

ALICIA GIOVANNA ORTIZ MORALES

Universidad Técnica de Ambato
aliciagortiz@uta.edu.ec

JACQUELINE DEL PILAR HURTADO YUGCHA

Universidad Técnica de Ambato
jacquelinehurtado@uta.edu.ec

MARCELO JAVIER MANCHENO SAÁ

Universidad Técnica de Ambato
marcelomancheno@hotmail.com

JENNY MARGOTH GAMBOA SALINAS

Universidad Técnica de Ambato
jgamboa12@yahoo.com

Recibido: 04/07/2017

Aprobado: 25/08/2017

Resumen

El sector cooperativo en la ciudad de Ambato, y en general del país es un ente dinamizador de la economía, la cual en el sector de estudio consta de varias cooperativas que a través del tiempo han logrado un posicionamiento en el mercado y una permanencia en el tiempo. El trabajo fue desarrollado con tres (3) fuentes de análisis: 1) Un análisis exploratorio-estadístico de 166 Cooperativas de ahorro y crédito en la zona; 2) Encuestas enfocadas a las características explícitas de las organizaciones; 3) Factores explícitos de la participación de la mujer en la cultura organizacional. La relación entre las variables ha hecho de este estudio una aplicación de la estadística descriptiva para generar pautas y lineamientos estadísticos para el sector referencial de recursos humanos.

Palabras clave: clima organizacional, sector cooperativo, desempeño laboral, cultura organizacional.

THE ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE COOPERATIVE SECTOR OF THE CITY OF AMBATO

Abstract

The cooperative sector in the city of Ambato, and in general the country is a dynamic entity of the economy, which in the study sector consists of several cooperatives that over time have achieved a position in the market and a permanence in the weather. The work was developed with three sources of analysis: 1) An exploratory - statistical analysis of 166 credit unions in the area 2) Surveys focused on the explicit characteristics of organizations, 3) Explicit factors of women's participation in organizational culture. The relationship between variables has made this study an application of descriptive statistics to generate guidelines and statistical guidelines for the referential sector of human resources.

Keywords: organizational climate, women in the work environment, cooperative sector, work performance, organizational culture.

Introducción

La cultura organizacional es la percepción sensorial que cada individuo tiene sobre el grupo empresarial u organizacional, y el posible comportamiento expresado a través de una inferencia mental y ejecutada mediante el consciente en respuesta a dicha analogía.

Para entender la cultura organizacional es indispensable saber los orígenes de la misma, los cuales se remontan a la primitiva Inglaterra cuya envergadura llegó hasta los límites de la Europa Occidental, según (Miño Grijalva, 2013) el capitalismo tuvo una gran influencia de la revolución industrial, donde la sobreexplotación del obrero era explícita, haciendo referencia a jornadas laborales brutales, trabajo infantil y un resultado a nivel psíquico y de migración que terminaría por consolidar el comportamiento de las futuras generaciones. Al relacionar a las cooperativas en 1843, se ve que la ideología de la época ocasionó muchos fracasos, esta etapa fue resultante de la gestión intelectual de un grupo de desempleados que haciendo referencia a la idea de Robert Owen, quienes fundan una cooperativa con enfoque o miras al consumo.

Al hablar de los inicios del funcionamiento de las cooperativas se debe referenciar el año de 1844 y necesariamente a los dos sistemas alemanes orientados al bienestar campesino, Schultze y Raiffeisen, de quienes derivan los dos modelos de cooperativismo de la época, cuya rivalidad infinita creo por primera vez créditos para los socios y el nacimiento de una actividad que hasta la actualidad generaría una rentabilidad marcada.

Haciendo referencia al término en el Ecuador, según (Miño Grijalva, 2013), se empieza con una idea de cajas de ahorro, que a fin de cuentas eran pequeñas organizaciones con diferentes perfiles administrativos

que se enfocaban en la satisfacción de necesidades básicas de sus clientes.

Al hablar hoy en día, del término de cooperativa nos referimos a organizaciones empresariales que brindan servicios monetarios, a través de la financiación del mismo mediante el ahorro de otro grupo de clientes.

A lo largo de la historia la mujer ha identificado su rol a través de las actividades domésticas, este rol empieza a cambiar en el año de 1939, cuando empiezan a organizarse para luchar por derechos políticos y sociales, en 1960 se crea la Unión Nacional de Mujeres (UNME) y la Unión Revolucionaria de Mujeres del Ecuador (URME). Haciendo que se forme un escenario trascendental y se reconozca el día Internacional de la mujer en 1987.

A lo largo de la historia tanto en la vida colonial, como republicana los derechos de la mujer han ido evolucionando, por dar una referencia de la situación en 1924 aparece la primera mujer empadronada con derecho de voto, la Sra. Matilde Hidalgo de Procel, a quien respaldaba la constitución de 1827. En 1929 la mujer adquiere todos los derechos de ciudadana y es reconocida por una sociedad que a lo largo de la historia había puesto ciertas trabas para no adoptar esta equidad de género necesaria en la sociedad.

En la actualidad así como lo menciona Bueno (2009), la mujer cada día es más relevante en el trabajo; sin embargo, existen algunos grupos, que ya sea por cultura o por simple desarrollo histórico han visto retrasado su progreso en la línea de tiempo.

Según Kay (2014) en el presente, las mujeres pueden ser partícipes de varios ámbitos entre los cuales figuran la educación, la salud, la política y la religión, es innegable que el mundo es cada vez más cambiante como inclusivo, haciendo de la sociedad Ecuatoriana y

a su vez la sociedad mundial, un grupo social que con el tiempo establece oportunidades para todos, estableciendo un igualitarismo, mejorando su calidad de vida y la percepción de la misma.

¿El sector Cooperativo presenta las mismas oportunidades para las mujeres sin discriminar el factor del género?

Metodología

La participación femenina en el sector cooperativo, es un tema que en los últimos años ha sido tratado de gran manera a través de varias presiones sociales y la incidencia de varios grupos de interés. Al analizar el sector de cooperativas es indispensable entender que se ha venido luchando contra un sistema clasicista basado en criterios machistas de la edad media y de otros períodos referenciales en el mundo.

En la presente investigación se puede identificar datos cuantitativos como cualitativos, identificando un enfoque mixto, mientras que el problema abordado en la misma es la participación equitativa de mujeres en el sector cooperativo haciendo una referencia explícita a la provincia de Tungurahua.

El tipo de investigación es descriptiva porque busca características relevantes en donde se encuentren casos de personas a las cuales se pueda realizar un estudio completo. (Sampieri Hernandez, 2011), también es explicativa ya que con los resultados se puede identificar el ¿Cómo? de la investigación en donde se pueda dar una explicación de lo que pasa con la información y posibles resultados. Se utilizará el método de Alfa de Cronbach es un método de consistencia interno que permite saber la fiabilidad de un instrumento de medición.

Los puntos evaluados en las herramientas de investigación son:

Parámetros Clima Organizacional			
Satisfacción de Necesidades	Autoestima	Integración Personal	Compañerismo
	Objetivos de Autorrealización		Apoyo en le trabajo
	Lineamientos Laborales		Integración en el trabajo
	Difusión de Información		Decisiones y Resoluciones de Problemas
	Rotación de Personal		Familiaridad Laboral
Comunicación	Eficiencia de Comunicación	Cultura Organizacional	Conocimiento de Área
	Efectividad de Comunicación		Nuevas Habilidades
	Comunicación Clara y Oportuna		Mujeres en Jefaturas
	Retroalimentación		Proyectos y actividades por Género
	Conocimiento de Responsabilidades		Participación en actividades internas y externas
	Comunicación Compañeros (Grupal)		Contratación por Género
	Evaluación del Desempeño		
Satisfacción Laboral	Deslealtad		
	Respeto y Valoración		
	Satisfacción y trato con Jefes		
	Satisfacción Salarial		

Existen 27 variables que hacen referencia a un modelo de medición en el clima organizacional direccionado al sector cooperativo.

Resultados

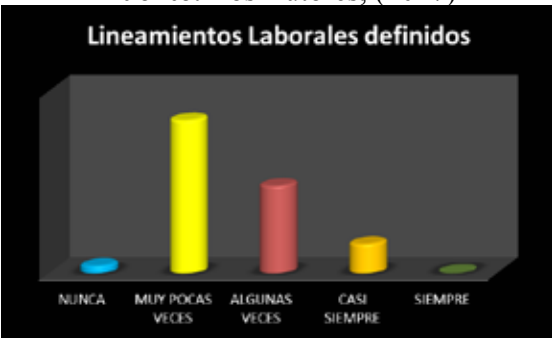
Satisfacción de Necesidades



Fuente: Los Autores, (2017)



Fuente: Los Autores, (2017)



Fuente: Los Autores, (2017)



Fuente: Los Autores, (2017)



Fuente: Los Autores, (2017)

Comunicación



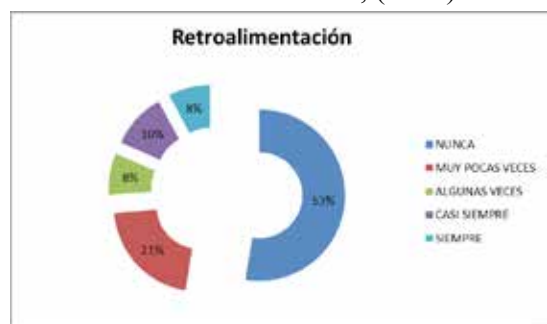
Fuente: Los Autores, (2017)



Fuente: Los Autores, (2017)



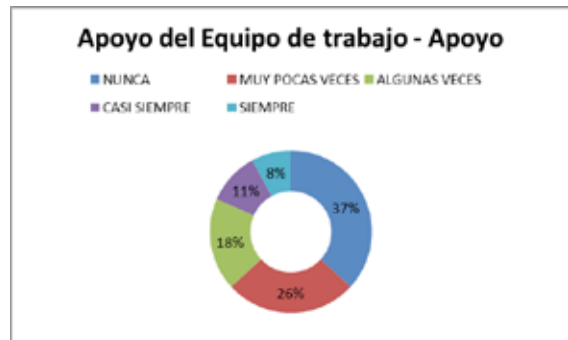
Fuente: Los Autores, (2017)



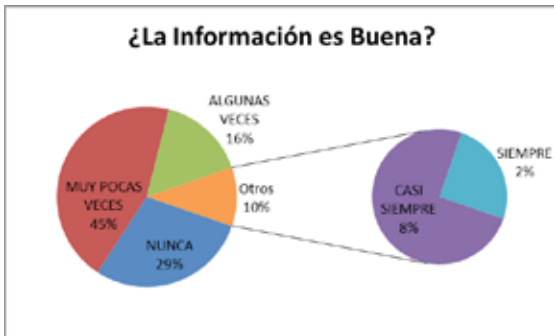
Fuente: Los Autores, (2017)



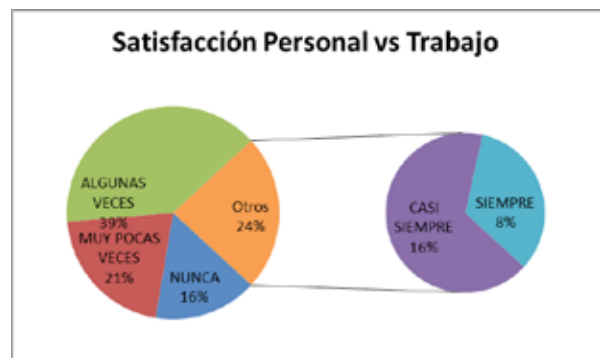
Fuente: Los Autores, (2017)



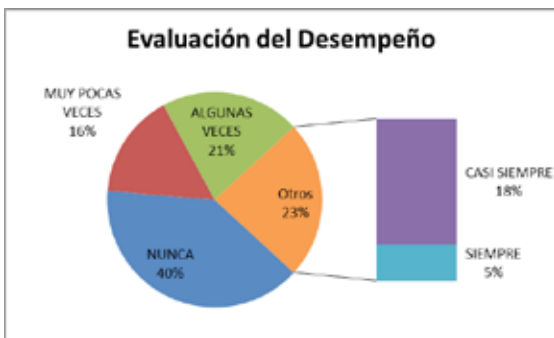
Fuente: Los Autores, (2017)



Fuente: Los Autores, (2017)

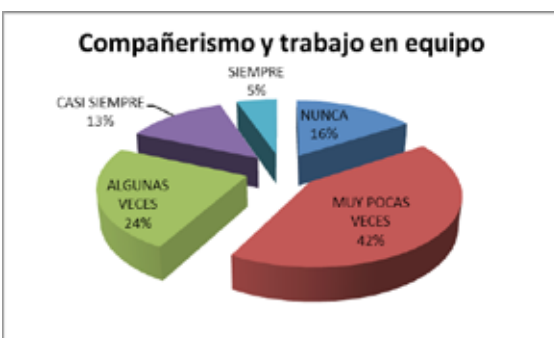


Fuente: Los Autores, (2017)



Fuente: Los Autores, (2017)

Integración Personal



Fuente: Los Autores, (2017)



Fuente: Los Autores, (2017)

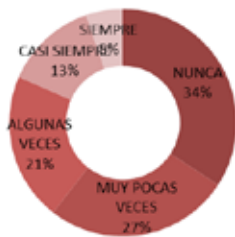
Cultura Organizacional-Resultados

Conocimiento vs necesidades



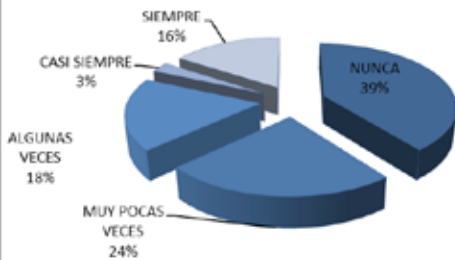
Fuente: Los Autores, (2017)

Desarrollo de Nuevas Habilidades



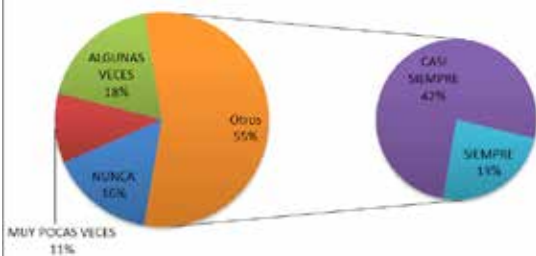
Fuente: Los Autores, (2017)

Gestión femenina y dificultad para el desarrollo



Fuente: Los Autores, (2017)

Asignación de actividades por género



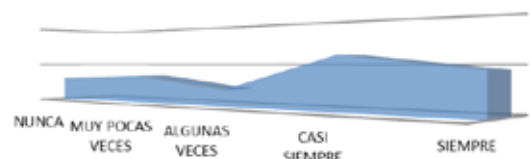
Fuente: Los Autores, (2017)

Participación de la Mujer



Fuente: Los Autores, (2017)

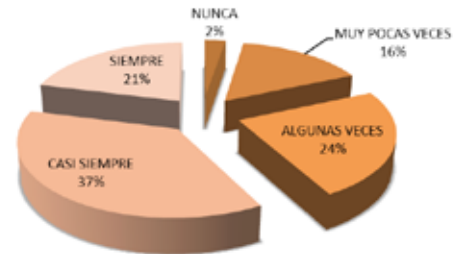
Influencia del Género en la contratación



Fuente: Los Autores, (2017)

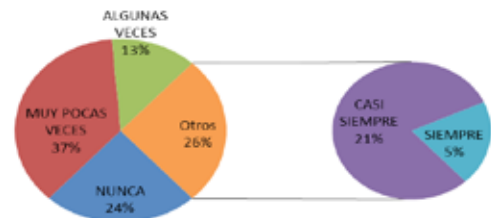
Satisfacción Laboral

Deslealtad de los empleados a las instituciones



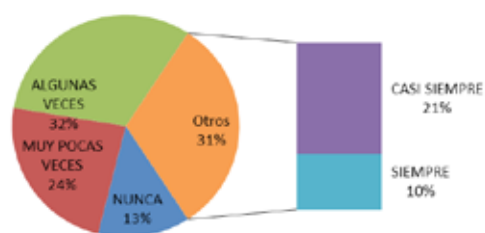
Fuente: Los Autores, (2017)

Percepción de Respeto y Valor



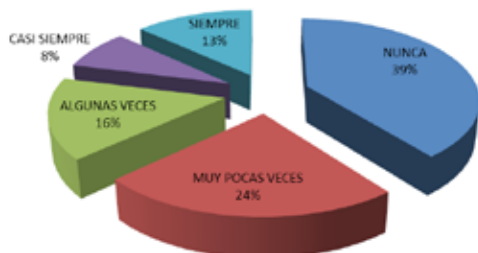
Fuente: Los Autores, (2017)

Satisfacción - Relación con el jefe



Fuente: Los Autores, (2017)

Salario vs Actividades - Satisfacción



Fuente: Los Autores, (2017)

Método Alfa de Cron Bach

Para Alcázar (1998), el método de Alfa de Cronbach es un método de consistencia interno que permite saber la fiabilidad de un instrumento de medición. Según Comer (1988) nos indica que la validez del instrumento que está integrado por la escala de Likert, cuanto más este cerca el valor de 1 mayor es la consistencia de los ítems analizados.

Se tomaron en cuenta los siguientes parámetros con los cuales se elaboró la encuesta: Satisfacción de Necesidades (SN), Comunicación (C), Integración Personal (IP), Cultura Organizacional-Resultados (COR), Satisfacción Laboral (SL).

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Varianza
PREGUNTA 1 SN	115	1	5	2,5	0,821	0,673
PREGUNTA 2SN	115	2	4	2,591	0,5444	0,296
PREGUNTA3 SN	115	1	4	2,48	0,705	0,497
PREGUNTA4 SN	115	1	5	2,03	1,047	1,096
PREGUNTA5 SN	115	1	5	1,97	0,959	0,92
PREGUNTA1 C	115	1	5	2,65	1,018	1,036
PREGUNTA2 C	115	1	5	2,48	1,195	1,427
PREGUNTA3 C	115	1	5	2,29	1,234	1,522
PREGUNTA4 C	115	1	5	1,97	1,291	1,665
PREGUNTA5 C	115	1	5	2,04	1,259	1,586
PREGUNTA6 C	115	1	5	2,13	1,022	1,044
PREGUNTA7 C	115	1	5	2,31	1,293	1,673
PREGUNTA1 IP	115	1	5	2,46	1,054	1,11
PREGUNTA2 IP	115	1	5	2,27	1,28	1,637
PREGUNTA3 IP	115	1	5	2,76	1,121	1,256
PREGUNTA4 IP	115	1	5	2,24	1,113	1,238
PREGUNTA5 IP	115	1	5	2,51	1,135	1,287
PREGUNTA1 COR	115	1	5	2,35	1,221	1,492
PREGUNTA2 COR	115	1	5	2,24	1,189	1,414
PREGUNTA3 COR	115	1	5	2,31	1,416	2,006
PREGUNTA4 COR	115	1	5	3,29	1,227	1,505
PREGUNTA5 COR	115	1	5	2,64	1,371	1,881
PREGUNTA6 COR	115	1	5	3,37	1,385	1,918
PREGUNTA1 SL	115	1	5	3,57	1,052	1,108
PREGUNTA2 SL	115	1	5	2,57	1,271	1,616
PREGUNTA3 SL	115	1	5	2,97	1,21	1,464
PREGUNTA4 SL	115	1	5	2,32	1,393	1,939
suma	115	57	85	67,3043	5,74788	33,038
N válido (por lista)	115					

Análisis

En la tabla de estadísticos descriptivos se observa segmentado las preguntas 1,2,3,4,5, satisfacción de necesidades (SN); 1,2,3,4,5,6,7 comunicación (C); 1,2,3,4,5, integración personal (IP); 1,2,3,4,5 cultura organizacional-resultados (COR); 1,2,3,4 satisfacción laboral (SL) que hemos realizado en la encuesta con el número de personas en este caso son 115 en donde de acuerdo a la escala de Likert el mínimo es 1 (nunca) y el máximo es 5 (siempre) la misma que nos da como resultado la mediana de 67,30; la desviación estándar de 5,74 y la varianza de 33,038.

Tabla N° 20. Resumen de procesamientos de casos

Casos	N		%	
	Válido	54	47,0	
	Excluido ^a	61	53,0	
Total	115	100,0		

Análisis

En el resumen de procesamiento de casos se tiene como resultado que los casos validos en este caso son 54 (pertenecientes a cooperativas) que equivale a un 47% y el número de casos excluidos son de 61 con un porcentaje de 53% que manifiesta que existe un problema en la cultura organizacional.

Tabla N°21. Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,564	,368	28

Análisis

En la tabla de estadísticas de fiabilidad se observa que el valor de 0,564 indica un resultado que hace explicita la percepción de que la cultura organizacional y la participación de la mujer en el sector cooperativo no es el adecuado, el modelo aplicado Alfa de Cronbach estandarizado está en el rango de 0,368 y el número de elementos son 28.

Estadísticas de total de elemento

Número de pregunta	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREGUNTA 1 SN	135,4630	167,197	,609	.	,527
PREGUNTA 2SN	135,9630	189,546	-,527	.	,584
PREGUNTA 3 SN	135,7037	170,778	,512	.	,537
PREGUNTA 4 SN	136,2407	175,243	,173	.	,555
PREGUNTA 5 SN	136,6111	180,582	,059	.	,564
PREGUNTA 1 C	135,7222	184,242	-,100	.	,575
PREGUNTA 2 C	136,1296	179,285	,061	.	,564
PREGUNTA 3 C	136,0556	172,355	,218	.	,549
PREGUNTA 4 C	136,1481	173,298	,159	.	,555
PREGUNTA 5 C	136,6111	186,355	-,174	.	,581
PREGUNTA 6 C	136,5741	191,004	-,355	.	,591
PREGUNTA 7 C	136,4074	183,416	-,075	.	,578
PREGUNTA 1 IP	135,8333	171,726	,341	.	,542
PREGUNTA 2 IP	136,4074	169,755	,348	.	,539
PREGUNTA 3 IP	135,5926	176,397	,207	.	,554
PREGUNTA 4 IP	136,3704	174,615	,219	.	,551
PREGUNTA 5 IP	136,1481	173,525	,368	.	,545
PREGUNTA 1 COR	135,9259	176,900	,124	.	,559
PREGUNTA 2 COR	136,0370	182,112	-,030	.	,572
PREGUNTA 3 COR	136,4074	184,057	-,093	.	,581
PREGUNTA 4 COR	135,5370	188,404	-,198	.	,592
PREGUNTA 5 COR	135,7222	180,733	,005	.	,570
PREGUNTA 6 COR	135,2222	180,818	-,004	.	,571
PREGUNTA 1 SL	134,5185	171,311	,369	.	,541
PREGUNTA 2 SL	135,7222	164,318	,456	.	,525
PREGUNTA 3 SL	135,6852	177,201	,149	.	,558
PREGUNTA 4 SL	135,9815	157,868	,582	.	,507
suma	69,2593	45,630	1,000	.	,184

Análisis

Se puede identificar cada uno de los valores acerca de los valores para las preguntas que se hizo en la encuesta aplicada al sector cooperativo con un resultado estimado en 0,507 y 0,592 que es Alfa de Cronbach que significa que es necesario realizar la investigación acerca de la cultura organizacional.

Discusión

Mediante la investigación realizada se puede ver que la cultura organizacional, y la participación de la mujer está en un término medio, sin un desarrollo total en el sector cooperativo.

Se puede observar una tendencia de los empleados en los que se manifiesta que la desmotivación es creciente, lo cual incide primeramente en el rendimiento de áreas específicas y en la percepción laboral de los trabajadores.

Se puede evidenciar la teoría contemporánea en la que se menciona que el ambiente de una empresa suele estar definido por el sistema de funcionamiento del mismo, lo que termina por crear la cultura en la organización. Los puntos porcentuales de satisfacción hacen referencia al 9% de satisfacción en el sector.

La cultura machista se mantiene por factores ideológicos a través del tiempo y que los factores y probabilidades de igualdad cada momento se acortan con el tiempo, pero tendrá que pasar algunos años antes de que la igualdad sea explícita y evidente.

El término de comunicación hoy en día es un término que no hace referencia únicamente a la operatividad del sector sino que también marca la competitividad de las empresas, su direccionamiento estratégico y con el tiempo la permanencia de la gente en los puestos de trabajo, es decir, es la base para la especialización. En el caso de estudio se tiene como referencia el 18%, dada

que la naturaleza del negocio obliga a tener mejores indicadores, es necesario regular la información interna del mismo.

El término de integración personal es un tema algo complejo por la calidad y naturaleza de los factores que intervienen en el mismo, los factores de compañerismo, apoyo, satisfacción, capacidad de resolución y familiaridad hacen que esta dimensión del individuo sea fundamental, sin embargo, las personas sienten un desarrollo emocional que solo llega al 18%.

Para (Crosby, 2012) el clima organizacional se puede entender como la manera que un empleado realiza sus actividades en su horario de trabajo y el comportamiento que mantiene con sus superiores y la toma de decisiones a la hora de tener contacto con los clientes siempre en beneficio de la empresa a la cual pertenece. Al revisar los indicadores en puntos porcentuales referentes al clima organizacional se puede evidenciar que está en un 40% a nivel del sector, por lo que es inminente que debe ser tratado para su incremento.

La cultura organizacional es un conjunto de creencias que comparten las personas que forman parte de una organización en donde demuestran sus valores, aptitudes y actitudes, es decir que forma parte del ser humano y no se adquiere en la empresa según Rodríguez (2008).

El término de satisfacción Laboral es un término que solo mide la percepción del trabajador, en el presente estudio se puede evidenciar que este criterio se encuentra evolucionado al 34%. Sabiendo muy bien que las cooperativas de ahorro y crédito según la (Economía popular y Solidaria para el buen vivir, 2013) son grupos conformadas por personas naturales que tienen potestad para realizar intermediaciones financieras con la colectividad que pueden estar legalmente

constituidas y aprobadas por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (LOEPS).

La participación de las mujeres en todos los ámbitos se ha tornado como una barrera en la cual pueden ser externas e internas para Padilla (2002) son actividades que están impuestas en el mundo laboral esto puede ser al momento de la selección del personal esto se evidencia cuando los cargos son de mayor relevancia con una retribución económica alta.

Conclusiones

- ✓ El análisis que se ha realizado en el sector cooperativo y tomando desarrollando un amplio estudio se pudo identificar que existen problemas de clima organizacional y la participación de la mujer en las cooperativas. Es indispensable entender la función administrativa como un todo sin dejar de lado los aspectos psicológicos perceptuales de trabajadores, directivos e implicados en este complejo sistema del mundo cooperativo.
- ✓ Colocar mejoras de diversos tipos en la evaluación de desempeño del personal permite que el clima organizacional sea positivo en relación a la actitud de los empleados, ya que la participación de la mujer es un ente importante en cualquier cargo que desempeñe, con el objetivo de que el empleado este cómodo, el bienestar de la organización sea evidente y exista cierta facilidad para recibir los servicios financieros por parte de los clientes.
- ✓ La participación de la mujer en los diversos entornos, así como en el sector cooperativo, va incrementándose, ya que la equidad de género en el país se encuentra como punto importante en cada una de las empresas, el término machismo, está evolucionando y las mujeres buscan incursionar

cada vez más y más en diferentes aspectos tanto sociales, culturales, políticos, entre otros, tratando de que la sociedad sea más igualitaria con el paso del tiempo.

- ✓ Con una sociedad tan dinámica y a veces tan competitiva se hace necesario que el desempeño laboral y cada uno de sus indicadores, beneficie a los trabajadores, entendiendo que el capital humano es fundamental en cada organización y obtener resultados se hace prioritario, en el sector cooperativo se busca ser productivo, incrementar el capital captando clientes o socios.

Referencias

- Alcázar, S. G. (1998). Validez de Constructo y Confiabilidad del Inventario Multidimensional. Colima.
- Arroyo, A. (2005). Mujeres Ecuatorianas: entre la crisis las oportunidades, 1990-2004.
- Bueno, A. (2009). Participación y Políticas de Mujeres Indígenas en América Latina.
- Cadena, C. G. L., & Endara, V. S. C. (2013). La representación de la mujer en la revista SOHO de Ecuador. *Universitas: Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, (18).
- Calderón Hernández, G. S., & Torres Narváez, K. (2003). *Cultura Organizacional y Bienestar Social*. Colombia: Norma.
- Comer, W. y. (1988). Alpha de Cronbach.
- Crosby, P. (2012). *Clima Organizacional*.
- Da Ros, G. (2007). El movimiento cooperativo en el Ecuador. *Visión histórica, situación actual y perspectivas*. *Revista de Economía Pública y Cooperativa*, 57, 249-284.
- Del Águila, A., & Llanos, B. (2008). Cuotas, sistema electoral y prácticas partidarias: claves de los avances y barreras a la participación política de la mujer en la región andina. *Reforma de los partidos políticos en Chile*. Santiago: PNUD, CEP, Libertad y Desarrollo, Proyectamérica y CIEPLAN.
- Economía popular y Solidaria para el buen vivir, 2. (2013). *Análisis en Economía Solidaria* .8.
- Espino, A. (2011). Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas? *Nueva sociedad*, 232, 86-103.
- Fuller, N. (2000). *Los estudios de género en el ámbito sudamericano*. Publicación Enero, 1.
- Galarza Schoenfeld, P. (2010). *Inclusión de la variable etnia en las fuentes de información sociodemográfica del Ecuador*.
- Granel. (2007). *Cultura Organizacional*.
- Gutiérrez García, N. (2009). *Las cooperativas de ahorro y crédito en Ecuador y sus transformaciones durante los últimos diez años (Master's thesis, Quito: FLACSO sede Ecuador)*.
- Gutiérrez, N. (2009). *Las Cooperativas de Ahorro y Crédito en Ecuador y sus transformaciones durante los últimos diez años*.

FLACSO, Quito.
Kay, A. C. (2014). Desarrollo Agrario.
Kennedy, D. y. (1982).
López, M., Pollack, M., Villarreal, M., Harper, C., Álvarez, C., Schkolnik, M., & Gomáriz, E. (1992). Género y mercado de trabajo en América Latina: procesos y dilemas. Organización Internacional del Trabajo.
Maya, M. (2012). Ex Director Nacional de Cooperativas 2007-2008.
Miño Grijalva, W. (2013). El origen del Cooperativismo en el Ecuador. Quito: Editogram S.A.
Moreno, A. P. (2012). La participación ciudadana desde la perspectiva del género: Ecuador. Revista Derecho Electoral.
Ouchi, W. (1982). Teoría Z. En Como pueden las empresas hacer frente al Desafío japonés. Bogotá: Norma.
Padilla, T. (2002). Desarrollo Profesional "Identidad de la Mujer en el mundo laboral".
Pizani, M. (2010). Los derechos humanos de las mujeres en el Ecuador.
Prieto, M. (2015). Estado y colonialidad. Mujeres y familias quichuas de la Sierra del Ecuador, 1925-1975.
Rodríguez, P. J. (2008). Estrés Laboral, Liderazgo y Salud Organizacional. Papeles del Psicólogo.
Sampieri Hernández, R. (2011). Metodología de la Investigación.
Schein, E. (1988). La cultura empresarial y el liderazgo. Barcelona, Plaza y Janes.
Smirich. (1983). Organizations And Cultures .En Administrative Science Quaterly.
Stephen, R. (2011). Cultura Organizacional.
Waterman, P. y. (1982).
Zaragocín, S.Z. (2014). Políticas de inclusión liberal y el paradigma del buen vivir, feminismo hegemónico y multiculturalismo: El caso de las Fuerzas Armadas ecuatorianas y bolivianas. Antropología Experimental, (14).