

XVIII CONGRESO INTERNACIONAL SOBRE INNOVACIONES EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS

LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS ALUMNOS DE LA LICENCIATURA EN GESTIÓN Y DESARROLLO DE EMPRESAS SOCIALES

PRESENTAN:

Vicente Cervantes Álvarez¹

Jorge Francisco Barragán López²

Claudia Cintya Peña Estrada³

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO MÉXICO

TEMÁTICA: MOTIVACIÓN Y ESTÍMULOS PARA EL APRENDIZAJE

¹ Maestro en Administración. Docente de Tiempo Completo de la Universidad Autónoma de Querétaro; Facultad de Contaduría y Administración. Cerro de las Campanas s/n, Col. Las Campanas, Santiago de Querétaro, Qro., México, C.P. 76010. Teléfono: (442) 192 12 00 ext. 5220. Correo electrónico: vcervantesa@hotmail.com

² Dr. Docente de Tiempo Completo de la Universidad Autónoma de Querétaro; Facultad de Contaduría y Administración. Cerro de las Campanas s/n, Col. Las Campanas, Santiago de Querétaro, Qro., México, C.P. 76010. Teléfono: (442) 192 12 00 ext. 5220. Correo electrónico: jfbarragan.lopez@gmail.com

³ Dra. Docente de Tiempo Completo de la Universidad Autónoma de Querétaro; Facultad de Contaduría y Administración. Cerro de las Campanas s/n, Col. Las Campanas, Santiago de Querétaro, Qro., México, C.P. 76010. Teléfono: (442) 192 12 00 ext. 5220. Correo electrónico: claudiacintya@hotmail.com

Resumen

La cultura organizacional es un elemento fundamental para cualquier organización, ya que favorece alcanzar la cohesión y la identidad de sus integrantes. En este trabajo, se presenta un estudio que se realizó entre los alumnos de la Licenciatura en Gestión y Desarrollo de Empresas Sociales (LGDES), el cual es un programa educativo que ofrece la Facultad de Contaduría y Administración (FCA) de la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), que a partir de abril del año 2008, fue aprobado por el H. Consejo Universitario. Este estudio trata sobre la forma como los estudiantes perciben la propia cultura organizacional de su Facultad, considerando que la esencia de la LGDES son las creencias, símbolos, principios y valores del cooperativismo, por lo que también se buscó conocer cómo perciben la cultura organizacional del cooperativismo desde su formación universitaria. Todo ello debería mostrar lo que en el movimiento cooperativo se conoce como identidad cooperativa.

Palabras clave: cultura organizacional, organización, identidad, cooperativismo.

Índice

Resumen	2
INTRODUCCIÓN	3
I. MARCO TEÓRICO	5
II. METODOLOGÍA	12
Objetivo	13
Método	13
Población y muestra	14
III. RESULTADOS	14
IV. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN	19
BIBLIOGRAFÍA	20

INTRODUCCIÓN

Desde 1986 se reconoce a la Universidad Autónoma de Querétaro, como la primera institución en la República Mexicana que ofrece estudios con validez oficial en materia de formación cooperativa, a través del programa de Técnico Superior en Administración de Empresas Cooperativas, situación que le ha permitido obtener el reconocimiento del sector cooperativo no solo a nivel nacional, sino también internacional. Al momento del establecimiento de la carrera, se pensó en un Nivel Técnico, dada la urgente necesidad que presentaban las cooperativas de contar con personal calificado e identificado con el movimiento cooperativo; de esta manera surge dentro de la Escuela de Sociología y a la par que la carrera de Técnico en Periodismo, en el campus Centro Universitario. Dos años después, la carrera cambia de sede y se ubica en el edificio Octavio S. Mondragón, el cuál se le conoce como Exprepa Centro, en virtud de que por muchos años este edificio albergaba la Preparatoria Centro de la Universidad, y se nombra Escuela de Cooperativismo.

En el año de 1992, la carrera se integra como un programa educativo más de los que ofrece la Facultad de Contaduría y Administración, a partir de ese momento la Facultad ofreció las carreras de Contador Público (CP), Licenciado en Administración (LA) y Técnico Superior Universitario en Administración de Empresas Cooperativas (TSUAEC). No obstante, físicamente operaba desde la Exprepa Centro y con una administración prácticamente emancipada de la Facultad y con presupuesto propio. En vista de ello, ni los profesores y, mucho menos, los estudiantes se identificaban como parte de la FCA.

Sin embargo, debido a los constantes cambios en todos los aspectos a nivel local, nacional y mundial, ha exigido a las cooperativas y las demás empresas que integran el sector social de la economía, a ser más eficaces y eficientes para poder ser lo suficientemente competitivos y, con ello, satisfacer las necesidades de sus socios, en mejores condiciones que las empresas lucrativas; para ello, requieren de personal cada vez más capacitado, con una mayor preparación académica que les permita afrontar los constantes y cada vez más complejos retos, que se presentan en los diferentes ámbitos de acción de las cooperativas. Por tal motivo, en el mes de abril del año de

2008 se presentó y se aprobó la propuesta de que la carrera TSUAEC se reestructurará y se creará la Licenciatura en Gestión y Desarrollo de Empresas Sociales (LGDES), con la finalidad primordial de atender las necesidades de las empresas del sector social; simultáneamente, se buscaba que tanto los estudiantes como los egresados encuentren en el cooperativismo una alternativa de desarrollo en lo individual, lo familiar y en la sociedad, generando un crecimiento económico con un perfil humano y sobre la base de la ayuda mutua, el respeto, la igualdad y la solidaridad de los individuos.

En ese momento los alumnos de TSUAEC se incorporan a la LGDES, y el programa educativo vuelve a cambiar de sede, ahora a las antiguas instalaciones de la Facultad de Informática, la cual a su vez se reubico en el Campus Juriquilla. Nuevamente, no existía una integración total de los alumnos a la FCA, dado que físicamente no se encontraban dentro de las instalaciones de la Facultad. Entre los años 2008 y 2012, se aprobó la creación de otras carreras dentro de la FCA como lo son: Licenciatura en Economía Empresarial, Licenciatura en Negocios y Comercio Internacional, Licenciatura en Negocios Turísticos, Licenciatura en Administración Financiera y Licenciatura en Actuaría, además de las ya existentes: CP, LA Y LGDES. Por lo que la facultad pasó de tener dos programas de licenciatura y uno de técnico superior, a contar con ocho programas de licenciatura, y la comunidad estudiantil se incrementó en más del 100% (actualmente 117 alumnos en la LGDES).

Es hasta después del año 2010, con la creación de otras licenciaturas y el incremento de la población estudiantil, cuando se empieza a dar una mayor movilidad entre el alumnado dentro de todas las instalaciones y espacios de la FCA. A partir de ese momento los alumnos de LGDES, físicamente se integran al resto de la Facultad. Es de aquí donde surge nuestra interrogante: ¿Hasta qué grado los alumnos de la LGDES se encuentran identificados con la FCA, siendo la Cultura Organizacional un elemento importante de esa identidad? ¿Cómo perciben los alumnos de la Licenciatura en Gestión y Desarrollo de Empresas Sociales la Cultura Organizacional de la Facultad de Contaduría y Administración? Derivado del planteamiento, el propósito de la investigación es conocer cómo perciben la Cultura Organizacional de la Facultad de Contaduría y

Administración los alumnos de la Licenciatura en Gestión y Desarrollo de Empresas Sociales y con ello medir hasta qué grado, se sienten identificados.

I. MARCO TEÓRICO

De acuerdo con Griffin (2011) la Cultura Organizacional *“es el conjunto de valores, creencias, conductas y actitudes que ayuda a los miembros de la organización a entender lo que representa, cómo hace las cosas y que considera importante”*. La Cultura Organizacional representa, en su totalidad o solo parcialmente, el entorno interno de la organización y en cierta forma da la pauta del comportamiento de los miembros que la integran.

La Cultura Organizacional no aparece espontáneamente, sino que ésta se va desarrollando con el transcurrir del tiempo. En muchas ocasiones, el punto de partida es el fundador de la organización, pero mientras va creciendo y desarrollándose, su cultura se modifica y se moldea por medio de símbolos, historias, héroes, eslóganes o ceremonias, de acuerdo con sus experiencias de logros o fracasos.

Por su parte, Koontz, Weihrich y Cannice (2012), citando a Schein, nos dicen que la cultura organizacional es *“el modelo general de comportamiento, es decir, las creencias y los valores compartidos que los miembros de la organización tienen en común”*. La cultura se va formando a partir de lo que piensan, dicen y hacen los miembros que integran la organización. Envuelve el aprender y transmitir los conocimientos, creencias y modelos de comportamiento con el transcurrir del tiempo, dado que la cultura organizacional es sólida y sus cambios son lentos. Es importante mencionar lo que dicen los autores al respecto del valor; *“creencia relativamente permanente sobre lo que es o no apropiado, que orienta las acciones y el comportamiento de los empleados en el cumplimiento de las metas de la organización”*. Por lo tanto, los valores pueden considerarse como una pauta en la toma de decisiones, y si los valores forman parte de la cultura organizacional, debemos decir que ésta moldea las decisiones y la vida cotidiana en la organización.

Por otra parte, Pariente (2001), al respecto de la cultura organizacional cita a Richard Daft, que dice lo siguiente: *“La cultura es un conjunto de valores, creencias, entendimientos, maneras de pensar que son compartidas por los miembros de las organizaciones y enseñadas a los nuevos miembros como correctas”*. Y añade el mismo autor: *“El propósito de la cultura es proveer a los miembros con el sentido e identidad organizacional y generar un compromiso hacia las creencias y los valores que sean tan perdurables como ellas mismas”*.

Para poder conocer la cultura es necesario observarla en dos niveles; por una parte todos aquellos símbolos que resultan observables de la conducta organizacional por gente externa a la organización, como son, por ejemplo, ceremonias, las historias de la organización; y por otra parte se encuentran una serie de elementos que no son fácilmente perceptibles como son los valores, las creencias, las actitudes y los sentimientos. *“Estos valores son parte de los elementos que las organizaciones tienen que definir muy claramente para dar a sus miembros una idea de pertenencia y del rumbo que debe seguir para el cumplimiento de la misión y el logro de los objetivos trazados”*.

En relación con la participación y la eficiencia bajo el enfoque de la Cultura organizacional, Mancebo (1991) respecto a la primera señala que *“la participación juega un papel fundamental, ya que es a través de la participación como la cultura de la organización es capaz de crearse. Los mitos, ritos, símbolos, y ceremonias que se practican dentro de la organización, no pueden ser productos de individuos solos”*, de lo anterior observamos que la cultura organizacional es resultado de la interacción que existe entre los que integran la organización; y respecto a la eficiencia *“se alcanza cuando los diferentes elementos de la organización son capaces de comportarse bajo una misma cultura”*, por lo tanto la organización deberá de establecer las estrategias que permitan el mantener y desarrollar la cultura prevaleciente.

Por su parte Siliceo, Casares y González (1999) nos hablan de la importancia de la cultura organizacional al señalar que: *“Construir y mantener una cultura de trabajo eficaz, una cultura organizacional sana, es eliminar las barreras de la productividad por un lado, y la desconfianza y los miedos, por el otro. En sentido positivo, es crear y promover sistemáticamente en todo el*

personal de una organización, la lealtad, confianza, vitalidad, participación, comunicación, valores y congruencia en las conductas; todo ello en beneficio de la empresa, de su personal y del cliente para el cual se trabaja”.

Entendemos cultura, por sí sola, como la forma acostumbrada o tradicional de pensar y hacer las cosas, compartida en mayor o menor medida por los miembros de una sociedad y en extensión, se utiliza también en las organizaciones, ya que todos los miembros tienen que aprender y aceptar dicha cultura para ser aceptados como miembros de esa organización.

Cultura, entonces, es un conjunto integrado de pautas de comportamiento que comprometen nuestra manera de relacionarnos y nuestra manera de hacer las cosas, que se aprenden dentro del grupo y se transmite a las generaciones futuras.

La cultura puede abordarse desde dos aspectos: **a) La cultura objetiva**, cuando hace referencia al historial de la empresa, sus fundadores y héroes, monumentos y hazañas, ritos, ceremonias, artefactos, colores, símbolos, arquitectura, señales, instituciones; y, **b) La cultura subjetiva**, cuando está dada por supuestos compartidos (cómo se piensa), valores compartidos (en qué se cree), significados compartidos (cómo se interpretan las cosas), entendidos compartidos (cómo se hacen las cosas) e imagen corporativa compartida (cómo ven a los directivos).

Mendoza (2000) considera la cultura como un conjunto de valores y creencias comúnmente aceptados, consciente o inconscientemente, por los miembros de un sistema cultural. Siendo el sistema cultural aquel que se integra por el conjunto de creencias y valores que comparten las personas que pertenecen a él, y por las múltiples formas en que se manifiestan dichas creencias y valores.

Las creencias son todas aquellas proposiciones o ideas reconocidas como verdaderas por los miembros de un sistema cultural, independientemente de su validez objetiva. Lo que las personas aceptan como cierto; sin embargo, no siempre se ha logrado alcanzar la uniformidad absoluta en las creencias, pero si en las ideas compartidas por la mayoría de sus miembros, y serán éstas las que dominen su cultura y le den ese sello distintivo.

Por su parte, los valores constituyen los ideales que se comparten y aceptan, explícita o implícitamente, por los integrantes de un sistema cultural, y que por consiguiente influyen en su comportamiento. Se refieren a pautas deseables de conducta individual y colectiva, proporcionando parámetros que determinan qué conductas deben ser premiadas y cuáles castigadas.

En el sistema cultural tenemos que la cultura se constituye por los valores y creencias de las personas que forman parte de él y un conjunto de manifestaciones culturales. Estas últimas son las expresiones o productos de un sistema cultural que reflejan las creencias y los valores básicos de sus miembros. Las manifestaciones culturales se clasifican en: conceptuales simbólicas, conductuales, estructurales; y materiales.

- 1) *Manifestaciones conceptuales simbólicas*: Son todas las maneras con las que se pretende explicar o representar, objetiva o subjetivamente, al hombre, al mundo, a lo suprasensible, y a las relaciones que se generan entre ellos. La ideología, la filosofía, la ciencia, el arte, el mito y la religión se ubican en esta categoría.
- 2) *Manifestaciones estructurales*: Son aquellas que se dan de manera directa y pretenden asegurar el cumplimiento de los objetivos del sistema cultural, incluyen el marco normativo, las relaciones de producción, la estructura de poder, las formas de operación y la estructura social. Ejemplo de ello lo encontramos en el Consejo Universitario de la Universidad y en el Consejo Académico de la Facultad; en ellos existe la representación y participación de profesores y estudiantes, en estos consejos se toman los acuerdos de máxima trascendencia para el buen funcionamiento de la misma y sus decisiones se deben de apegar a los establecido en la Legislación Universitaria.
- 3) *Manifestaciones materiales*: Comprenden todos los recursos económicos, físicos y tecnológicos necesarios para la productividad y el bienestar de los miembros del sistema cultural. Cuando entran en acción la cultura y las manifestaciones culturales, emerge una dinámica de realimentación, dado que la cultura se releja en las manifestaciones culturales y las manifestaciones culturales a su vez nutren y enriquecen a la cultura.

En una organización es de suma importancia el fortalecimiento de la cultura y sobretodo de la cultura académica, en razón a que ésta es una supercultura que respeta todas las subculturas y permite una discusión racional de los problemas y la aplicación de la inteligencia y el conocimiento para solucionar conflictos.

En lo que se refiere a la identidad cooperativa, es importante que los estudiantes de la LGDES, conozcan y apliquen diferentes elementos que conformarán esta identidad, por lo que de forma continua se les hace referencia a las siguientes manifestaciones:

La ceremonia tradicional tal vez la manifestación conductual simbólica más tradicional e importante de la LGDES y de las cooperativas de ahorro y préstamo es “La Ceremonia del Encendido de la Luz” (“*la cooperativa de ahorro y crédito es la luz que ilumina el camino*”). Simbolizada por la luz de un cirio que vence a la oscuridad que le rodea; también representa a todas las cooperativas de ahorro y crédito en el mundo, ya que son en su conjunto una sola vela universal que vence la angustia económica, como un modo para mejorar la calidad de vida. Esta ceremonia se realiza a nivel mundial el tercer jueves del mes de octubre. En la carrera, aunque no es una cooperativa, se celebra este acontecimiento.

La ceremonia de titulación la cual es el evento más importante dentro de la Universidad, dado que es el momento en que ésta hace entrega a la sociedad de un nuevo profesionista, invitándolo a trabajar en beneficio de la sociedad para lograr mejorar los niveles de vida de la misma.

La bandera y el símbolo del cooperativismo son manifestaciones conceptuales simbólicas de alta estima en la cultura de este tipo de organizaciones.

4) *Manifestaciones conductuales*: Son las pautas de comportamiento y de interacción de los miembros del sistema cultural. En los alumnos de esta carrera, pudimos observar las siguientes manifestaciones conductuales:

a) Principios Cooperativos. Los principios sobre los que descansa el funcionamiento de todo el Movimiento Cooperativo Universal, fueron fijados por la Alianza Cooperativa Internacional (A.C.I.), que es la asociación que agrupó a todos los organismos nacionales de cooperativas de la mayor parte de los países del mundo. La aplicación de los mismos en los alumnos de la LGDES se da de la siguiente manera:

- ✓ *Membresía abierta y voluntaria.* Todas las personas que deseen ingresar puedan formar parte de la carrera, siempre que cumpla con los requisitos establecidos en los reglamentos internos de la UAQ y en la convocatoria para aspirantes de nuevo ingreso.
- ✓ *Control democrático de sus miembros.* Los alumnos participan activa y democráticamente con su voto en la elección de Rector de la Universidad y Director de la Facultad; cada uno de ellos tiene un voto.
- ✓ *Participación económica de los miembros.* Al momento de inscribirse los alumnos aportan lo equivalente a su cuota de inscripción, lo que permite a la Universidad contar con un ingreso que ayude, de forma mínima, a continuar ofreciendo el servicio a la comunidad universitaria; incluso para aquellos que reciben alguna beca, ya sea por méritos académicos o porque su situación socioeconómica lo amerite.
- ✓ *Autonomía e independencia.* Las decisiones en las que participan los alumnos, las determinan ellos, sin la intervención de terceras personas.
- ✓ *Educación, capacitación e información.* En las cooperativas se deben de tomar providencias para la educación de sus miembros, empleados y dirigentes, y público en general, en los principios y técnicas, tanto económicas como democráticas de la cooperación. Por lo tanto se fomenta la educación, información y capacitación de todos sus miembros. Este principio es la esencia de la carrera, dado que los alumnos, al egresar trabajarán directamente en las cooperativas y empresas sociales, y se espera de ellos una mentalidad cooperativa y no individualista.
- ✓ *Cooperación entre cooperativas.* Atendiendo al principio de ayuda mutua, las cooperativas deben ayudarse entre sí, con la finalidad de mantener unidos los esfuerzos y los recursos, de manera que sean más eficientes en sus operaciones; o sea que en lugar de

competir o de permanecer aislados, deben integrarse en organismos de mayor extensión: Uniones, Federaciones y/o Confederaciones. La Universidad no es cooperativa, sin embargo, participa activamente proporcionando servicios, principalmente de educación y capacitación, a las cooperativas tanto de base, como uniones, federaciones y/o confederaciones.

- ✓ *Compromiso con la comunidad.* El compromiso de la Universidad y de los que integran la carrera de LGDES, queda de manifiesto al ofrecer el servicio de educación y capacitación en condiciones favorables, para los habitantes de la comunidad donde opera, así como para aquellas personas de otros estados que solicitan los servicios de la universidad y de la carrera.

b) Creencias y valores. La ayuda mutua es el valor fundamental dentro del movimiento cooperativo, se basa en la creencia de que todas las personas pueden y deben controlar su propio destino, considerando que el completo desarrollo individual sólo puede lograrse en asociación con otras personas. Por medio de la acción conjunta y la responsabilidad mutua, se puede lograr más y aprender a través de ella las destrezas que facilitan el desarrollo de la organización, la cual fomenta la educación continua y el desarrollo de todos los miembros. Dentro de la carrera de LGDES se cree y se valora el trabajo en equipo basado en la ayuda mutua, entre alumnos.

c) Inducción. Los alumnos de nuevo ingreso en la carrera de LGDES actualmente no reciben algún curso de inducción que les permita integrarse con mayor facilidad a la propia Facultad; sin embargo, esta actividad está a cargo del tutor del grupo, tanto de los de nuevo ingreso como de los que tienen cursada parte de la carrera. Por lo tanto, la función del tutor resulta fundamental.

d) Prácticas de gestión. Encontramos dos aspectos importantes al hablar de las prácticas de gestión; el primero, es señalar que la operación de la Universidad es de acuerdo al marco normativo propio, es decir, la Legislación Universitaria en general; y segundo, la libertad de

cátedra por parte del profesor, cumpliendo lo establecido en los programas de las materias que imparte.

- e) Anécdotas y Leyendas. Cuando se aprobó por el Consejo Universitario la carrera como LGDES, se hizo la invitación a los egresados de la carrera de TSUAEC y que habían obtenido su título de técnico para que obtuvieran un segundo título, el de licenciatura; muchos de ellos regresaron a las aulas para complementar sus estudios y así obtener el nuevo título, lo cual permitió que los grupos de las dos primeras generaciones de LGDES, aparte de numerosos fueran diversos dado que existían muchas opiniones y experiencias laborales que permitían enriquecer los temas que los profesores exponían en clase. También la convivencia era diferente, pues había jóvenes de 19 a 22 años conviviendo con personas mayores de 30.
- f) Héroes y Villanos. Dentro de la carrera de LGDES hay alumnos a los cuales se les considera héroes: a los que terminan la carrera sin haber reprobado ninguna materia y que obtienen un promedio superior a nueve, lo que les permite obtener su titulación por la opción de promedio. Por otra parte, están los villanos: aquellos alumnos que desertaron de la carrera.
- g) Eventos. Existen dos eventos sociales muy especiales para los alumnos de la LGDES y son las tradicionales comidas de bienvenida; la primera es exclusivamente para los alumnos de la carrera de LGDES y la segunda es para toda la comunidad de la FCA.

II. METODOLOGÍA

Dada la complejidad sociocultural que integra la idea de cultura, no es suficiente un tratamiento más o menos intuitivo, sino que es preciso abordarla de una forma metódica, a fin de poder investigar adecuadamente sus consecuencias; es por ello que el desarrollo de la investigación se ha basado en el paradigma de la investigación empírico-analítica, aplicando un método cuantitativo-descriptivo, el cual nos ha permitido examinar algunos rasgos de la cultura que se observa en una institución pública de nivel superior, del área de Ciencias Administrativas y así conocer algunas de las principales características de esta cultura organizacional e identidad cooperativa.

Objetivo

Conocer cómo perciben la Cultura Organizacional de la Facultad de Contaduría y Administración los alumnos de la Licenciatura en Gestión y Desarrollo de Empresas Sociales y con ello medir hasta qué grado, se sienten identificados con la misma, dado los constantes cambios y el crecimiento que se ha presentado. Además, dada la naturaleza de la formación que reciben, cómo perciben la identidad, que es un elemento fundamental en el desarrollo de la actividad cooperativa.

Método

Para la recolección de datos y evidencias que mostraran que existe una cultura organizacional y una identidad cooperativa en los alumnos de la LGDES, se diseñaron y aplicaron 86 encuestas, de un total de 117 alumnos, lo que representa un 73.50% del alumnado, que nos permitieron obtener los siguientes resultados.

En las encuestas se aplicó una escala Likert de 5 niveles (TA = Totalmente de Acuerdo; DA = De Acuerdo; NAND = Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo; ED = EN Desacuerdo; y TD = Totalmente en Desacuerdo.

En donde se identificaron tres dimensiones de estudio: I) Identidad y pertenencia, II) En relación con la Licenciatura en Gestión y Desarrollo de Empresas Sociales y III) En relación con el cooperativismo. Dichas dimensiones surgieron de la agrupación de ítems coincidentes, entre los que se encontraban las preguntas (Figura 1): 1. ¿Conozco las normas (reglamentos) y procedimientos de la Universidad y la Facultad?, 2. ¿Conozco la historia de la Facultad y de la Licenciatura en Gestión y Desarrollo de Empresas Sociales?, 3. ¿Conozco la estructura de la Facultad? Entre otras. En las cuales, fueron graficadas las respuestas.

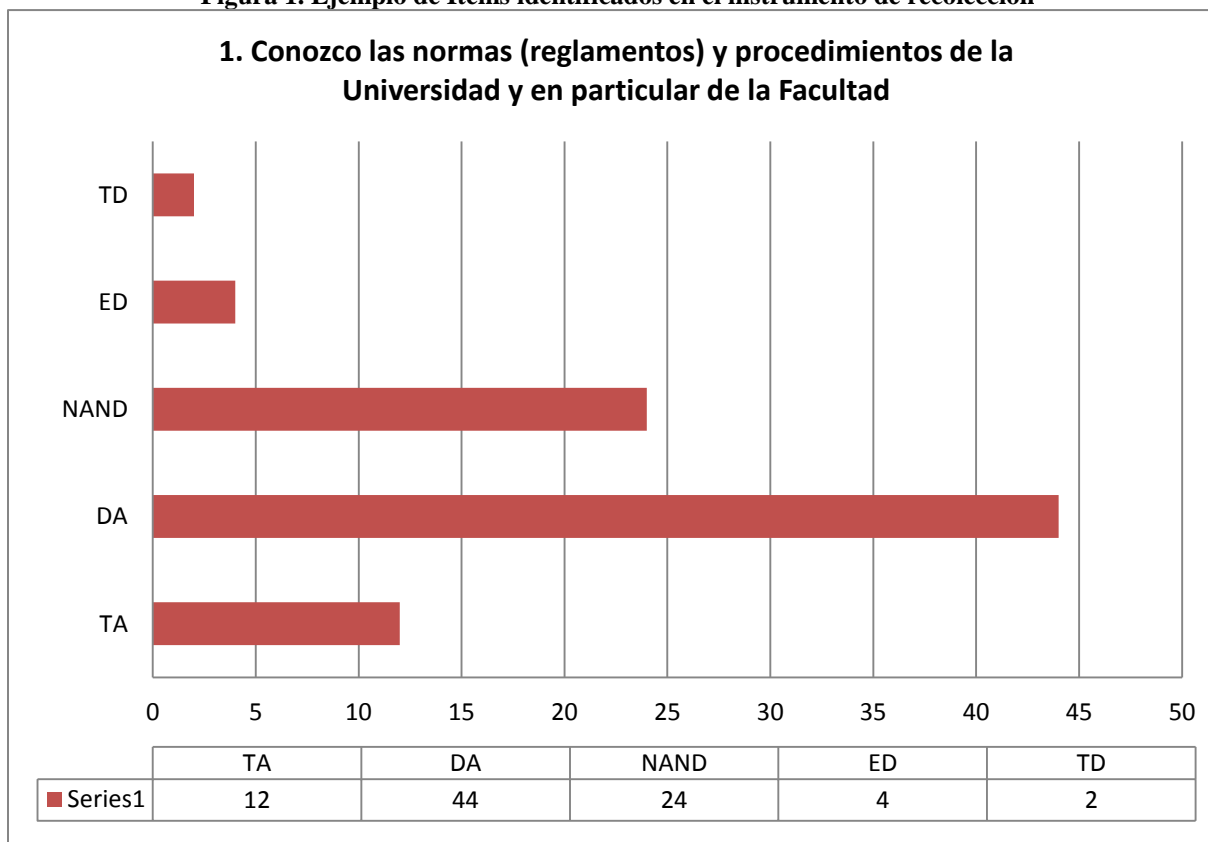
Población y muestra

La población son los estudiantes de la Licenciatura en Gestión y Desarrollo de Empresas Sociales, de la Facultad de Contaduría y Administración, en donde la muestra seleccionada fue estadística, no probabilística, en donde se obtuvo 86 estudiantes encuestados.

III. RESULTADOS

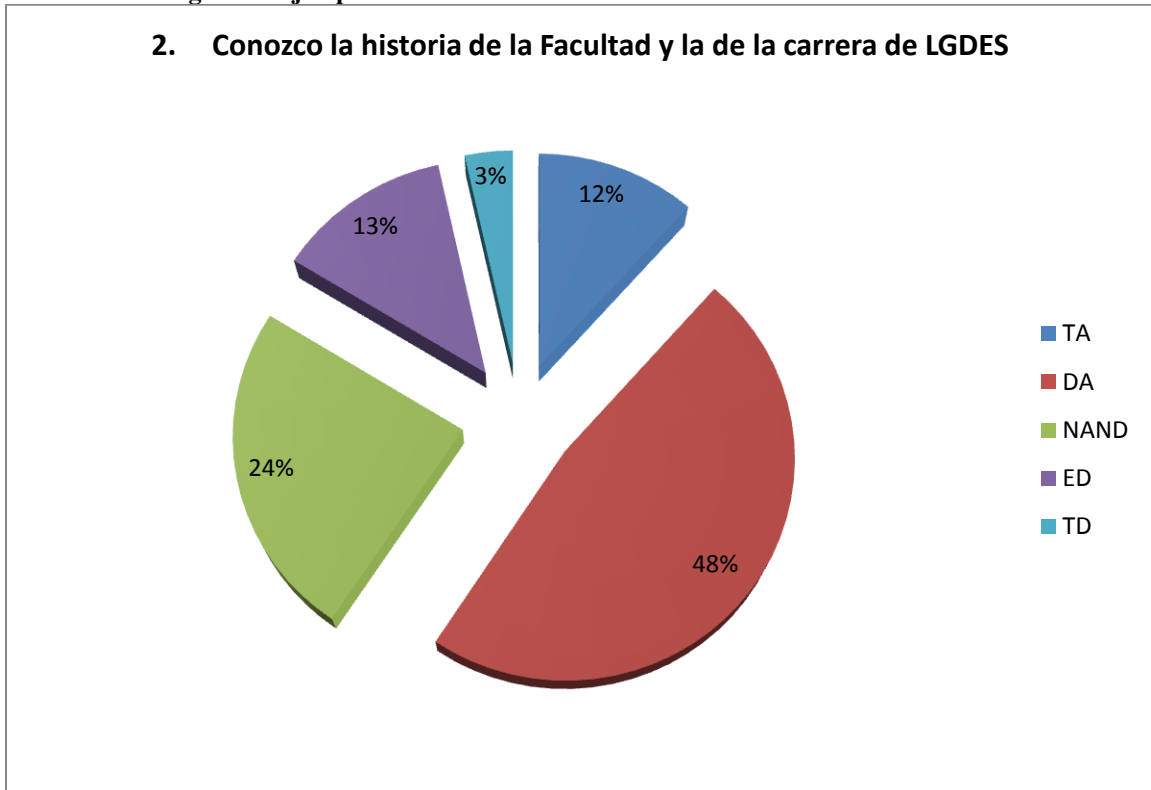
Los siguientes planteamientos ¿Hasta qué grado los alumnos de la LGDES se encuentran identificados con la FCA, siendo la Cultura Organizacional un elemento importante de esa identidad? ¿Cómo perciben los alumnos de la Licenciatura en Gestión y Desarrollo de Empresas Sociales la Cultura Organizacional de la Facultad de Contaduría y Administración?, fueron respondidos a través del instrumento de recolección en donde se obtuvo lo siguiente:

Figura 1. Ejemplo de Ítems identificados en el instrumento de recolección



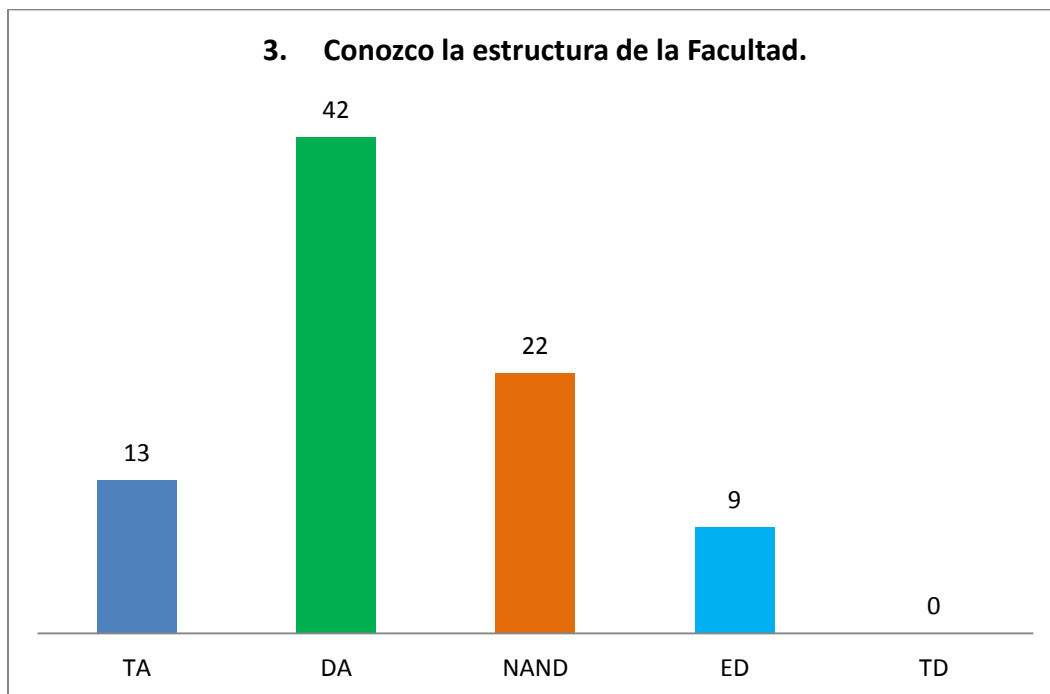
Fuente: resultado de la aplicación del instrumento.

Figura 2. Ejemplo de Ítems identificados en el instrumento de recolección



Fuente: resultado de la aplicación del instrumento.

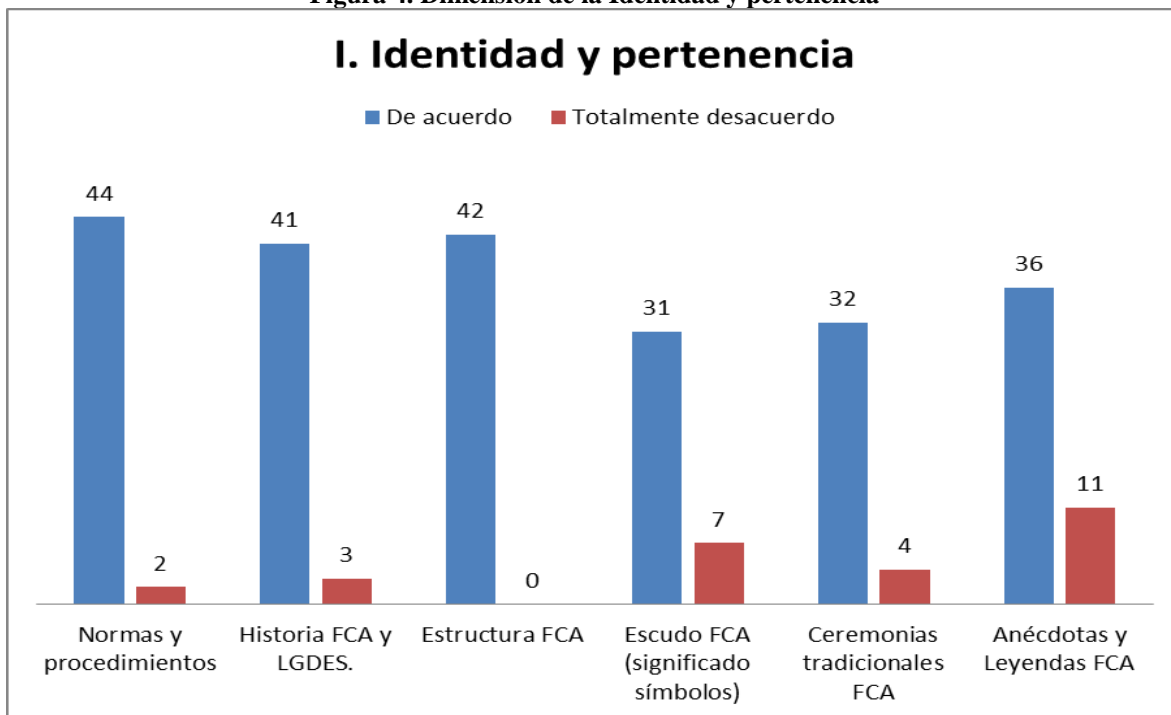
Figura 3. Ejemplo de Ítems identificados en el instrumento de recolección



Fuente: resultado de la aplicación del instrumento.

En la dimensión identificada como I. Identidad y pertenencia (Figura 4) se agruparon los ítems identificados y relacionados, que permitieron el análisis de dicha dimensión, en la que el 51.16% de los estudiantes respondieron conocer las normas y procedimientos de la Universidad en particular de la FCA. El 48% respondió que conoce la historia de la Facultad y de la Licenciatura en Gestión y Desarrollo de Empresas Sociales (LGDES); el 49% conoce la estructura de la Facultad, el 36% conoce el escudo de la Facultad pero además conoce el significado de los símbolos. El 37% conoce las ceremonias tradicionales que se llevan a cabo en la Facultad y finalmente el 42% de los encuestados indicó que no conocen las anécdotas y leyendas que se cuentan de la Facultad.

Figura 4. Dimensión de la Identidad y pertenencia



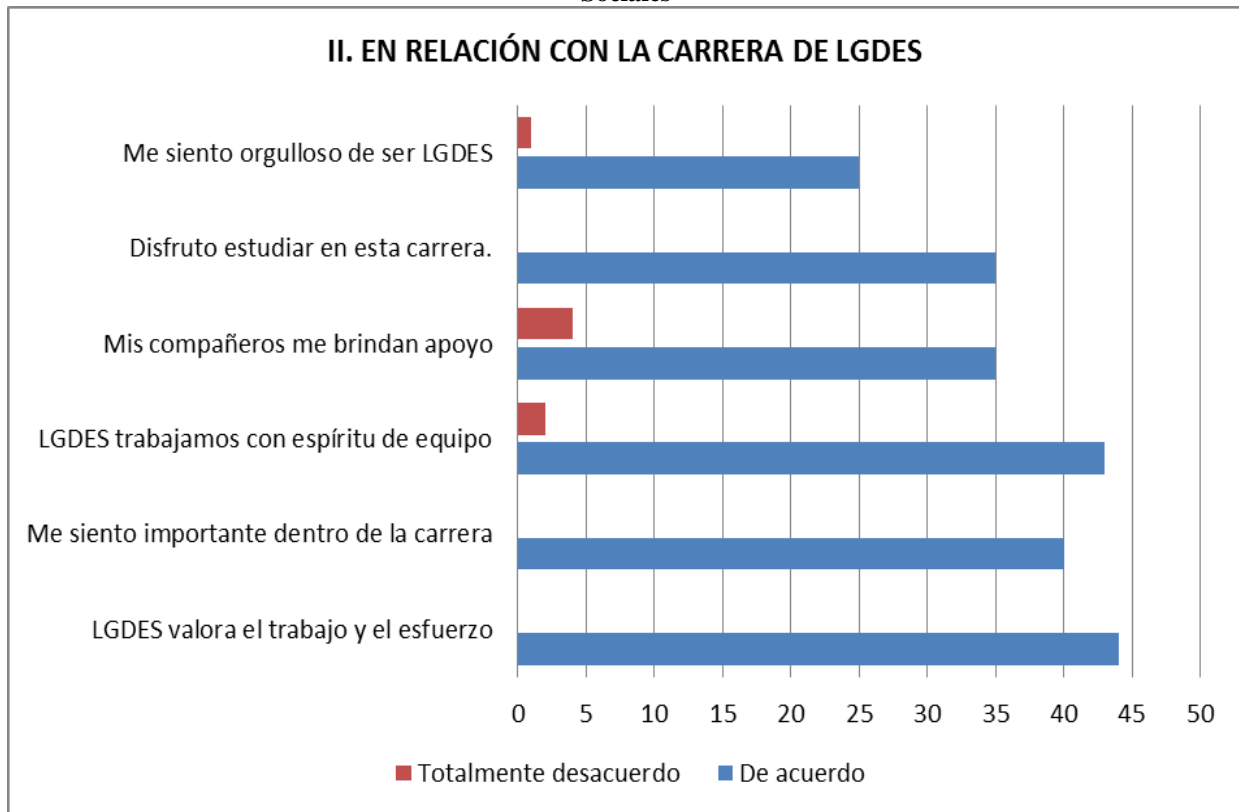
Fuente: resultado de la aplicación del instrumento.

Tabla 1. Dimensión de la Identidad y pertenencia

I. IDENTIDAD Y PERTENENCIA																													
1. Conozco las normas (reglamentos) y procedimientos de la universidad y, en particular, de la					2. Conozco la historia de la facultad y la de la carrera de LGDES.					3. Conozco la estructura de la facultad.					4. Conozco el escudo de la facultad y sé lo que significan los					5. Conozco las ceremonias tradicionales que se					6. Conozco las anécdotas y leyendas que se cuentan de la				
TA	DA	NAN	ED	TD	TA	DA	NAN	ED	TD	TA	DA	NAN	ED	TD	TA	DA	NAN	ED	TD	TA	DA	NAN	ED	TD					
12	44	24	4	2	10	41	21	11	3	13	42	22	9	0	13	31	16	19	7	17	32	20	13	4	6	16	36	17	11
14	51.16	28	4.7	2.3	12	48	24	13	3.5	15	49	26	10	0	15	36	19	22	8.1	20	37	23	15	4.7	7	19	42	20	13

Fuente: resultado de la aplicación del instrumento.

Figura 5. Dimensión de elementos relacionados con la Licenciatura en Gestión y Desarrollo de Empresas Sociales



Fuente: resultado de la aplicación del instrumento.

Tabla 2. Dimensión de elementos relacionados con la Licenciatura en Gestión y Desarrollo de Empresas Sociales

II. EN RELACIÓN CON LA CARRERA DE LGDES																													
7. En esta carrera se valora el trabajo y el esfuerzo					8. Me siento importante dentro de la carrera					9. En esta carrera trabajamos con espíritu de equipo					10. Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito.					11. Disfruto estudiar en esta carrera.					12. Me siento orgulloso de estar en esta carrera.				
TA	DA	NAN	ED	TD	TA	DA	NAN	ED	TD	TA	DA	NAN	ED	TD	TA	DA	NAN	ED	TD	TA	DA	NAN	ED	TD	TA	DA	NAN	ED	TD
24	44	11	7	0	20	40	19	6	0	20	43	17	4	2	27	35	17	3	4	41	35	7	3	0	43	25	13	4	1
27.91	51	13	8.1	0	23	47	22	7	0	23	50	20	4.7	2.3	31	41	20	3.5	4.7	48	41	8.1	3.5	0	50	29	15	4.7	1.2

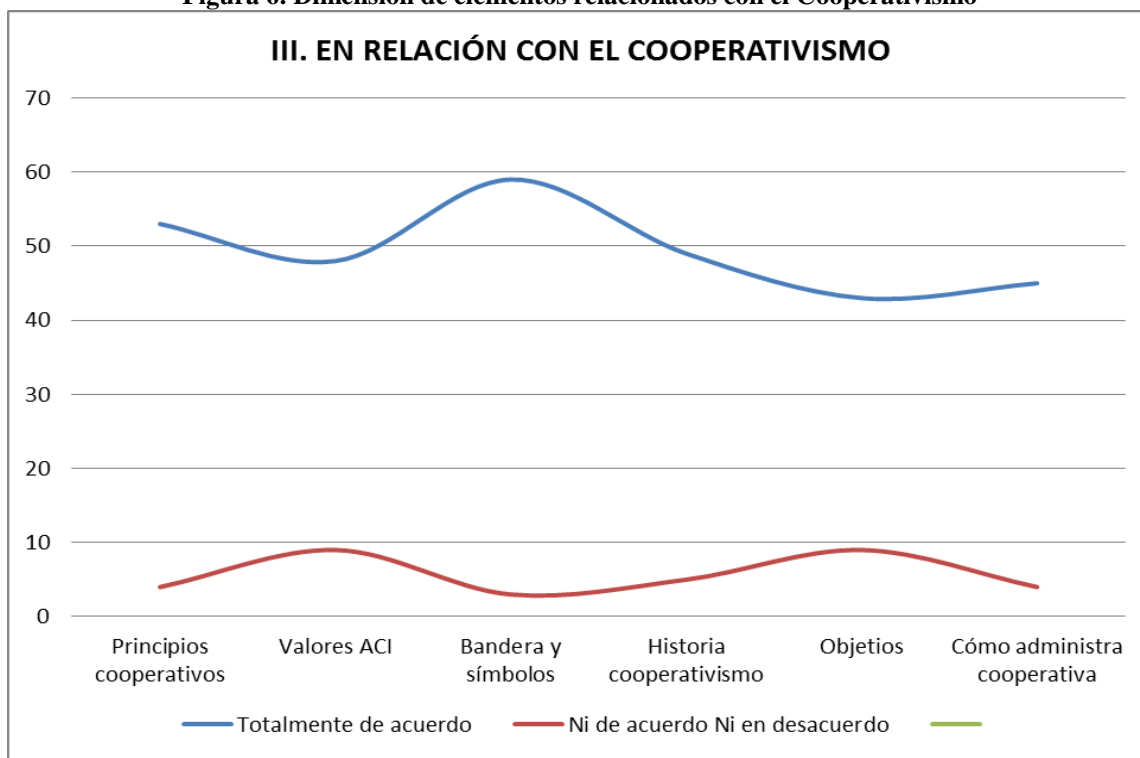
Fuente: resultado de la aplicación del instrumento.

En la Figura 5. Dimensión de elementos relacionados con la Licenciatura en Gestión y Desarrollo de Empresas Sociales, se identifica que el 51% de los encuestados indicaron que en la carrera se valora el trabajo y el esfuerzo; el 47% mencionaron que se sienten importantes dentro de la carrera, son tomados en cuenta. El 50% indican que en la carrera se trabaja con espíritu de equipo; el 41% sienten que los compañeros de la carrera se brindan entre todos apoyo cuando lo

necesitan. Y el 41% mencionó que disfruta estudiar en la carrera por el ambiente en el que se desarrollan. Finalmente se sienten orgullosos en estar y estudiar la carrera en un 50%.

Mientras que para la III Dimensión (Figura6) se identificaron los siguientes resultados: el 62% de los estudiantes conocen los principios universales del cooperativismo. El 56% conocen los valores que promueve la Alianza Cooperativa Internacional; el 69% conocen la bandera y los símbolos propios del movimiento cooperativo. Por otro lado el 57% conoce la historia del surgimiento del cooperativismo; el 50% conoce los objetivos económicos, sociales y culturales del cooperativismo. Y por último, el 52% conocen cómo se administra una sociedad cooperativa.

Figura 6. Dimensión de elementos relacionados con el Cooperativismo



Fuente: resultado de la aplicación del instrumento.

Tabla 3. Dimensión de elementos relacionados con el Cooperativismo

III. EN RELACIÓN CON EL COOPERATIVISMO																													
13. Conozco los principios universales del cooperativismo					14. Conozco los valores que promueve la Alianza Cooperativista					15. Conozco la bandera y símbolos propios del movimiento					16. Conozco la historia del surgimiento del cooperativismo					17. Conozco los objetivos económicos, sociales y culturales del					18. Conozco como se administra una sociedad cooperativa				
TA	DA	NAN	ED	TD	TA	DA	NAN	ED	TD	TA	DA	NAN	ED	TD	TA	DA	NAN	ED	TD	TA	DA	NAN	ED	TD	TA	DA	NAN	ED	TD
53	29	4	0	0	48	28	9	0	1	59	24	3	0	0	49	32	5	0	0	43	34	9	0	0	45	35	4	2	0
62	34	4.7	0	0	56	33	10	0	1.2	69	28	3.5	0	0	57	37	5.8	0	0	50	40	10	0	0	52	41	4.7	2.3	0

Fuente: resultado de la aplicación del instrumento.

IV. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Podemos considerar que el contexto de la cultura organizacional en general de los alumnos de la LGDES, primero hacia lo que es la Universidad y luego hacia la Facultad y particularmente hacia su carrera es bueno, ya que en la dimensión de identidad y pertenencia, más de la mitad de los estudiantes respondieron conocer las normas y procedimientos de la Universidad y en particular de la FCA. Habrá que trabajar un poco más en lo que se refiere a la historia de la Facultad y de la Licenciatura; asimismo, establecer mecanismos que les permitan a los estudiantes conocer más de la estructura orgánica de la Facultad y como parte de sus símbolos, el escudo de la Facultad, así como su significado y de las ceremonias tradicionales que se llevan a cabo en la Facultad.

En la dimensión de elementos relacionados con la Licenciatura, nuevamente se logró identificar que más de la mitad indicaron que en la carrera se valora el trabajo y el esfuerzo; sin embargo, fue en una proporción un poco menor que mencionaron que se sienten importantes dentro de la carrera o que son tomados en cuenta, lo que es importante trabajar para incrementar la autoestima. También en esta dimensión, la mitad de los estudiantes indicó que en la carrera se trabaja con espíritu de equipo, pero en un porcentaje menor sienten que los compañeros de la carrera se brindan entre todos apoyo cuando lo necesitan y en consecuencia disfrutan estudiar en la carrera por el ambiente en el que se desarrolla. Aun así la mitad de los estudiantes se sienten orgullosos en estar y estudiar la carrera, pero esto nos indica que el trabajo académico, en lo referente a tutorías, deberá trabajar más en esa área.

En lo referente al conocimiento de los principios universales del cooperativismo, los valores, los símbolos, historia, objetivos y formas de administración, más de la mitad de los estudiantes los conocen, por lo que se puede decir que en ese sentido se está trabajando adecuadamente en inculcar la esencia de la Licenciatura; pero deberán incrementarse acciones que permitan que el 100% de los estudiantes, se sientan realmente identificados con estos elementos, pues es lo que se pretende en el perfil de egreso de la Licenciatura y que se verá reflejado en los índices de titulación y colocación en las empresas del sector.

BIBLIOGRAFÍA

Griffin, Ricky W. (2011). Administración. 10ª. Edición. México. Cengage Learning.

Koontz, Harold y Weihrich, Heinz (2013). Elementos de Administración Un enfoque internacional y de innovación. 8ª edición. México. McGraw Hill Interamericana.

Koontz, Harold; Weihrich, Heinz y Cannice, Mark (2012). Administración una perspectiva global y empresarial. 14ª edición. México. McGraw Hill Interamericana.

Mancebo del Castillo Trejo, J. Manuel (1991). El administrador y la administración de su realidad en las organizaciones. 2ª edición. Universidad Autónoma de Querétaro.

Mendoza Fung, María Elena (2000). Fundamentos de la comunicación organizacional. 2ª edición. México. McGraw-Hill.

Pariente Fragoso, José Luis (2001). Teoría de las organizaciones. Un enfoque de metáforas. México. Porrúa.

Siliceo Aguilar, Alfonso; Casares Arrangoiz, David y González Martínez, José Luis. (1999). Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional. Hacia una organización competitiva. México. McGraw-Hill.