019/001902/190214e.pdf

UNESCO. (2014). Teaching and learning: Achieving quality for all.

UNESCO. (2016). Educación para el Desarrollo Sostenible. Obtenido de http://www.unesco.org/new/es/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-sustainable-development/education-for-sustainable-development/

UNESUM (2016). Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2016 – 2021. Obtenido de http://www.unesum.edu.ec

Unión Europea. (2002). Libro Verde. Lisboa: Unión Europea.

Universidad Autónoma de Nuevo León. (2016). Responsabilidad Social Universitaria. Obtenido de http://www.uanl.mx/utilerias/septiembre.pdf

Universidad Autónoma de Yucatán. (2014). Modelo de Responsabilidad Social Universitaria. Plan de desarrollo institucional 2014 - 2022 .

Universidad Casa Grande. (2016). Responsabilidad social universitaria y Vinculación con la Comunidad. Recuperado el 2016, de http://www.casagrande.edu.ec/

Universidad Católica de Córdoba. (2011). Política relativa a la proyección social de la Universidad Católica de Córdoba. Obtenido de http://www.ucc.edu.ar/portalucc/archivos/File/Institucional/

Universidad Construye País. (2006). Universidad Construye País - Responsabilidad Social Universitaria. Obtenido de http://www.rsuchile.cl/p/universidad.html

Universidad Latina de Costa Rica. (2016). Fundamentos de la Responsabilidad Social Universitaria - RSU ULATINA. Obtenido de http://ulatina.ac.cr/conoce-la-u/extension-universitaria-y-responsabilidad-social

UNMSM. (2014). Modelo de Responsabilidad social universitaria UNMSM. Obtenido de http://viceacademico.unmsm.edu.pe/wp-content/uploads/2014/10/Modelo-responsabilidad-social.pdf

UTM. (2013). Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2013-2017. Obtenido de https//:www.utm.edu.ec

Valarezo, K. (2011). Responsabilidad Social Universitaria. Mapa del área andina y estrategias de comunicación empleadas para su difusión. Tesis Docotoral . Universidad de Santiago de

Compostela.

Valarezo, K., Sarango, P., & Salcedo, K. (2013). Gestión universitaria ética y responsable. Indicadores de RSU. V Congreso Internacional Latina de Comunicación Social.

Vallaeys, F. (2005). ¿Qué es la responsabilidad social universitaria?. Documento en línea.

Vallaeys, F. (2015). Responsabilidad social universitaria (RSU). Obtenido de www.rsu.uninter.edu.mx

Vallaeys, F. (2015). Responsabilidad social universitaria (RSU). México: Unidinter.

Vallaeys, F., de la Cruz, C., & Sasia, P. M. (2009). Manual de primeros pasos en responsabilización social universitaria.

Vallaeys, F., & Carrizo, L. (2006). Responsabilidad social universitaria: marco conceptual, antecedentes, herramientas. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.

Van Ginkel, H. (1998). La Educación Superior y el Desarrollo Humano Sostenible. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. Tokyo: La Universidad de las Naciones Unidas, UNESCO.

Vanhulst, J., & Beling, A. (2013). Buen vivir: la irrupción de América Latina en el campo gravitacional del desarrollo

sostenible. Revista Iberoamericana de Economía Ecológica , 21, 1-14.

Vergara, J. (2000). La gestión de la calidad en los servicio ISO 9001:2008.

Vessuri, H. (2003). La Ciencia y la Educación Superior en el proceso de internacionalización. Elementos de un marco conceptual para América Latina. UNESCO Forum Occasional Paper Series (3), 19.

Villarroel, J. (2011). Vinculación de la Educación Superior ¿Servir al mercado o cumplir con la Responsabilidad Social? II Congreso Nacional de Vinculación de la Educación Superior con la colectividad Universidad "Eloy Alfaro" de Manabí. Manta.

Villavicencio, A. (2013). ¿Hacia dónde va el proyecto universitario de la revolución ciudadana? Quito, Ecuador.

Viteri, J. (2010). Responsabilidad social. Quito, Ecuador.

Viteri, J., Jácome, M., & Medina, A. (2013). Modelo conceptual para la planificación estratégica con la incorporación de la responsabilidad social universitaria. Ingeniería Industrial , 34 (1).

Viteri, J., Jácome, M. B., & Medina, A., Piloto, N., (2012). Índice integral para evaluar la responsabilidad social universitaria en Ecuador. Ingeniería Industrial , 33 (3), 295-306.

Viteri, J., Jácome, M. B., & Medina, A. (2013). Modelo conceptual para la planificación estratégica con la incorporación de la responsabilidad social universitaria. Ingeniería Industrial , 34 (1).

Viteri, R. (14 de Enero de 2010). Care Ecuador. Recuperado el 14 de Julio de 2016, de Plataforma de Responsabilidad Social Ecuador: http://www.care.org.ec/wp-content/uploads/biblioteca_virtual/responsabilidad%20social/Boletin-Version-Final.pdf

Walton, C. (1967). Corporate social responsibilities. Belmont, California: Wadsworth.

Wartick, S., & Cochran, P. (1985). The evolution of the corporate social performance model. Academy of Management. The Academy of Management Review , 758-769.

WBCSD. (2002). Social Responsability. Ginebra: WBCSD.

Wicks, A., Gilbert, D., & Freeman, E. (1994). A Feminist Reinterpretation of The Stakeholder Concept. Business Ethics Quarterly , 4, 475-497.

Wicks, A., Gilbert, D., & Freeman, E. (1994). A Feminist Reinterpretation of the Stakeholder Concept. Business ethics quarterly , 4 (4), 475-497.

World Bank. (2011). Corporate Social Responsibility: Private Self-Regulation is Not Enough. International Finance

Corporation , 24.

World Wildlife Fund. (s.f.). World Wildlife Fund. Recuperado el 2016, de http://www.worldwildlife.org/about/history

Yarce, J. (2006). El Poder de los Valores en las Organizaciones. México: Ediciones Ruz.

Yepes, R. (1996). Funadamentos de antropología, Un ideal de la excelencia humana. Ediciones Universidad de

proyección internacional y énfasis en la relación Sur-Sur", (Uartes, 2013, p. 6).

Este libro se sometió a arbitraje bajo el sistema de doble ciego

(peer review)