Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado
Facultad de Educación
Unidad de Posgrado

Influencia de la cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte en la ejecución de la vinculación con la sociedad

TESIS

Para optar el Grado Académico de Doctor en Educación

AUTOR

Segundo Simón Bolívar BATALLAS BEDÓN

ASESOR

Dra. Jesahel Yanette VILDOSO VILLEGAS

Lima, Perú

2019

Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Batallas, S. (2019). *Influencia de la cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte en la ejecución de la vinculación con la sociedad*. Tesis para optar grado de Doctora en Educación. Unidad de Posgrado, Facultad de Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

HOJA DE METADATOS COMPLEMENTARIOS

CÓDIGO ORCID DEL ASESOR:

Jesahel Yanette Vildoso Villegas: IDCID ORD

iD: https://orcid.org/0000-0001-6042-7530

DNI DEL AUTOR:

Segundo Simón Bolívar Batallas Bedón: 1001286200

UBICACIÓN GEOGRÁFICA DONDE SE DESARROLLÓ LA INVESTIGACIÓN:

Ubicación: Universidad Técnica del Norte – Ibarra – Imbabura – Ecuador

Dirección: Avenida 17 de julio 5-21 Barrio El Olivo

Coordenadas: Latitud 0.35171 y Longitud -78.1223297 en el Hemisferio Norte

AÑO O RANGO DE AÑOS QUE LA INVESTIGACIÓN ABARCÓ:

Inicio: Enero 2016

Fin: Febrero 2019

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS PRESENTADA POR DON SEGUNDO SIMÓN BOLÍVAR BATALLAS BEDÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN EDUCACIÓN

En la ciudad de Lima, a los 25 días del mes de junio del 2019, siendo 10:00 a.m. se reunió en acto público en el Salón de Grados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el Jurado Examinador integrado por el Dr. LUCIO MÁXIMO VALER LOPERA (Presidente), Dra. JESAHEL VILDOSO VILLEGAS (Asesora), Dra. NORKA OBREGÓN ALZAMORA (Jurado Informante), Dr. SALOMÓN BERROCAL VILLEGAS (Jurado Informante) y la Dra. JULIA TEVES QUISPE (Miembro del Jurado), para recepcionar la sustentación de la tesis titulada: **INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE EN LA EJECUCIÓN DE LA VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD,** que presenta don **SEGUNDO SIMÓN BOLÍVAR BATALLAS BEDÓN,** para obtener el Grado Académico de Doctor en Educación.

Para el efecto, el Jurado Examinador tuvo a la vista el informe favorable del Jurado Informante integrado por la Dra. JESAHEL VILDOSO VILLEGAS (Asesora), Dra. NORKA OBREGÓN ALZAMORA (Jurado Informante) y al Dr. SALOMÓN BERROCAL VILLEGAS (Jurado Informante).

Después de haber escuchado la sustentación del graduando, el Jurado Examinador procedió a formular las preguntas reglamentarias y, luego de una deliberación en privado, decidió otorgarle el calificativo de:

Muy Bueno (18) dieciocho

Como testimonio del acto que culminó a las 11:15 horas, cada uno de los miembros del Jurado Examinador procedió a suscribir el acta, para que se remita a las instancias correspondientes y se expida, previo trámite administrativo, el diploma que acredite a don **SEGUNDO SIMÓN BOLÍVAR BATALLAS BEDÓN,** para obtener el Grado Académico de Doctor en Educación.

Dr. LUCIO MÁXIMO VALER LOPERA
Presidente

Dra. JESAHEL VILDOSO VILLEGAS
Asesora

Dra. NORKA OBREGÓN ALZAMORA
Jurado Informante

Dr. SALOMÓN BERROCAL VILLEGAS
Jurado Informante

Dra. JULIA TEVES QUISPE
Miembro del Jurado

DEDICATORIA

A mis estudiantes y comunidad universitaria de la Universidad Técnica del Norte

AGRADECIMIENTO

A mis docentes de la Universidad Nacional Mayor San Marcos de Lima –Perú por haber entregado sus conocimientos para mi formación doctoral, a sus autoridades, y personal administrativo de la misma.

A la Dra Jesahel Vildoso Villegas Directora de Tesis y a todos los miembros lectores y miembros del tribunal, por sus aportes para la realización de esta tesis que será un aporte a la educación superior ecuatoriana.

ÍNDICE

DEDICATORIA iv
AGRADECIMIENTO v
ÍNDICE vi
ÍNDICE DE TABLAS x
ÍNDICE DE GRÁFICOS xii
RESUMEN xiii
ABSTRACT xiv
INTRODUCCIÓN 1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO 4
1.1. Fundamentación y formulación del problema 4
1.2. Formulación del problema 8
1.2.1. Problema General: 8
1.2.2. Problemas Específicos: 8
1.3. Objetivos 9
1.3.1. Objetivo General 9
1.3.2. Objetivos Específicos 9
1.4. Justificación del problema 9
1.5. Formulación de hipótesis 11
1.5.1. Hipótesis general 11
1.5.2. Hipótesis Específicas 11
1.6. Identificación y clasificación de las variables 12
1.6.1. Variable Independiente: Cultura organizacional 12
1.6.2. Variable dependiente: Vinculación con la sociedad 13
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 14
2.1. Antecedentes de la investigación 14
2.2. Bases teóricas 19
2.2.1. Cultura Organizacional 19
2.2.2.1. Dimensiones de la cultura organizacional 23
2.2.2.1.1. Cultura participativa 23

2.2.2.1.2. La comunicación 25
2.2.2.1.3. Compromiso de directivos 28
2.2.2.1.4. Estilos de dirección 30
2.2.2.1.5. Toma de decisiones 31
2.2.2.2. Cultura de trabajo en equipo 31
2.2.2.2.1. Formación de equipos multidisciplinarios 33
2.2.2.2.2. Relación entre grupos multidisciplinarios 34
2.2.2.3. Cultura emprendedora 35
2.2.2.3.1. Convenios interinstitucionales 37
2.2.2.3.1.1. Convenios suscritos 39
2.2.2.3.1.2. Relaciones internacionales 40
2.2.2.3.1.3. Convenios internacionales 40
2.2.2.3.2. Financiamiento para ejecución de proyectos de vinculación 42
2.2.2. Vinculación con la sociedad 42
2.2.2.1. Vinculación de la sociedad, según el modelo CEAACES 42
2.2.2.2. Dirección de vinculación con la sociedad en la Universidad Técnica del Norte 43
2.2.2.3. Dimensiones de la vinculación con la sociedad 46
2.2.2.3.1. Institucionalización 46
2.2.2.3.1.1. Planificación de la vinculación 47
2.2.2.3.1.1.1. Diseño e implementación del plan de acción 48
2.2.2.3.1.1.2. Identificación de necesidades en lo local, regional y nacional 53
2.2.2.3.1.2. Gestión de recursos para la vinculación 55
2.2.2.3.2. Resultados de vinculación 57
2.2.2.3.2.1. Programas y/o proyectos de Vinculación con la Sociedad 59
2.3. Definición de términos básicos 67
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION 68
3.1. Tipo de investigación 68
3.2. Diseño de investigación 69
3.3. Operacionalización de variables 70
3.4. Estrategias para la prueba de hipótesis 71

3.5. Población y Muestra 72
3.5.1. Población 72
3.5.2. Muestra 73
3.6 Instrumentos de recolección de datos 74
3.7. Validación de los instrumentos de recolección de datos 76
3.8. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos 78
CAPÍTULO IV 82
TRABAJO DE CAMPO Y PROCESO DE CONTRASTE DE LA HIPÓTESIS 82
4.1 Análisis descriptivo de los datos. 82
4.1.1. Cultura Organizacional 82
4.1.1.1. Cultura Participativa 83
4.1.1.2. Cultura de Trabajo en equipo 94
4.1.1.3. Cultura Emprendedora 100
4.1.2. Vinculación con la Sociedad 107
4.1.2.1. Institucionalización 108
4.1.2.1.1. Planificación de la vinculación: 110
4.1.2.1.2. Gestión de recursos para la vinculación: 112
4.1.2.2. Resultados de la vinculación 115
4.1.2.2.1. Programas y Proyectos de Vinculación 117
4.2 Prueba de hipótesis. 119
4.2.1. Hipótesis General: El nivel de cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte influye significativamente en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad 120
4.2.2. Hipótesis Específicas 1: El nivel de Cultura Participativa de la Universidad Técnica del Norte influye significativamente en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad 121
4.2.3. Hipótesis Específicas 2: El nivel de Cultura del Trabajo en Equipo de la Universidad Técnica del Norte influye significativamente en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad 123
4.2.3. Hipótesis Específicas 3: El nivel de Cultura Emprendedora de la Universidad Técnica del Norte influye significativamente la ejecución de la Vinculación con la Sociedad 124
4.3 Discusión de Resultados: 126

CONCLUSIONES 131
RECOMENDACIONES 135
BIBLIOGRAFÍA 140
ANEXOS 145
Anexo N° 1 Matriz de consistencia 147
Anexo N° 2 Cuestionario: Cultura organizacional 151
Anexo N° 3 Cuestionario: Ejecución de la vinculación con la sociedad 155
Anexo N° 4 Informe de validación del cuestionario de Cultura organizacional Y Vinculación 158
Anexo N°5 Estadística elemento por elemento de la variable cultura organizacional . 162
Anexo N° 6 Estadística elemento por elemento de la variable ejecución de la vinculación con la sociedad 163
Anexo N° 7 Propuesta de reglamento general del sistema de vinculación con la sociedad de la universidad técnica del norte 164
Anexo N° 8 Propuesta de manual de procesos para la ejecución de la vinculación con la sociedad 194

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Convenios nacionales vigentes 38
Tabla 2: Convenios suscritos, 2016 39
Tabla 3: Convenios Internacionales 41
Tabla 4: Convenios Internacionales 41
Tabla 5: Plan de Vinculación con la Colectividad 52
Tabla 6: Participación de programas y proyectos de extensión universitaria 2016 59
Tabla 7: Programas de extensión universitaria por facultades 60
Tabla 8: Participantes en proyectos de vinculación 60
Tabla 9: Convenios nacionales vigentes 63
Tabla 10: estado actual de los indicadores de vinculación con la sociedad en la universidad técnica del norte 65
Tabla 11: Grado de relación según coeficiente de correlación 71
Tabla 12: Población 72
Tabla 13: Muestra de estudio 74
Tabla 14 Estructura del cuestionario: cultura organizacional 75
Tabla 15: Estructura del cuestionario: Vinculación con la sociedad 76
Tabla 16: Porcentajes para validación de instrumentos 77
Tabla 17 Validez de los cuestionarios, según el juicio de expertos 78
Tabla 18: Estadísticos de fiabilidad 80
Tabla 19: Normas de clasificación para la Cultura organizacional 83
Tabla 20: Niveles de cultura participativa 84
Tabla 21: Satisfacción según indicadores de comunicación 86
Tabla 22: Satisfacción según el compromiso de los directivos 89
Tabla 23: Satisfacción según los estilos de dirección 91
Tabla 24: Satisfacción según la Toma de decisiones 93
Tabla 25. Niveles de cultura de trabajo en equipo 95
Tabla 26: Satisfacción según la formación de equipos multidisciplinarios 97
Tabla 27: Satisfacción según la relación entre grupos multidisciplinarios 99
Tabla 28: Niveles de cultura emprendedora 101
Tabla 29: Satisfacción en relación a los convenios interdisciplinarios 103
Tabla 30: Satisfacción con los financiamientos para ejecución de proyectos de vinculación 106
Tabla 31: Normas de clasificación para la vinculación con la sociedad 108
Tabla 32: Niveles de institucionalización 109
Tabla 33: Satisfacción con la Planificación de la vinculación 111
Tabla 34: Satisfacción con la Gestión de recursos para la vinculación 114
Tabla 35: Niveles de resultados de la Vinculación 116

Tabla 36: Satisfacción con los programas/proyectos de vinculación.....118
Tabla 37: Relación entre Cultura Organizacional y vinculación con la sociedad.....120
Tabla 38: Relación entre cultura participativa y vinculación con la sociedad.....122
Tabla 39: Relación entre cultura de trabajo en equipo y vinculación con la sociedad ..123
Tabla 40: Relación entre cultura participativa y vinculación con la sociedad.....125

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Ilustración 1: Elementos de la comunicación.....25
Ilustración 2: Distribución de convenios por tipo de institución 38
Ilustración 3: Convenios suscritos 40
Ilustración 4: Criterio Vinculación con la Sociedad 45
Ilustración 5: Número de extensionistas 61
Ilustración 6: Número de beneficiarios.....62
Ilustración 7: Instituciones beneficiarias.....62
Ilustración 8: Niveles de cultura participativa 84
Ilustración 9: Satisfacción según las forma de comunicación que existe en la universidad 87
Ilustración 10: Satisfacción según el compromiso de los directivos.....90
Ilustración 11: Satisfacción según los estilos de dirección 92
Ilustración 12: Satisfacción según la Toma de decisiones 94
Ilustración 13: Niveles de cultura de trabajo en equipo.....95
Ilustración 14: Satisfacción según la formación de equipos multidisciplinarios 98
Ilustración 15: Satisfacción según la relación entre grupos multidisciplinarios 100
Ilustración 16: Niveles de cultura emprendedora.....101
Ilustración 17: Satisfacción en relación a los convenios interdisciplinarios.....104
Ilustración 18: Satisfacción con los financiamientos para ejecución de proyectos de vinculación.....107
Ilustración 19: Niveles de institucionalización 109
Ilustración 20: Satisfacción con la Planificación de la vinculación.....112
Ilustración 21: Satisfacción con la Gestión de recursos para la vinculación 115
Ilustración 22: Niveles de resultados de la Vinculación 116
Ilustración 23: Satisfacción con los programas/proyectos de vinculación.....119

RESUMEN

El presente proyecto investigativo trata sobre la influencia de la cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte en la ejecución de la vinculación con la sociedad.

El objetivo de esta investigación es mejorar la cultura organizacional de la Universidad aplicando estrategias que permitan crear ambientes motivadores, generar grupos y equipos de trabajo capaces de orientarse hacia el cumplimiento de los objetivos de la Educación Superior y que la vinculación con la sociedad sea el eje integrador de la docencia, la investigación y la gestión universitaria.

Este estudio es de tipo explicativo y descriptivo. Se realizará mediante la aplicación de encuestas y fichas de observación que nos ayudarán a determinar si la cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte influye en la vinculación con la sociedad, se trabajó con una muestra de 217 administrativos, 234 docentes y 266 estudiantes.

La tabulación de los resultados se la realizó mediante el programa SPSS, los resultados de las encuestas y ficha de observación arrojaron como resultados que entre el personal docente, personal administrativo y estudiantes, existe diferencia significativa en todas las respuestas respecto a las tablas cruzadas de comunicación, compromiso de directivos, estilos de dirección, toma de decisiones, formación de equipos multidisciplinarios, grupos multidisciplinarios, convenios institucionales. **Conclusión** se logró demostrar que si existe influencia entre la cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte en la ejecución de la vinculación con la sociedad. Razón por la cual es importante seleccionar estrategias que permitan conducir a que la institución cuente con una cultura organizacional, para que el trabajo conjunto de, docentes, administrativos y estudiantes sea efectivo para lograr las metas deseadas en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad.

Palabras clave: Cultura organizacional, Universidad Técnica del Norte, vinculación con la sociedad.

ABSTRACT

The present research project deals with the influence of the organizational culture of the Universidad Técnica del Norte on the connection with the community. The objective is to improve the organizational culture through strategies that create motivating environments, generate groups and work teams trained to focus on meeting the objectives of Higher Education and its link with society. Materials and methods are observational and descriptive studies. It will be carried out through the application of surveys and observation sheets that will help us to determine whether the organizational culture of the Universidad Técnica del Norte influences community involvement, working with a sample of 217 administrators, 234 teachers and 266 students Results, the tabulation of results was done through the SPSS program, The results of the surveys and observation sheets showed that in the administrative staff, teachers and students alike, there is a significant difference in all responses with respect to the crossed communication tables, commitment of management style managers, decision making, the formation of multidisciplinary teams, multidisciplinary groups, institutional agreements. Conclusion it was demonstrated that if there is influence between the organizational culture of the Northern Technical University in the connection with the community. This is why it is important to select strategies that allow the institution to have a participatory culture, and the joint work of administrators, teachers and students to achieve the desired goals.

Key words: Organizational culture, Technical University of the North, links with the community.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial las empresas basan su éxito en la organización estructural, si esta presenta deficiencias en este aspecto implica que la misma puede echarse a perder, ya que no tiene un norte definido, ni metas por alcanzar, por el contrario cuando la organización tiene políticas clara, es participativa para establecer compromisos entre todos los actores, el éxito tiene un mayor porcentaje de ser alcanzado.

En Latinoamérica a partir de los años ochenta se han ocupado de la cultura de la organización con la finalidad de orientar a las empresas y sobre todo de generar una cultura organizacional que permita el desarrollo de la competitividad y gestión de la organización.

Generalmente a la cultura organizacional se la define como el conjunto de normas y valores que deben ser compartidos por todos quienes conforman la organización.

En el Ecuador en los últimos años se ha tomado en cuenta la importancia de la cultura organizacional en las Instituciones de Educación Superior, las cuales han entrado en un proceso de cambio y estructuración organizacional con el objetivo de alcanzar la eficiencia y eficacia tanto en su funcionamiento como en la entrega de servicios a la ciudadanía, mediante la determinación de políticas, objetivos y metas a alcanzar.

Al respecto (Schein E. , 2010) manifiesta que la cultura organizacional es un Modelo de presunciones básicas (inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo al ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación externa e integración interna que hayan ejercido suficiente influencia como para ser consideradas válidas y en consecuencia, ser enseñadas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar, sentir los problemas existentes en la organización.

(Jaime & Araujo, 2015) (Lee Bolman & Terrence Deal, 2012) Definen a la cultura "como un conjunto de cogniciones compartidas por los miembros de una determinada unidad social.

Estos autores manifiestan que la cultura organizacional obedece a patrones de creencias, valores, prácticas y artefactos que reflejan y expresan la cultura.

En este sentido al hablar de la cultura organizacional en la Universidad Técnica del Norte, se pretende buscar una nueva forma de dirección y trabajo que de hoy en adelante debe tomar la Institución, con sus autoridades guiando todos los procesos, asignando responsabilidades a sus dirigidos, evaluando el cumplimiento de las mismas y esperando el impacto que estas tienen en la sociedad que es finalmente a quiénes va destinado el conocimiento y el servicio del nuevo profesional universitario.

En la presente investigación se describe la importancia de la cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte y su influencia en la Vinculación con la Sociedad, este estudio consta de lo siguiente:

El capítulo I contiene el Planteamiento del Problema, ubicando a las dos variables: Cultura Organizacional (variable independiente) y Vinculación con la Sociedad (variable dependiente) que después de ubicarlas en su contexto, se procede a determinar la influencia o no de la una sobre la otra con la finalidad de recomendar posibles acciones de mejoramiento.

En el capítulo II se desarrolla el Marco Teórico, con sus temas y subtemas, relacionados a las dos variables en estudio como es la influencia de la cultura organizacional en la Universidad Técnica del Norte, en la ejecución de la vinculación con la sociedad, para fortalecer este campo fundamental de la educación, y que este en concordancia con el lema de la universidad "Ciencia y Técnica al servicio del Pueblo".

El capítulo III corresponde a la Metodología, detallando la forma en que se realizó la investigación, aplicando la técnica de la encuesta y la ficha de observación y a su vez efectuar el análisis e interpretación de los resultados. Además contiene aspectos administrativos.

El capítulo IV consta de los resultados que se obtuvieron en la investigación, su análisis estadístico y su interpretación.

Finalmente tenemos las conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación sobre la influencia de la cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte en la vinculación con la Sociedad.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Fundamentación y formulación del problema

La presente investigación se llevara a cabo en la Universidad Técnica del Norte que está ubicada en la Ciudad de Ibarra, Provincia de Imbabura (Ecuador). La Universidad cuenta con un Departamento de Vinculación con la Comunidad, que viene trabajando con una propuesta de extensión universitaria, sin ajustarse a lo dispuesto por la Ley Organica de Educación Superior (LOES, 2010), en lo referente a la vinculación con la Comunidad.

Tomando en cuenta que la Universidad Técnica del Norte tiene como misión; "Formar profesionales de excelencia, críticos, humanistas, líderes y emprendedores con responsabilidad social". Además de generar, fomentar y ejecutar procesos de investigación de transferencia de saberes, de conocimientos científicos, tecnológicos y de innovación, se vincula con la comunidad, con criterios de sustentabilidad para

contribuir al desarrollo social, económico, cultura y ecológico de la región y del país. (Misión Universidad Técnica del Norte, 2017).

Al ser la vinculación con la sociedad una función atada a la docencia, investigación y gestión universitaria esta debe ser programada, planificada por lo que se requiere que la UTN, cuente con:

- Talento humano (docentes, estudiantes, administrativos, sector externo)
- Infraestructura (laboratorios, transporte)

En la actualidad al no existir una planificación y programación estructurada de la vinculación con la sociedad, este estudio se ha iniciado, con la aplicación de encuestas a docentes, administrativos y estudiantes al igual que se aplicó una ficha de observación a las autoridades académicas, con la finalidad de conocer los resultados relacionados del funcionamiento de los programas de vinculación con la Sociedad en la Universidad Técnica del Norte.

Se obtuvo como respuestas generales lo siguiente:

DOCENTES: En su mayoría no conocen las líneas de vinculación con la sociedad con las que cuenta la Universidad así como tampoco conocen los programas y proyectos con que trabaja la institución, se limitan a cumplir con las "obligaciones "que desde la función docente deben realizarlo para justificar sus cargas horarias. Esto se debe a la falta de comunicación, falta de trabajo en equipo, falta de asignación de responsabilidades entre otras causas (Cultura Organizacional)

ESTUDIANTES: Cumplimos con la obligatoriedad de hacer Vinculación con la Sociedad porque exige la ley, nos vamos a donde nos dispongan. Falta comunicación y planificación (Cultura Organizacional)

ADMINISTRATIVOS: Somos personal de apoyo al trabajo de Vinculación con la Sociedad que realizan docentes y estudiantes. (Cultura Organizacional).

La cultura organizacional en las universidades juega un papel fundamental ya que a simple vista se puede observar que la existencia de relaciones amistosas, agradables, de colaboración y respeto entre los miembros de la organización aporta a la consecución de objetivos acordes con las necesidades institucionales porque hay roles y compromisos que cumplir. Por otro lado la indiferencia y apatía perjudican el desarrollo y buen desenvolvimiento de las actividades dificultan el cumplimiento de objetivos. De allí que la cultura organizacional se ha convertido en una herramienta fundamental para alcanzar el desarrollo y la calidad de la educación superior.

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

De igual manera (Alvarado, 2008) realizó un estudio donde indica que las organizaciones en los tiempos modernos, tienen la responsabilidad de crear condiciones organizacionales que fomenten la toma de decisiones éticas, mediante su institucionalización. Al respecto (Fuentes, 2012), manifiesta que el éxito de las organizaciones depende del recurso humano que lo conforma por eso es importante conocer el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores, debido a que por medio de esto se puede diagnosticar como se encuentra la organización actualmente.

Teniendo como base estos estudios, es importante anotar que cada organización tiene su propia cultura que los identifica y que interviene tanto en el desarrollo de las actividades diarias, como en la generación de conocimiento.

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

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

En la ley orgánica de educación superior (LOES, 2010) en el Art. 87. Requisitos previos a la obtención del título, manifiesta : " Como requisito previo a la obtención del título, los y las estudiantes deberán acreditar servicios a la comunidad, mediante prácticas o pasantías pre-profesionales, debidamente monitoreadas en los campos de su especialidad de conformidad con los lineamientos, generales definidos por el Consejo de Educación Superior.(CES)"

Dichas actividades se realizará en coordinación con organizaciones comunitarias, empresas e instituciones públicas y privadas relacionadas con la respectiva especialidad. De igual manera en el Art. 88. Servicio a la Comunidad. Señala para cumplir con la obligatoriedad de los servicios a la comunidad se propenderá beneficiar a sectores rurales y marginados de la población, si la naturaleza de la carrera lo permite, o a prestar servicios en centros de atención gratuita. (LOES, 2010).

Para tal efecto el Departamento de Vinculación con la Sociedad, deberá trabajar articuladamente entre directivos, docentes y estudiantes, de la Universidad y la

sociedad civil, esto permitirá fomentar la ejecución de asesorías y consultorías en campos definidos y específicos que puedan redundar en beneficio mutuo entre los sectores comprometidos.

Por todo lo señalado anteriormente despertó el interés de investigar la influencia de la cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte en la vinculación con la sociedad para la aplicación efectiva en la institución de estas dos variables de estudio.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General:

¿Influye la cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte en la ejecución de la vinculación con la sociedad?

1.2.2. Problemas Específicos:

1. ¿Cómo influye la Cultura Participativa en la ejecución de la Vinculación con la sociedad?
2. ¿Influye la Cultura del Trabajo en Equipo en la ejecución de la Vinculación con la sociedad?
3. ¿De qué manera influye la Cultura Emprendedora en la ejecución de la Vinculación con la sociedad?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar, establecer y analizar el nivel de influencia de la Cultura Organizacional de la Universidad Técnica del Norte en la ejecución de la Vinculación con la sociedad.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Analizar el nivel de influencia de la Cultura Participativa en la ejecución de la Vinculación con la sociedad.

2. Determinar el nivel de influencia de la Cultura Trabajo en Equipo en la ejecución de la Vinculación con la sociedad.

3. Establecer el nivel de influencia de la Cultura Emprendedora en la ejecución de la Vinculación con la sociedad.

1.4. Justificación del problema

Tomando como referencia a la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2010), uno de los propósitos fundamentales de la Educación Superior es desarrollar

competencias investigativas y profesionales en los estudiantes universitarios, es así que el trabajo comunitario contribuye a la formación integral de los futuros profesionales y que ellos entreguen sus conocimientos a la sociedad para ayudar a resolver los problemas de la comunidad.

(Morales Ordóñez, 2014) señala el servicio comunitario fortalece la práctica pre profesional de quienes egresaran de las universidades; los alumnos implementan técnicas, desarrollan proyectos y ponen en función de la sociedad sus saberes. Entre estos aspectos se encuentra el proceso formativo de competencias profesionales, un verdadero reto para estudiantes y docentes. En cuanto al trabajo comunitario existen antecedentes del mismo en otros países.

Por lo tanto para conseguir una verdadera interrelación entre la comunidad y la universidad es necesario contar con una organización, la misma que debe responder a las necesidades institucionales y el deseo de conseguir mejores resultados en la formación profesional, entendido así, esto se transforma en una cultura organizacional de todos sus integrantes, la misma que se reflejaría en el trabajo diario, en la formación de profesionales comprometidos con el desarrollo del país.

Al respecto (Fernández, 2014) manifiesta que para lograr una mayor conciencia social en la enseñanza superior es necesario "vincular las universidades a proyectos sociales y a la creación de una cultura de innovación. La vinculación con la sociedad consiste en la interacción de la universidad con los demás componentes de la sociedad, para así lograr un beneficio mutuo en el avance del conocimiento aportando a la solución de problemas.

La presente investigación es factible, puesto que cuenta con fuentes de información, el apoyo de las autoridades, docentes y estudiantes de la Universidad Técnica del Norte.

1.5. Formulación de hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

El nivel de cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte influye significativamente en la ejecución de la Vinculación con la sociedad.

1.5.2. Hipótesis Específicas

1. El nivel de Cultura Participativa de la Universidad Técnica del Norte influye significativamente en la ejecución de la Vinculación con la sociedad.

2. El nivel de Cultura del Trabajo en Equipo de la Universidad Técnica del Norte influye significativamente en la ejecución de la Vinculación con la sociedad.

3. El nivel de Cultura Emprendedora de la Universidad Técnica del Norte influye significativamente en la ejecución de la Vinculación con la sociedad.

1.6. Identificación y clasificación de las variables

1.6.1. Variable Independiente: Cultura organizacional

En el contexto de la investigación la cultura organizacional se desarrolla en tres dimensiones: Cultura participativa, cultura de trabajo en equipo y cultura emprendedora.

La variable se clasifica:

a) Por su función que cumple en la hipótesis	Independiente
b) Por su naturaleza	Atributiva
c) Por su método de medición de la variable	Cualitativa
d) Por la posesión de la característica	Categórica
e) Por el número de valores que adquiere	Politómica

a) Es independiente, porque sus dimensiones aportan al desarrollo de la otra variable –Vinculación con la sociedad- lo que constituye una causa efecto.
b) Es atributiva, porque es objeto de manipulación, depende de los contenidos que se desarrollen para el aporte o no en la otra variable.
c) Es cualitativa, por el método de medición de las variables
d) Es categórica, porque adquiere nivel de empoderamiento o adquisición de cultura organizacional
e) Es politómica, por el número de valores que contiene la variable.

1.6.2. Variable dependiente: Vinculación con la sociedad

En la investigación la variable dependiente es la Vinculación con la sociedad, se analiza con fundamento en el modelo del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Educación Superior (CEAACES, 2015), constituida por dos dimensiones: Institucionalización y resultados de la vinculación.

Clasificación de la variable:

a) Por su función que cumple en la hipótesis	Dependiente
b) Por su naturaleza	Atributiva
c) Por su método de medición de la variable	Cualitativa
d) Por la posesión de la característica	Categórica
e) Por el número de valores que adquiere	Politómica

a) Es dependiente, porque su desarrollo va depender del nivel de aporte de las dimensiones de la otra variable –cultura organizacional-, es decir como los integrantes de la institución se empoderen de la cultura organizacional, lo que motivara a la ejecución de la vinculación con la sociedad.
b) Es atributiva, por los valores que toma, genera niveles de empoderamiento para ejecución de la vinculación con la sociedad.
c) Es cualitativa, por el método de medición de las variables
d) Es categórica, porque adquiere niveles de ejecución que se pueden ordenar de acuerdo a escala.
e) Es politómica, por el número de valores que contiene la variable.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Existen investigaciones relacionadas con este trabajo, a nivel nacional e internacional, en el Ecuador es un tema nuevo porque aparece con la nueva ley de Educación Superior (LOES, 2010) por lo que su estudio se hace imprescindible para hacer correctivos y aplicar la legislación vigente en beneficio de los sectores externos que esperan mucho de la Academia y por el prestigio de nuestra casa de estudios superiores.

En la Universidad de Salamanca – España (2016) se realizan estudios referentes a la Cultura Organizacional en los Centros de Educación Superior, el autor propone la aplicación de la Cultura Organizacional con el objetivo de impulsar la participación, innovación y calidad educativa. En este trabajo de investigación se resalta el sentido de misión compartido por directivos y docentes un compromiso, el trabajo en equipo, permitirán lograr las metas acordadas. Se realizó una investigación descriptiva, de

campo, transaccional. Se aplicó un cuestionario escala tipo Likert por medio de encuestas y la ficha de observación. Los resultados se analizaron a través de estadísticas descriptivas, se encontró que un 54,76% refirió sentirse comprometido con los principios organizacionales, un 57.53% reportó la ausencia de talleres de creación de ideas para la toma de decisiones y un 64.81% manifestó que cambiar formas de realizar las tareas es perder el tiempo, el 78%indican que no existen ambientes motivadores para desarrollar sus trabajos. Se concluye la existencia de una cultura organizacional débil, la cual no integra al personal bajo los objetivos que persigue la institución, así mismo, una inadecuada capacitación en el personal en el cumplimiento de sus funciones.

En la Universidad del Rosario – Bogotá en el año (2015), se llevó a cabo una investigación desde la teoría de Edgar Schein, sobre características de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones, caso empresa sector financiero. Sus autores Angie Paola Montaña Rey y Germán Alonso Torres Reyes, luego de realizar el estudio se concluye que la empresa cuenta con una cultura alternativa explicita conformada por las macro-tendencia de formalización y calidad de la interacción social evidenciando así que la empresa no se perciben rasgos altamente arraigados en situaciones de nivel dicotómico y por el contrario, existe algún nivel de equilibrio en las percepciones que tienen las personas alrededor de las dos macro-tendencias. Así mismo, su operación se representa a través de la formalización de las normas en donde son importantes la estructura, las políticas y los procedimientos sin que la interacción y la gestión de los empleados dejen de ser relevantes.

De igual manera los autores presentan como propuesta estrategias de intervención entorno a siete áreas de interés, Alto sentido de pertenencia, identificación y satisfacción con la institución, adecuada estructura y división de trabajo, sólidas políticas corporativas, condiciones y elementos de trabajo, enfoque en eficiencia y productividad y prioridad en el conocimiento de la organización y la capacitación.

Otro estudio realizado por el Instituto Politécnico Nacional de la Ciudad de México, sobre Diagnóstico de Cultura Organizacional en una Institución Educativa: El caso de la SEPI – UPHIICSA, realizado por Josefina Hernández Jaime. El objetivo es identificar puntos fuertes y puntos débiles y así proponer algunas alternativas de mejora que permitan el futuro desarrollo de la Sección. Para recabar la información se realizó una investigación de campo, partiendo del significado de cada uno de los niveles de la cultura, se diseñó un guion de entrevista con un total de 40 preguntas, aplicando únicamente al personal docente de tiempo completo de la SEPI de la UPIICSA. Las respuestas proporcionadas permitieron conocer las diferentes percepciones que tiene el personal docente acerca de la cultura organizacional de la sección. Con estos resultados se planteó la propuesta con alternativas de solución, que ayudarán a fortalecer la cultura organizacional de la SEPI.

Otro estudio realizado en Colombia en la Ciudad de Santa Martha en la Universidad de Magdalena, sobre la Cultura Organizacional estudio fenomenológico realizado por Kelly Obispo Salazar, en este estudio se analiza los fenómenos de la vida corporativa haciendo una descripción de la cultura organizacional, en tres instituciones de carácter educativo cuyo objetivo está encaminado a describir la cultura organizacional, desde donde es posible evidenciar distintas dinámicas como parte del funcionamiento y las relaciones en términos del contexto en el que se desarrollan las instituciones. Este es un estudio cualitativo, bajo la perspectiva metodológica de la fenomenología, de corte transversal, con una muestra de 30 personas, (docentes y personal del cuerpo administrativo), seleccionado a partir de un muestreo por conveniencia. Se recolecto la información a partir del uso de la técnica de los grupos focales, y como instrumento de recolección de información, la entrevista semiestructurada. Se encontró que; estas instituciones, se encuentran dentro de un nivel de cultura elemental, (Nivel 1) lo cual es producto, de acuerdo con Schein (1988) a la falta de integración y la introducción de las presunciones primordiales, en un grado básico de estabilidad frente a la consecución de soluciones a varias alternativas.

En el Ecuador se llevó a cabo una investigación sobre la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de la empresa Supply Chain Guayaquil de Nestlé Ecuador. El propósito de este estudio es identificar la cultura organizacional de la empresa y cómo influye en el desempeño laboral de todos los colaboradores.

Para determinar la cultura organizacional en la empresa Supply Chain, se empleó como instrumento de investigación la encuesta Nestlé y una entrevista reiterada de Schein. La primera demostró una visión amplia sobre el nivel de satisfacción que sienten los colaboradores sobre cada una de las dimensiones evaluadas, llegando como conclusión que existe un alto grado de satisfacción de pertenecer a la compañía y que es una cultura fuerte y bien marcada.

Aplicada la encuesta se lograron contestar las preguntas las cuales estaban enfocadas a conocer cuáles son los factores que integran la cultura de la compañía, se logró extraer que es un excelente lugar de trabajo, a pesar de que existen un alto ritmo laboral todos los miembros de la organización sienten un alto grado de compromiso con la empresa y ven que hay oportunidades de crecimiento, la empresa tiene un manejo efectivo de recursos humanos y las relaciones interpersonales son excelentes entre todos los colaboradores. También señalan que el personal tiene un alto grado de empoderamiento de sus funciones, son personal altamente capacitados que de manera autónoma toman decisiones generan e implementan mejoras, cambios positivos para la empresa.

Edith Yadira Chicaiza Simbaña de la Universidad Central del Ecuador, en el año 2016, realizó un estudio sobre la Cultura Organizacional y su incidencia en la Rotación de Personal de Kmeyo.com El objetivo es determinar la incidencia de la cultura organizacional en la rotación del personal. La metodología de investigación es de tipo correlacional y no experimental, la recopilación de la información se realizó mediante la aplicación del Cuestionario W.E.N.S y los registros de ingresos y desvinculaciones de personal. La conclusión general se refiere a que la cultura organizacional en Kmeyo.com., está en un nivel adecuado y por lo tanto no es causa

directa de la rotación de personal. Por lo tanto se recomienda elevar el nivel de la cultura organizacional y continuar analizando los posibles factores causantes de la rotación del personal.

La Universidad San Francisco de Quito, realiza un estudio sobre la cultura organizacional en el Instituto Tecnológico Cordillera de Quito. El autor es Patricio Cueva Salas, aquí se destaca la importancia de adoptar modelos de gestión eficiente ya que una de las implicaciones en este proceso de adaptación es la delimitación de valores compartidos por la institución. La cultura organizacional se convierte en el eje de la toma de decisiones gerenciales, sin embargo muchas veces estas decisiones no toman en cuenta a los docentes ni estudiantes. Esto implica un verdadero problema ya que la cultura acaba siendo el estilo de vida de la empresa. Determinar cuál es la cultura organización de una empresa puede ser difícil debido a la variedad de percepciones que la evalúan. En base a los resultados obtenidos, se encontró una relación negativa entre la práctica de una cultura organizacional fuere con el comportamiento de los integrantes del Centro Educativo.

Tomando en cuenta que la cultura organizacional es el conjunto de políticas implícitas, impresas en el alma de cada uno de los integrantes de la empresa. Para la realización de la investigación se recolectó datos cualitativos, mediante la utilización de encuestas de una muestra representativa con la finalidad de entregar datos confiables. Como conclusión tenemos que se encontró que existe una cultura organizacional débil, lo que ocasiona un ambiente de crisis interno debido a la falta de cumplimiento de políticas, valores y misión y visión de la Institución Educativa.

La Universidad Técnica del Norte, en la Ciudad de Ibarra realizó un estudio sobre el Clima Organizacional y su influencia en el desempeño profesional de los funcionarios del Gobierno Autónomo descentralizado Municipal del Cantón Otavalo en el año 2013. Las autoras de este estudio son Anrrango Araque Sofía Margoth y Morales Cusín Estela de Lourdes, destacan que el clima organizacional en la actualidad es un componente clave que incide de manera directa en el espíritu de la organización que

se pueden emplear para el diagnóstico que considera numerosas interrogantes que giran en torno a los valores y prácticas empresariales, por tal motivo, es importante detectar cómo influye el Clima Organizacional en el desempeño profesional de los funcionarios y esclarecer las causas de insatisfacción en el trabajo. El objetivo de este estudio es proporcionar a la Institución herramientas útiles para realizar una correcta gestión de recursos humanos y permitirá incrementar el desempeño de los trabajadores a través de una guía de convivencia motivacional. Se realizó una encuesta a una población de 178 funcionarios, se concluyó que el Clima Organizacional en el Gobierno Municipal del Cantón Otavalo, no es totalmente satisfactorio en los funcionarios responsables de brindar un servicio ágil, oportuno y de calidad a los usuarios, ocasionando pérdida de tiempo, gastos, innecesarios, la falta de cortesía y entereza al momento de agilitar los trámites, lo que provoca conflictos y falta de confianza en la mayoría de usuarios al momento de requerir un servicio.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Cultura Organizacional

(Vasquez, 2016) (Pereira, 2013) (Ortega, 2015), definen a la cultura organizacional como un sistema específico de significado, propósitos y pensamientos compartidos por los diferentes miembros de una organización, por tanto, está compuesta en esencia por conocimientos, valores y creencias, los cuales tienen representaciones en la cotidianidad.

Al ser considerada la cultura organizacional donde se comparten propósitos y pensamientos, lo cual hace que se busque estrategias para cumplir la meta propuesta. También se puede señalar a la cultura organizacional como un conjunto de hábitos,

costumbres, creencias y valores que caracteriza a una organización y por ende al grupo humano que labora en ella.

Por su parte (Vázquez, Giraldo, Torres, & Serrano, 2012) manifiestan que la cultura organizacional es un instrumento que permite obtener resultados idealizados, es decir encontrar cómo le gustaría que fuese la cultura y no como efectivamente es.

De acuerdo a esto se deduce que a la cultura organizacional se la puede moldear de acuerdo a las metas u objetivos que se desean conseguir para lograr que la organización funcione de manera efectiva y lograr en los colaboradores de la organización cambios y mejoramiento a fin de lograr los objetivos propuestos.

Sin embargo para (Ramírez, Salgado, & Rivero, 2015), la cultura organizacional seguirá cambiando y evolucionando a partir de la experiencia de la organización en su apropiación e inclusión en las actividades diarias e inconscientes de todos los integrantes y los resultados que promuevan.

Evidentemente la cultura organizacional irá evolucionando de acuerdo a la experiencia de la organización debido a que con el tiempo se irán corrigiendo errores y buscando nuevos caminos para que la organización se consolide.

Por otro lado (Schein E. , 2010), define a la cultura organizacional como un modelo de presunciones básicas – inventadas, descubiertas o desarrolladas, por un grupo dado al ir descubriendo sus problemas de adaptación externa e integración interna, que hayan ejercido la suficiente influencia como para ser consideradas como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problemas.

Modelo que ha sido utilizado por distintos autores como (Morelos & Fontalvo, 2014) (Higuita, 2014) (González, García, Caro, & Romero, 2014). Estos autores realizaron estudios en dos Instituciones de Educación Superior en México, donde concluyeron que el modelo brinda un sentido de entendimiento de la cultura organizacional.

También manifiestan que el modelo es considerado como una herramienta para diagnosticar la cultura de la organización.

(Schein E. , 2010) plantea que la cultura organizacional es vista como un problema de adaptación sea interno o externo, la misma que influye en la forma de pensar, percibir las cosas, y sentir de los colaboradores de la organización.
Al mismo tiempo propone tres niveles para el análisis de una organización, que son:

- Artefactos
- Valores aceptados
- Supuestos básicos

Los *Artefactos* son lo más visible en una organización en cuanto a estructura y procesos, dentro de este nivel se considera importante también al ambiente físico.

Los *valores aceptados* se refieren a las estrategias y la filosofía además de las reglas y normas que rigen en la organización. Estos valores son de mucha importancia para la organización debido a que es lo que los caracteriza de las demás organizaciones.
Los *supuestos básicos*, son considerados como un mecanismo de defensa psicológica y cognitiva en los cuáles se fundamenta la organización para seguir funcionando. Al ingresar a la organización un nuevo miembro este tendrá que adaptarse a la nueva cultura y deberá convertirla en un hábito en su vida diaria.

(Schein E. , 2010), manifiesta que en toda organización el liderazgo debe ser el eje promotor de la cultura ya que mediante la socialización se puede enseñar a que tanto los nuevos como los antiguos miembros de la organización mantengan vivas las costumbres y valores de la organización.

Manifiesta además que en toda organización deben ser incorporadas 6 variables las mismas que ayudan al crecimiento y desarrollo organizacional.

1. **Primera variable**

   Para que los empleados laboren con productividad y fidelidad hacia la organización deben existir contratos psicológicos los mismos que están íntimamente relacionados con las expectativas del empleado, del empleador y la organización.

2. **Segunda variable**

   Esta variable se basa en la capacidad y competencias que deben poseer los directivos y gerentes de una organización para generar diagnósticos de manera oportuna y veras.

3. **Tercera variable**

   El tiempo que un ejecutivo permanece en un cargo y en la organización, ya que este factor puede considerarse como positivo para mantener valores y modificar prácticas y procedimientos dentro de la organización.

4. **Cuarta variable**

   Esta variable se relaciona con las aptitudes, expectativas, necesidades, motivos y actitudes desarrolladas que cada persona ha desarrollado en relación a sus propias experiencias.

5. **Quinta variable**

   Esta variable destaca la forma como se debe fomentar una cultura organizacional. Para ello la organización debe contar con recurso humano capacitado a fin de que estos cumplan con las exigencias de la organización. Esto se puede lograr a través de un liderazgo bien direccionado hacia el cambio de cultura adecuada para la organización.

6. **Sexta variable**

   En esta variable (Schein E. , 2010), propone realizar diagnósticos preventivos, a fin de que los directivos encuentren explicaciones antes y después de los hechos y se puedan tomar acciones correctivas.

2.2.2.1. Dimensiones de la cultura organizacional

Para la Universidad Técnica del Norte la cultura organizacional se plantea en base a tres dimensiones:

° Cultura particiativa

° Cultura de trabajo en equipo

° Cultura emprendedora

2.2.2.1.1. Cultura participativa

(Leithwood, Patten, & Jantzi, 2010), sostiene que la cultura participativa exige no sólo un cambio organizativo y estructural, sino también, un cambio de cultura escolar que ha de impulsar desde el equipo directivo. Aunque el liderazgo que se ejerce en una organización educativa puede no tener impacto directo en los resultados de los alumnos, si tiene incidencia indirecta a través de la influencia que en los alumnos tiene la organización y la cultura escolar.

(Copeland & Neeley, 2013), señala que para lograr una cultura participativa en la organización educativa son necesarias competencias directivas interpersonales.

(Leonard, y otros, 2013), manifiesta que es la capacidad para promover la motivación de las personas. Respecto a la motivación cabría decir que los directivos han de promover la motivación extrínseca, intrínseca y trascendente, en sus colaboradores, ya sean padres, profesiones u otros miembros de la comunidad educativa. Entre ellos la trascendente es especialmente necesaria, ya que ésta es la que estimula la construcción de un sentido de pertenencia hacia la institución educativa, que se consigue principalmente haciendo participes a las personas de las decisiones.

(Epstein, Galindo, & Sheldon, 2011), afirma que los factores necesarios para que exista una cultura participativa es que todos los miembros de la organización sean partícipes activos en las decisiones que se tomen, para ello es necesario que los colaboradores cuenten con la formación necesaria para poder participar con la responsabilidad que se requiere, además del tiempo y de recursos. De este modo se llegaría a un liderazgo compartido, en el que el directivo, sin perder autoridad, ejerciera una influencia en los miembros de la organización y de la organización educativa, involucrándoles en la consecución de los objetivos de la organización escolar, promoviendo su interacción y participación.

(Hill, 2010) (Strike, 2015), sostienen que esta visión es acorde con la concepción actual de liderazgo, ya que para ejercer este tipo de liderazgo no sólo se debe desarrollar funciones administrativas, sino también, funciones adaptativas que permitan la innovación, el cambio, el aprendizaje y la colaboración.

Tal como se ha dicho, lograr esta cultura escolar participativa conllevaría un cambio organizativo que afecta a la dirección, al cuerpo docente y a los estudiantes. Por lo tanto para lograr un cambio, será necesario promover un liderazgo colaborativo, tanto de autoridades como de docentes y estudiantes.

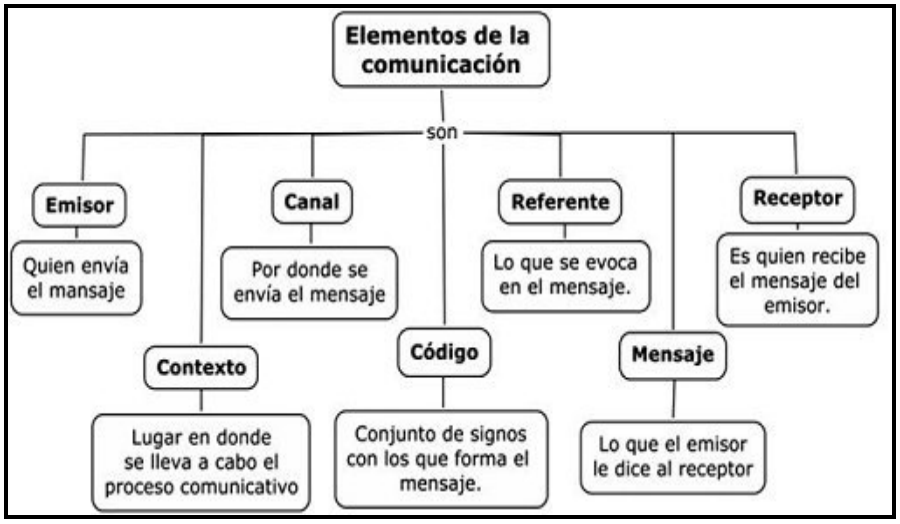
En la **Cultura participativa** se analizará los indicadores de:

° La comunicación
° El compromiso de directivos
° Los estilos de dirección
° Toma de decisiones.

2.2.2.1.2. La comunicación

De acuerdo a (Hernández, 2011), el proceso de comunicación se inicia con la elaboración de la idea que el emisor desea transmitir. El emisor tiene que elegir un código y un canal adecuados a las características del receptor. Los elementos que intervienen en el proceso de comunicación son seis: el emisor, el receptor, el mensaje, el código, el canal y el contexto.

Ilustración 1: **Elementos de la comunicación**



Fuente. **Hernández, 2011**

Elaborado por: **Jorge Carrera**

Reproducido por: **Bolívar Batallas B.**

- **Emisor:** Aquél que transmite la información (un individuo, un grupo o una máquina).

- **Receptor**: Quien individual o colectivamente, recibe la información. Puede ser una máquina.

- **Código:** Conjunto o sistema de signos que el emisor utiliza para codificar el mensaje.

- **Referente**: Elemento físico por donde el emisor transmite la información y que el receptor capta por los sentidos corporales. Se denomina canal tanto al medio natural (aire, luz) como al medio técnico empleado (imprenta, telegrafía, radio, teléfono, televisión, ordenador, etc.) y se perciben a través de los sentidos del receptor (oído, vista, tacto, olfato y gusto).

- **Mensaje**: La propia información que el emisor transmite.

- **Contexto:** Circunstancias temporales, espaciales y socioculturales que rodean el hecho o acto comunicativo y que permiten comprender el mensaje en su justa medida (Hernández, 2011).

Desde esta perspectiva la comunicación en las organizaciones educativas constituye un elemento esencial para su correcto funcionamiento.

La comunicación constituye el soporte indispensable para la realización de las funciones básicas de la organización, toma de decisiones, coordinación de las actuaciones, evaluación de los resultados a la vez que contribuye a la satisfacción personal de docente, directivos y estudiantes. La comunicación es el eje central, el motor que le da vida.

La información que resulta del proceso de comunicación contribuye a la cooperación entre las diferentes unidades de la organización, departamentos, etapas, ciclos, cursos, la actividad de las cuales presenta fuertes

interrelaciones. Para conseguir que sus colaboradores trabajen de manera conjunta es imprescindible que haya comunicación, que las personas compartan la información relevante. Esto permite que los docentes cumplan con las exigencias que se les plantean, posibilitando su adaptación a las nuevas demandas y problemas, cambios de curso o nivel de exigencias de adquisición de habilidades.

Para (Teixidó I, 2014), la comunicación permite a los directivos a dirigir los centros desde una perspectiva global, entendiéndolos como un todo que se desarrolla en armonía adaptándose a las condiciones, restricciones e imposiciones del tiempo y del entorno. El cambio en los centros no se debe entender como un capricho de pocos, sino como una exigencia de adaptarse a la sociedad.

(Teixidó I, 2014), manifiesta que la mejora de la comunicación en las organizaciones educativas, únicamente es posible a partir de una estrategia global de transparencia informativa que facilite la participación y la implicación de las personas en un clima de confianza mutua y de responsabilidad.

Es decir que el buen funcionamiento de una organización educativa tiene mucho que ver con los procesos comunicativos. Así lo reconocen los propios protagonistas, cuando al efectuar un diagnóstico intuitivo de la situación en la que se encuentra el centro en el que trabajan, manifiestan que “falta más comunicación”, piden “más transparencia y efectividad” en la transmisión de informaciones, constatan “pasividad, comodidad o desinterés en el momento de implicarse en la toma de decisiones. Entonces se hace la siguiente pregunta: ¿si la comunicación es tan importante, por qué no se le da más atención?

2.2.2.1.3. Compromiso de directivos

La gestión escolar requiere prácticas que permitan generar condiciones favorables y asegurar los aprendizajes en la Institución Educativa. Por otro lado, también es fundamental el liderazgo de los directivos para concertar, acompañar, comunicar, motivar y educar en ese cambio educativo. La implementación de centros educativos que logren mejores aprendizajes para los estudiantes, requiere de líderes pedagógicos.

(Castrejon Pichardo, 2014), Sostiene que por liderazgo pedagógico se entiende al conjunto de prácticas intencionadamente pedagógicas e innovadoras. Es la diversidad de prácticas que buscan, facilitan, animan, orientan y regulan procesos complejos de delegación, negociación, cooperación y formación de los docentes, directivos y demás personas que se desempeñen en la educción. Los líderes pedagógicos dinamizan las organizaciones educativas, para recuperar el sentido y la misión pedagógica desarrollada a partir de objetivos tendientes a lograr aprendizajes potentes y significativos para todos los estudiantes.

El líder pedagógico convierte la organización educativa en un espacio amplio del aprendizaje y no permite que se convierta en una suma de aulas desconectadas entre sí, más bien, integra, recursos y acciones para lograr que la organización educativa, actúe como en todo planificado para generar aprendizajes. Por consiguiente el líder pedagógico debe ser:

- Gestor del currículo, promoviendo el trabajo en equipo con los docentes

- Promotor del cambio, sugiere ideas innovadoras, comunica experiencias, exitosas de otros colegas u organizaciones educativas.

- Monitor de la implementación de las acciones educativas, orientados al logro de las metas y resultados. Procesa la información para tomar decisiones correctas y oportunas.

En esa línea el Marco de Buen Desempeño del Directivo señala que:

- La organización educativa requiere cambios estructurales que logren aprendizajes de calidad, para ello el liderazgo pedagógico del equipo directivo es fundamental.

- La gestión escolar tiene como reto, dinamizador los procesos para recuperar y reconstruir el sentido y valor de la vida escolar lo que conlleva crear y recrear una nueva forma de educar. (Castrejon Pichardo, 2014).

Los compromisos de la gestión son prácticas que los líderes pedagógicos deben trabajar en las instituciones educativas para generar condiciones y lograr mejores aprendizajes. Se deben desarrollar al interior de las instituciones educativas y apuntan a un progreso anual de los resultados de aprendizaje, con estudiantes que concluyan de manera oportuna y permanezcan en el sistema educativo. Para ello es importante el cumplimiento de la calendarización, el acompañamiento a la práctica pedagógica, la gestión de la convivencia y una planificación anual y estratégica.

Cada uno de los compromisos consta de uno o dos indicadores, según sea el caso, los cuales permiten verificar el logro de la meta planteada. La implementación de los compromisos, así como su periódica evaluación por parte de los integrantes de la comunidad educativa, motiva a puntualizar las tareas de la organización educativa y la focalización de prácticas que ayuden a lograr mejores resultados. (Ministerio de Educación de Perú, 2013).

2.2.2.1.4. Estilos de dirección

Según (Teixidó I, 2014), el estilo más eficaz del liderazgo varía según la madurez de los subordinados, así como definen la madurez, como el deseo de logro, la disposición a aceptar responsabilidades, la habilidad y experiencia relacionadas con la tarea como también, la relación entre el director y los subordinados pasa por cuatro fases, (una especie de ciclo de vida organizacional) a medida que los subordinados se desarrollan y maduran y los gerentes necesitan modificar su estilo de liderazgo se considera lo siguiente:

- **Ordenar.** Se caracteriza por dar instrucciones específicas y supervisar de cerca el desarrollo del trabajo. En la fase inicial en que los subordinados ingresan en la organización, lo más adecuado es una gran orientación del gerente a las tareas. Hay que enseñarles sus tares y familiarizarlos con las reglas y procedimientos.

- **Persuadir.** Se caracteriza por explicar a los subordinados las decisiones ya tomadas por el superior, a la vez que explica las ventajas y/o la facilidad de cumplir con lo que se les pide.

- **Participar**. Caracterizado por que el mando comparte sus ideas con sus subordinados y por facilitar el diálogo para llegar a una decisión acordada en conjunto y a una planificación también conjunta.

- **Delegar**. Se caracteriza por dejar el subordinado visto como colaborador, las decisiones sobre cómo actuar para lograr los objetivos de la institución en general y de su puesto de trabajo en particular.

2.2.2.1.5. Toma de decisiones

De acuerdo a (Teixidó I, 2014), el Director debe tomar las decisiones viables acertadamente en su gestión gerencial, en varios niveles:

- Nivel 1: Tomar decisiones que faciliten a los docentes desarrollar con satisfacción y eficiencia profesional, el hecho pedagógico.

- Nivel 2: Tomar decisiones sobre los procesos administrativos e institucionales para garantizar que el servicio educativo ocurra de una forma sostenida regula y de acuerdo a normas y propósitos enunciados a nivel institucional.

- Nivel 3. El Director debe también tomar decisiones para garantizar que la Organización Educativa, se adecue y responda a las necesidades y expectativas de las comunidades que atiende o en las que está ubicada.

Estos tres niveles de decisiones tienen características y exigencias diferentes. Poder decidir acertadamente para crear condiciones, favorables en las Instituciones de Educación Superior. (Teixidó I, 2014).

2.2.2.2. Cultura de trabajo en equipo

Para (Rovira, 2015),el trabajo en equipo es un grupo de personas que colaboran e interactúan para lograr objetivos en común, fundamentado en la unidad de un propósito por medio de aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes. El éxito del trabajo en equipo depende en gran parte de la unión de sus

miembros siendo parte fundamental la comunicación y el compromiso de los integrantes de la organización.

(Toro Suarez, 2014), afirma que toda organización está compuesta por un grupo de personas, las cuales, deben trabajar en pro de un objetivo final previamente planificado. Por lo tanto, "El trabajo en equipo es un conjunto de personas, que cooperan para lograr un solo resultado general".

En los equipos de trabajo es necesario establecer una serie de reglas que permiten tener claros los comportamientos y roles de los miembros, estás permiten a cada individuo integrarse con los demás y responder apropiadamente causando una fuerza que integra al grupo y su cohesión se traduce en la colaboración y el sentido de pertenencia, al interior y exterior del mismo compartiendo valores, actitudes y normas de conducta.

El trabajo en equipo presenta muchas ventajas no solo para la organización sino para todo el grupo, puesto que esto genera un ambiente de confianza, respeto y colaboración que beneficia a todo el grupo incluida la organización. Un equipo funciona bien cuando existe la predisposición de todo el equipo, por realizar un trabajo bien hecho, todo lo contrario sucede cuando sus miembros toman caminos separados.

Principios básicos del trabajo en equipo

1. Todo el equipo debe conocer y aceptar los objetivos. El trabajo en equipo es la habilidad de trabajar juntos hacia una misma visión común.
2. Todo integrante del equipo debe tener claro cuál es su responsabilidad y el trabajo que le fue asignado.
3. Todos deben cooperar. Cada miembro del equipo debe estar comprometido con lo que se está haciendo en conjunto. El liderazgo no es de uno solo, es compartido.
4. Un equipo debe tener buena comunicación interna

5. Información compartida, los miembros de los equipos deben conocer las actividades que desarrollan cada uno de ellos.
6. Brindar estímulos en el equipo, no dedicarse a castigar las debilidades.

De acuerdo a lo señalado se puede manifestar que para promover la cultura del trabajo en equipo es necesario indicar que el grupo debe tener un fin común donde es indispensable la participación de todos sus integrantes para lograr una gestión efectiva.

Como parte de la cultura de trabajo en equipo se debe tener en cuenta los siguientes indicadores:

° Formación de equipos multidisciplinarios

° Relación entre grupos multidisciplinarios.

2.2.2.2.1. Formación de equipos multidisciplinarios

Para (Gutiérrez, 2015), el equipo de trabajo multidisciplinario puede extenderse como un grupo de trabajo constituido por representantes de diferentes disciplinas profesionales, cada una aporta de manera independiente su experiencia. En el equipo multidisciplinario cada uno de los miembros constituye el grupo y por lo tanto, son responsables del trabajo que se lleva a cabo en su área profesional o técnica, pero requieren del aporte del resto de los miembros del equipo para la planificación, ejecución y evaluación de tareas que conducen al logro de objetivos comunes.

(Garrido, Urgate, & Vodanovic, 2011), afirman que el trabajo en equipo multidisciplinario se da cuando una o varias disciplinas concurren a la solución de un problema, este equipo cumple funciones con una perspectiva reduccionista del quehacer pues el aporte de cada uno de los miembros a la

labor es compartida en el conocimiento y tiende a dejar de lado el desarrollo de una actividad de carácter compartido e integrado entre los representantes de las diferentes disciplinas.

(Valverde, Ayala, Pascua, & Fandiño, 2016)), señalan que las ventajas del equipo interdisciplinario, estas son:

- La labor se encamina aunque sea por diferentes vías desarticuladas a la consecución de objetivos comunes.

- Constituye un grupo de trabajo con participación de diferentes profesionales o técnicos.

- Comparten el conocimiento siempre se da un enfoque y manejo de la dificultad o problema con base en una perspectiva disciplinaria más amplia.

- Constituye un intento aunque incipiente de atender problemas y necesidades humanas con un enfoque más integrado.

- Los beneficiarios reciben cuantitativa y cualitativamente más ayuda.

2.2.2.2.2. Relación entre grupos multidisciplinarios

Para (Pineda Galán, 2014), este tipo de grupo, está basado en alianzas que carecen de estructura formal ni determinación por parte de la organización. Se dan de manera natural como respuesta a la necesidad de socializar. Los grupos informales “emergen sin una designación oficial por parte de la organización. Se forman espontáneamente y se basan en las relaciones personales o intereses especiales, y sin ningún aval organizacional específico.

Al respecto (Pineda Galán, 2014), manifiesta que es la primera fase, cuando los miembros del equipo no se conocen o no han trabajado juntos. El conocimiento toma protagonismo, el coordinador o líder debe disipar todas las dudas, se fijan los objetivos del grupo y la forma de trabajo. Se debe establecer normas tomando en cuenta aspectos de conducta y responsabilidad compartida, para el buen desarrollo del trabajo.

Para (Barragán, 2015), las claves para formar equipos de trabajo es necesario combinar de manera óptima las capacidades de cada uno de los miembros que trabajan para cumplir los objetivos de la organización. Los mismos que en su lugar de trabajo deben contar con:

- **Habilidades**. Cada individuo ha de poseer ciertas habilidades que unir a las de los demás integrantes para dotar de eficacia al equipo.

- **Cooperación**. Los individuos colaboran conjuntamente para lograr el objetivo común. A más grado de integración de los miembros, mayor cooperación.

- **Responsabilidad**. Cada miembro debe desarrollar su sentido de la responsabilidad tanto en el ámbito individual como en el colectivo.

2.2.2.3. Cultura emprendedora

La cultura emprendedora es concebida como un conjunto de valores y cualidades personales que impulsan proyectos e ideas tratando de inyectar un desarrollo positivo en la sociedad. Consiste en identificar oportunidades y reunir recursos suficientes de

naturaleza varia para transformarlos en una empresa. Sin embargo, el que llamamos cultura emprendedora conlleva un aspecto mucho más amplio de actitudes positivas.

La cultura emprendedora con el pasar de los años fue teniendo un gran realce, en muchos países ya que les interesa crear mayores fuentes de empleo y mayor índice de desarrollo para las personas.

Para (Kantis, P., & Moori K., 2008), la cultura emprendedora está ligada con la innovación, por lo que conlleva a crear o trasformar un producto o servicio en algo más atractivo y con mayores ventajas de competitividad, aunque también la cultura emprendedora no solo se basa en el crear o innovar sino también en planificar y gestionar proyectos con el fin de alcanzar objetivos.

(Kantis, P., & Moori K., 2008), afirman que en algunos países las políticas de empleo, educación y economía se basan en la cultura emprendedora para poder desarrollar menores y nuevas oportunidades de trabajo y empresas, para poder tener un mejor desarrollo a nivel de competencia en su país, por lo consiguiente a cultura emprendedora es un hábito que se debe inculcar en los estudiantes universitarios para poder estar en competencia con los demás países y poder desarrollar un mejor nivel de vida.

Por lo que se concluye que es recomendable que la formación emprendedora esté dentro del plan de estudios y para todas las áreas del conocimiento, es un gran avance ya que no da margen a elegir si participan o no los estudiantes en este tipo de actividades, esto permite que el estudiante adquiera habilidades, capacidades y mente emprendedora, como parte de su formación en la Institución. Además es importante desarrollar actividades extracurriculares que fortalezcan la formación emprendedora en el estudiante.

La tarea de incorporar una cultura emprendedora en la universidad no resulta tarea sencilla, pues ello implica todo un desafío existente sus objetivos y estrategias para

sentar las bases educativas y formativas que fomenten la mentalidad empresarial de los alumnos, considerando en esto la intervención de otros agentes de cambio y nuevos roles que le permitirían cumplir el reto impuesto por la sociedad que la demanda, mayor participación en el proceso del desarrollo económico y social del país a lo anterior se le debe sumar la predisposición existente para asumirla por parte de sus miembros y en especial por parte de quiénes la dirigen.

(Kantis, P., & Moori K., 2008), manifiestan que la visión emprendedora es significativa entre los jóvenes, caracterizado por su creatividad, innovación, espíritu emprendedor y aventurero, menor temor al riesgo y mayor sensibilidad hacia los cambios tecnológicos, lo que los hacen mayores candidatos a llevar a cabo este tipo de proyectos.

La Cultura Emprendedora para esta investigación será analizada en el contexto de los indicadores de evaluación del CEAACES que lo contempla en dos componentes:

° Convenios interinstitucionales
° Financiamiento para ejecución de proyectos de Vinculación

2.2.2.3.1. Convenios interinstitucionales

La Universidad Técnica del Norte en el año 2016 estableció una Oficina de Relaciones Nacionales y otra de Relaciones Internacionales para fomentar iniciativas, acuerdos y proyectos con la comunidad y así fortalecer el trabajo académico, investigativo y de vinculación con la colectividad. Convenios nacionales vigentes:

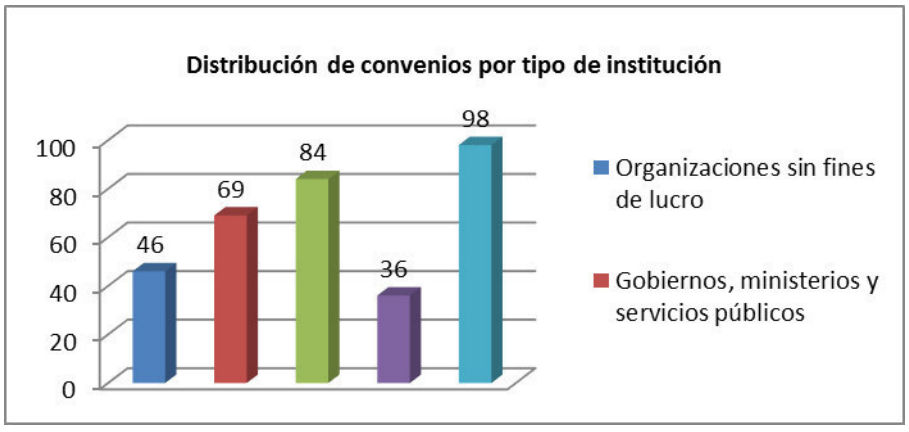
Tabla 1: **Convenios nacionales vigentes**

N°	Categoría	N° de convenios
1	Organizaciones sin fines de lucro	46
2	Gobiernos, ministerios y servicios públicos	69
3	Empresas	84
4	Educación Superior, redes y centros de investigación	36
5	Educación inicial, básica y bachillerato	98
	Reporte Total	**331**

Fuente. **Rendición de Cuentas UTN 2016**

Recopilado por. **Bolívar Batallas B.**

Ilustración 2: **Distribución de convenios por tipo de institución**



Fuente. **Rendición de Cuentas UTN 2016**

Recopilado por. **Bolívar Batallas B.**

2.2.2.3.1.1. Convenios suscritos

En el año 2016 se suscribe 64 convenios bipartitos y tripartitos con 67 instituciones a nivel nacional, que se distribuyen así:

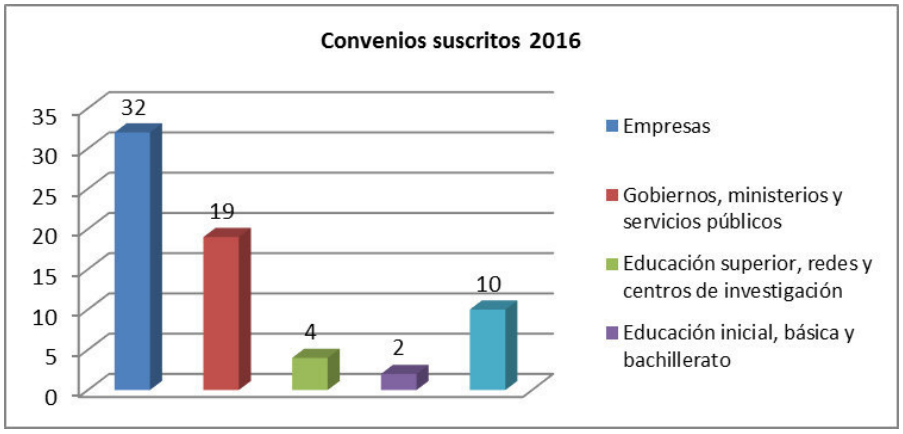
Tabla 2: **Convenios suscritos, 2016**

Convenios suscritos	
Empresas	32
Gobiernos, ministerios y servicios públicos	19
Educación superior, redes y centros de investigación	4
Educación inicial, básica y bachillerato	2
Organizaciones sin fines de lucro	10
TOTAL	**67**

Fuente. **Rendición de Cuentas UTN**

Recopilado por: **Bolívar Batallas B.**

Ilustración 3: **Convenios suscritos**



Fuente. **Rendición de Cuentas UTN**

Recopilado por: **Bolívar Batallas B.**

2.2.2.3.1.2. Relaciones internacionales

La Oficina de Relaciones Internacionales es una coordinación institucional, que impulsa, promociona y guía el proceso de Internacionalización a los programas, proyectos y actividades internacionales e interculturales de la Universidad Técnica del Norte con el fin de alcanzar mayor presencia en un mundo cada vez más globalizado.

2.2.2.3.1.3. Convenios internacionales

En el año 2016 se suscribieron 6 convenios con universidades del exterior.

Tabla 3: **Convenios Internacionales**

N°	Tipos de institución	N° de convenios
1	Convenios con universidades	51
2	Convenios con otras instituciones	12
	TOTAL	**63**

Fuente. **Rendición de Cuentas UTN**

Recopilado por: **Bolívar Batallas B**.

Tabla 4: **Convenios Internacionales**

RED	PÁGINA WEB
Asociación de Universidades de América Latina y el Caribe para la Integración (AUALCPI)	http://www.aualcpi.net/
Asociación Columbus	http://www.columbus-web.com/
Asociación Universitaria Iberoamericana De Postgrado (AUIP)	http://www.auip.org/
Unión de Universidades de América Latina y el Caribe (UDUAL)	http://www.udual.org/
Grupo de Universidades Iberoamericanas La Rábida	http://www.grupolarabida.org
Asociación de Televisiones Educativas y Culturales Iberoamericanas	http://www.ibe.tv/
Sociedad Andina de Economía Ecológica / Red de Justicia Hídrica	https://ecoecoandes.wordpress.com
Red de Agronegocios (RECLAN	http://justiciahidrica.org/
Red Iberoamericana de Investigación y Asistencia en Turismo Rural Sostenible (RIBIATURS)	http://ddiegoggomez1.wix.com/reclan#!mision/c1vjp

Fuente. **Rendición de Cuentas UTN**

***Recopilado por*: Bolívar Batallas B.**

Adicionalmente, se suscribieron convenios con 10 redes internacionales para beneficiar la innovación y transferencia tecnológica.

2.2.2.3.2. Financiamiento para ejecución de proyectos de vinculación

El presupuesto para los proyectos de vinculación con la comunidad se compone de los aportes institucionales y en algunos casos con el aporte de la entidad beneficiaria, hay que anotar que lo referente al presupuesto institucional generalmente no se utiliza por las dificultades administrativas que dificultan su utilización, a pesar de ello las actividades previstas se desarrollan y se cumple con la vinculación con la comunidad a esfuerzo de los estudiantes y docentes.

2.2.2. Vinculación con la sociedad

2.2.2.1. Vinculación de la sociedad, según el modelo CEAACES

La Universidad Técnica del Norte desde hace más de 25 años ha desarrollado diferentes actividades de vinculación con la sociedad, con sus estudiantes, y personal administrativo y de servicio, personas comprometidas con la sociedad y dispuestas a colaborar con soluciones prácticas y efectivas a los problemas latentes del entorno.
Esta labor se despliega en la Zona 1 y se extiende hasta la provincia de Pichincha teniendo una importante presencia en estos sectores.

En los últimos años, un promedio de 450 instituciones han sido beneficiadas por los programas y proyectos de Extensión Universitaria, entre las cuales se encuentran:

GAD's, instituciones, organizaciones sociales, barrios y comunidades en las provincias de Imbabura, cantones: Ibarra, Otavalo, Cotacachi, Antonio Ante, Urcuquí y Pimampiro; provincia del Carchi, cantones: Montufar, San Pedro de Huaca, Bolívar, Mira y Espejo; provincia de Sucumbíos, cantones: Sucumbíos y Lago Agrio; provincia de Esmeraldas, cantones: San Lorenzo, Eloy Alfaro y Esmeraldas; provincia de Pichincha, cantones: Cayambe y Pedro Moncayo.

En los procesos de vinculación que en los distintos periodos se ejecuta se tiene la participación de un promedio anual de 1.000 estudiantes, 40 docentes vinculados a programas y proyectos y un promedio de 20.000 beneficiarios externos, quienes son la base fundamental para el desarrollo de esta loable labor en beneficio de la colectividad, demostrando su accionar y pertinencia como universidad regional.

2.2.2.2. Dirección de vinculación con la sociedad en la Universidad Técnica del Norte

La Dirección de Vinculación con la Sociedad es una dependencia de la Universidad Técnica del Norte creada para ejecutar programas y proyectos de vinculación siendo el nexo entre la institución y el sector externo. La función de la Dirección de Vinculación es realizar estudios y análisis de las necesidades de los sectores de influencia de la Universidad para cumplir con el mandato legal y social de dar solución a problemas y mejorar las condiciones de vida de la población mediante la aplicación de la ciencia, transferencia de conocimientos y aplicación de resultados de investigación.

La Dirección de Vinculación con la Sociedad de la Universidad Técnica del Norte, orientará sus acciones de acuerdo a las siguientes políticas:

- Consolidar la Extensión Universitaria, como proceso fundamental de la Vinculación con la Comunidad.
- Diversificar el ámbito de cooperación a nivel regional, nacional e internacional

- Coordinar programas y proyectos de vinculación con la colectividad con la finalidad de contribuir a mejorar la calidad de vida enmarcados en el Plan del Buen Vivir.

- Asesorar, capacitar, brindar asistencia técnica en el diseño y elaboración de proyectos de vinculación en áreas de educación, producción, ambiente, salud, cultura, deporte, social, entre otras con la finalidad de mejorar la calidad de vida de la población.

- Coordinar y sistematizar la información de todo proceso de vinculación con la comunidad que realicen las unidades académicas y administrativas de la UTN.

Según el modelo (CEAACES, 2015),una de las principales funciones de las universidades como entidades públicas es de articular y trasferir conocimientos en los dominios académicos.

También señala que para obtener buenos resultados de la vinculación con la sociedad, depende de la planificación de: Los objetivos institucionales, de las políticas y procedimientos que deben ser claros para así gestionar bien los recursos.

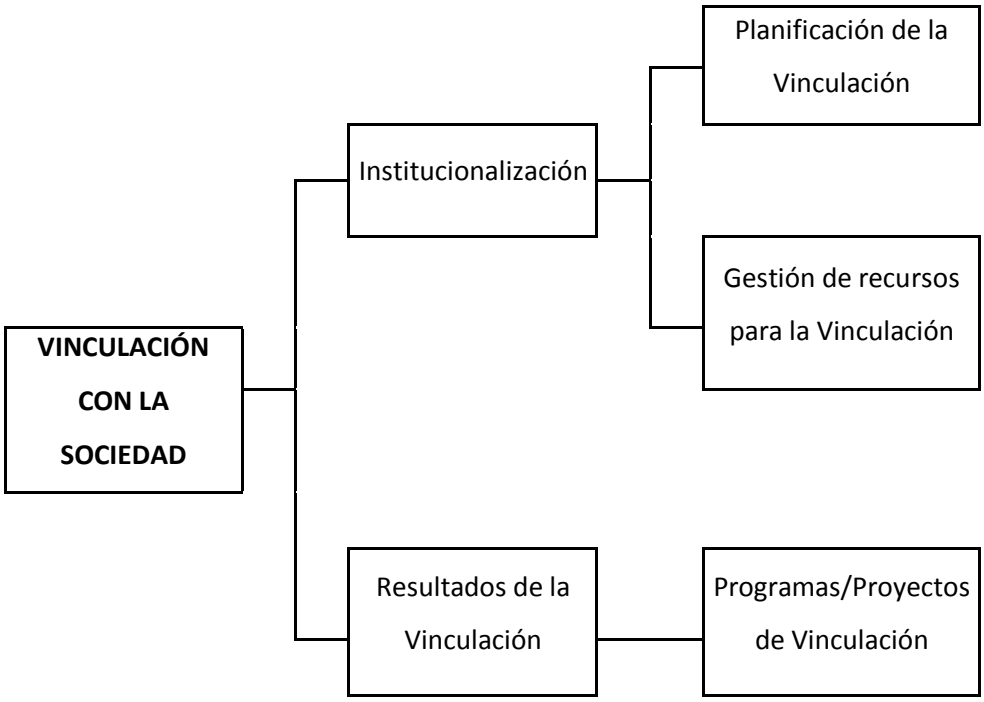
Desde la concepción de la universidad como bien público y poseedora de un gran capital social, una de sus principales funciones es la de articular y transferir conocimiento en los dominios académicos, para satisfacer las necesidades y

solucionar problemas de su entorno con el fin de generar desarrollo. En este sentido, la vinculación con la sociedad demanda de una planificación que considere los objetivos institucionales y de políticas y procedimientos claros para la gestión de recursos, elementos indispensables a través de los cuales la institución puede obtener los resultados esperados.

Este modelo plantea el desarrollo de dos dimensiones:

- La institucionalización
- Resultados de la vinculación.

Ilustración 4: Criterio Vinculación con la Sociedad



Fuente. **(CEAACES, 2015)**

2.2.2.3. Dimensiones de la vinculación con la sociedad

2.2.2.3.1. Institucionalización

La Universidad Técnica del Norte, como institución asume el compromiso y cumple con la participación en el proceso de creación social de la cultura y la transformación de la comunidad. Además de generar un proceso dinámico interactivo de la Universidad con su entorno, que busca conjuntamente la solución a problemas o necesidades de las comunidades donde se desarrolle su ámbito de acción.

Durante los 32 años de vida institucional, la UTN cumplió su rol de formación continua de la propia comunidad universitaria, así como la formación de profesionales, dirigentes, empresarios y su incidencia en la colectividad que nos rodea.

La Universidad Técnica del Norte, se vincula con los sectores sociales de manera comprometida, a través de la responsabilidad social universitaria, con la ejecución de proyectos enfocados al desarrollo sostenible de diferentes comunidades y grupos vulnerables, con el fin de formar líderes conscientes de los problemas y necesidades del entorno.

La vinculación con la colectividad de la Universidad Técnica del Norte, cumple con la misión institucional de formar personas comprometidas con la sociedad, y generar proyectos en beneficio de la comunidad, a través de ellos se transfieren conocimientos adquiridos en el aula con miras a mejorar la calidad de vida de grupos de atención prioritaria.

La universidad busca contribuir en la transformación de la sociedad, con su ejemplo en la gestión interna, sus principios y valores que se integran a la cultura

organizacional buscando el desarrollo sostenible, a través de nuestras autoridades, personal docente, personal administrativo y estudiantes.

El compromiso universitario se fundamenta en una estrategia motivacional para que los y las estudiantes conozcan y se involucren en la realidad social de su entorno y brinde sus servicios para la resolución de problemas y tensiones en relación al área de formación.

Este subcriterio se evalúa a través de los siguientes indicadores:

- Planificación de la vinculación.
- Gestión de recursos para la vinculación.

2.2.2.3.1.1. Planificación de la vinculación

Este indicador evalúa la planificación de la instancia institucional de vinculación con la sociedad en el desarrollo de programas y/o proyectos con la participación de una o varias carreras pertenecientes a su oferta académica. Se entiende por planificación, el diseño y la implementación del plan de acción, y la evaluación de insumos, productos, resultados o impactos de los proyectos o programas. (CEAACES, 2015)

Tipo de indicador: Cualitativo

Estándar: La institución cuenta con una planificación de la vinculación con la sociedad, gestionada por su instancia institucional, la cual está articulada en torno a programas y/o proyectos afines a su oferta académica y responde a las necesidades identificadas en el análisis de la situación o contexto local, regional o nacional y las prioridades contempladas en el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional vigente.

Los proyectos de vinculación con la comunidad se planifican de acuerdo a las necesidades de la comunidad. Todo proyecto debe ser monitoreado por medio de la redacción de informes y de manera mensual, en los que se describe: el entorno, el problema, los objetivos, las actividades, las metas y los logros alcanzados. (Universidad Nacional Autónoma de México, 2016)

Los responsables del monitoreo son: Dirección de Vinculación de la Universidad, miembros de La Comisión de Vinculación, docentes designados con carga horaria en cada facultad, autoridades de la facultad (Subdecano y Decano en su orden), comunidad beneficiaria.

Estas acciones permiten, realizar ajustes al proyecto, cumplir con los objetivos,, superar las dificultades y tomar decisiones de mejoramiento: Para ello es recomendable tomar en cuenta los siguientes puntos:

- Que se ejecuten los presupuestos destinados a vinculación.
- Que se gestione presupuestos extra universidad.
- Que el plan este bien ejecutado y encaminado a su meta.
- Que exista un buen desempeño en el logro de los objetivos.
- Que las personas asuman su responsabilidad y participación en la ejecución, control y evaluación del proyecto.
- Que el proyecto se monitoree y actualice permanentemente.

Es importante aclarar que el proyecto de vinculación con la sociedad es una actividad que a más de ser un requisito de grado, también es un medio para contribuir con propuestas alternativas de mejoramiento socio-educativo. (Morales Godoy, 2015).Diseño e implementación del plan de acción

Un Plan engloba programas, proyectos, actividades y tareas que se ejecutan desde un enfoque sistémico, derivados de la ejecución y resultados de los

mismos, con una guía institucional definiendo las políticas y lineamientos a emplearse en todo el proceso.

Dentro de la Vinculación con la Sociedad que se ejecuta en la Universidad Técnica del Norte, se considera como actores estos procesos a los estudiantes, docentes, personal administrativo y externamente a los beneficiarios de los programas y proyectos de vinculación en cualquier lugar del país.

Los programas, proyectos y actividades de vinculación ejecutados por las diferentes unidades académicas y administrativas, deben tender a dar cumplimiento a los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir (PNBV) mismos que se analizan y se concentran en la Dirección de Vinculación, con la finalidad de sistematizar y consolidar la información pertinente y poder generar informes de resultados e impactos alcanzados en la comunidad por la universidad.

En el plan de acción intervienen:

- **Comisión de Vinculación con la Colectividad**

  La comisión de vinculación con la colectividad está guiada por la misión, visión principios y valores institucionales que generan políticas, lineamientos y permiten mantener nexos directos entre la universidad y la comunidad, incentivando siempre la participación de sus actores.

- **Dirección de Vinculación con la Colectividad**

  La Dirección de Vinculación con la Colectividad es una instancia operativa que realiza el seguimiento de los programas y proyectos de vinculación integrando a los diferentes actores del proceso; apoya y

asiste técnica y dinámicamente esta actividad; construye espacios de planificación, comunicación y rendición de cuentas con miras a los procesos de evaluación y acreditación institucional; es la dependencia encargada de elaborar el Plan Quinquenal de Vinculación con la Sociedad en concordancia con la misión, visión, principios y valores de la dirección de vinculación.

- **Misión**

La Dirección de Vinculación con la Colectividad tiene como misión esencial, facilitar los nexos de cooperación entre la Universidad Técnica del Norte a través de los diferentes estamentos y dependencias tanto académicas como administrativas con organizaciones, entidades públicas, privadas, productivas, culturales, sociales, ambientalistas, deportivas en los sectores de influencia de la universidad.

- **Visión**

En el 2025 la Vinculación con la Comunidad estará consolidada a través de la Dirección de Vinculación , se convertirá en la instancia de enlace directo de la universidad con la sociedad, logrando generar una relación armónica con la aportación de elementos que permitan dar solución a los problemas socio-económicos, productivos, culturales y ambientales, con la participación activa de los estamentos universitarios en el proceso de desarrollo comunitario, fomentando una interacción social y un desarrollo sustentable

- **Principios**

Son aquellas verdades fundamentales relacionadas con el desarrollo y la gestión organizacional, universalmente aceptados por su aplicación

y tienden a ser permanentes, sobre éstos se fundamenta la condición humana y organizacional, regulando la vida en sociedad y la convivencia entre sus miembros. Entre los principios están compromiso social, democracia, pluralismo, criticidad, éticidad, aprendizaje, cultura, humanismo, ecologismo.

- **Valores**

  Son el código de conducta que se hace deseable en la práctica cotidiana de los miembros de la universidad. Los valores que caracterizan son:

  Honestidad, respeto, justicia, responsabilidad, laboriosidad, creatividad, perseverancia, paz, tolerancia, libertad, lealtad, solidaridad.

- **Estructura organizativa**

  De acuerdo con la estructura organizativa establecida por la Universidad Técnica de Norte, se acogerá a lo establecido en el Estatuto Universitario.

  Primer nivel

  - Vicerrectorado Administrativo
  - Director de vinculación con la comunidad
  - Directivos de las Unidades Académicas

  Segundo nivel

  - Coordinadores Académicos de Vinculación de cada Unidad Académica.
  - Coordinadores administrativos de las Unidades Académicas

  Tercer nivel

  - Docentes encargados de proyectos de vinculación
  - Estudiantes extensionistas
  - Comunidad vinculada a los proyectos

Tabla 5: **Plan de Vinculación con la Colectividad**

PLAN DE VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD
1.1. Nombre del proyecto:
1.2. Entidad ejecutora:
1.3. Cobertura y localización:
1.4. Monto:
1.5. Plazo de ejecución:
1.6. Sector y tipo de proyecto
1.7. Número de docentes participantes:
1.8. Número de estudiantes participantes:
1.9. Entidad beneficiaria
1.10. Número de beneficiarios
2. DIAGNÓSTICO Y PROBLEMA
2.1. Descripción del proyecto
2.2. Identificación del problema

Elaboración: **Bolívar Batallas**

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

- Autoridades universitarias
- Unidades académicas
- Unidades administrativas
- Medios de comunicación universitarias

- Dirección de planeamiento
- Comisiones asesoras
- Instancias de gestión administrativa – financiera

Beneficiarios internos. Comunidad universitaria vinculada con los programas y proyectos de vinculación con la colectividad.

2.2.2.3.1.1.1. Identificación de necesidades en lo local, regional y nacional

Los directivos de la organización serán quiénes basándose en el Art. 11 del Capítulo IV de la Integración de la Comisión de Vinculación con la Sociedad y las Comisiones Operativas tomen las mejores decisiones para ejecutar los proyectos, supervisar, coordinar la gestión de la Comisión y definir las líneas de acción de las actividades de vinculación de acuerdo a las necesidades de la sociedad local, regional y nacional, tomando como referencia las líneas de investigación y áreas de conocimiento de las diferentes facultades.

Los proyectos de vinculación se realizan en coordinación con las organizaciones comunitarias, empresas o instituciones públicas y particulares beneficiarias con la única y gran misión de cumplir con el mandato de la Constitución Política de la República que es fomentar el Buen Vivir de la Comunidad.

- **Evaluación de insumos**

La Comisión de Vinculación con la Sociedad del Centro de Educación Superior fomentará y autorizará dentro de su programación la ejecución de Proyectos de Vinculación Comunitaria, bajo la responsabilidad de un docente como líder quién será el encargado de evaluar los proyectos para conocer los logros alcanzados y cuáles son las debilidades para reforzar y alcanzar los objetivos deseados por el Centro de Educación Superior.

La evaluación de insumos de los proyectos de Vinculación con la Sociedad pueden ser trabajos prácticos de laboratorio, informes de los trabajos realizados ya sean en grupo o individuales, exposiciones considerando siempre los objetivos del aprendizaje y la intención del docente.

- **Evaluación de resultados e impactos de los programas y proyectos de vinculación con la sociedad.**

La evaluación de los resultados de los programas de Vinculación con la Sociedad deben ser en base al tipo de proyectos comunitarios ya sean estos de vinculación tecnológica, vinculación educacional y de vinculación social. Los proyectos de servicio a la comunidad de vinculación tecnológica, tienen que ver con el uso e implementación de herramientas tecnológicas.

Los proyectos de vinculación educacional tienen que ver con la capacitación que realizan los estudiantes universitarios directamente a los miembros de la comunidad. Los proyectos de vinculación social, son aquellos en que participan todos los miembros del Centro de Educación Superior como personal administrativo, docentes y docentes, con la donación a la comunidad de bienes tangibles o intangibles.

La evaluación de los resultados se la puede realizar mediante la aplicación de una encuesta tanto a los administrativos, docentes, estudiantes y miembros de la comunidad.

2.2.2.3.1.2. Gestión de recursos para la vinculación

Este indicador evalúa los procesos implementados por la instancia institucional de vinculación con la sociedad, para gestionar, asignar y distribuir el presupuesto y los recursos disponibles de acuerdo a la necesidad de los programas y/o proyectos de vinculación de la sociedad planificados y/o aprobados.

Los recursos necesarios para conseguir los objetivos, impactos y/o resultados planteados por los programas y/o proyectos de vinculación, pueden provenir de diferentes fuentes: presupuesto interno, estado central, gobiernos autónomos descentralizados, empresas públicas o privadas, de otras instituciones de educación superior, organizaciones académicas y científicas, entre otros. La disponibilidad de recursos o la falta de ellos, es un factor prioritario en la planificación de los programas y/o proyectos. (CEAACES, 2015)

Tipo de indicador: Cualitativo

Estándar: La instancia institucional de vinculación con la sociedad debe gestionar el financiamiento de los programas y/o proyectos con base en la planificación de la vinculación, de manera que se garantice la asignación, concesión y transferencia de los recursos disponibles.

En la gestión de recursos para que los proyectos de vinculación se lleven a cabo, se requiere de recursos financieros, recursos humanos y recursos tecnológicos, los mismos que serán utilizados en el desarrollo del proyecto.

La gestión de recursos se realiza a través de convenios nacionales y extranjeros que fomenten la generación e innovación de tecnologías para que los sistemas productivos incrementen la competitividad, técnica, económica y ambiental, así como su sostenibilidad con énfasis en los pequeños y medianos productores.

- **Planificación financiera**

La Universidad Técnica del Norte para el desarrollo de los proyectos de vinculación con la comunidad planifica de forma eficiente los recursos económicos de acuerdo a lo establecido en la ley.

Por otro lado la Dirección de Vinculación con la Sociedad debe planificar como invertir los recursos asignados por la Universidad y gestionar la asignación de presupuesto extra universitario fruto de convenios y proyectos que pueden ejecutarse bajo esta modalidad.

- **Procesos de gestión para la vinculación**

En la Universidad Técnica del Norte no existe un modelo de gestión para la ejecución de la Vinculación con la Sociedad, pero ello no ha significado que no se realice esta actividad fundamental en la formación de los futuros profesionales, por lo mismo hay mucho que hacer en este tema.

La gestión para la Vinculación en la Universidad debe garantizar entre otras cosas lo siguiente:

- Presupuesto
- Talento humano
- Programas y proyectos de Vinculación
- Demanda de servicios del sector externo
- Planificación para la ejecución

Para solventar esta falencia en la facultad de Ingeniería en Ciencias Agropecuarias y Ambientales Carrera de Agroindustrias de la Universidad Técnica del Norte se trabajó una tesis de grado de autoría de la Srta. Estudiante Yomira Yar y la Ing. Jhoana Ayala docente de la facultad sobre procesos para la ejecución de la Vinculación con la Sociedad, documento que ayuda a gestionar esta actividad universitaria.

- **Distribución del presupuesto institucional y otros**

La distribución del presupuesto institucional se basa en parámetros establecidos por la normativa del sector público. En el caso de las Universidades públicas las asignaciones constan en el presupuesto general del Estado con los incrementos que manda la Constitución de la República del Ecuador. Es necesario resaltar que las asignaciones destinadas a las instituciones públicas corresponden a la gratuidad de la educación.

2.2.2.3.2. Resultados de vinculación

El subcriterio considera los resultados conseguidos por la institución en términos de la coordinación institucional necesaria para la formulación, la ejecución y la evaluación de los proyectos de vinculación, procesos que deben considerar el principio de pertinencia y estar en concordancia con las actividades académicas de la institución. (CEAACES, 2015)

Para evaluar la funcionalidad de los proyectos de vinculación con la sociedad se puede manifestar que:

- Por su naturaleza y la transversalidad de sus acciones, la vinculación contribuye a la formación integral, a la prestación de servicios, a la pertinencia social de la educación superior, así como al desarrollo social y económico de todas las regiones del país.

- Los servicios derivados de la vinculación están dirigidos al sector productivo (público, privado y social), incluyen actividades de investigación aplicada, desarrollo tecnológico, capacitación para el trabajo, educación continua y otros servicios profesionales. (Morales Godoy, 2015).

En términos generales los proyectos de vinculación deben establecer una red de aprendizajes ya que los egresados deben contar con amplios conocimientos teóricos de la materia de su profesión, conocimientos técnicos sólidos que solucionen de inmediato problemas cotidianos. Además puedan aplicar la ética en el ejercicio de la profesión, el liderazgo para integrar y dirigir grupos de trabajo y contar con la capacidad emprendedora ante la falta de oportunidades de empleo. (Morales Godoy, 2015).

Es importante recalcar que enfoque de la evaluación de los resultados de vinculación en el modelo institucional tiene un carácter distinto al enfoque utilizado en la evaluación de carreras. Mientras que en la evaluación institucional se busca que la instancia establecida genere un marco que establezca lineamientos mínimos para la planificación, ejecución, seguimiento, y evaluación de los programas y/o proyectos de vinculación, y de las prácticas pre-profesionales; en la evaluación de carreras se evalúa la calidad de los proyectos en términos de una evaluación de pares expertos en las áreas académicas a las que dichos proyectos pertenecen.

Este subcriterio se mide a través del indicador:

- Programas y/o proyectos de Vinculación.

2.2.2.3.2.1. Programas y/o proyectos de Vinculación con la Sociedad

Este indicador evalúa que los programas y/o proyectos de vinculación de la institución de educación superior sean formulados estructuradamente y enmarcados en la planificación institucional; y que adicionalmente estén sujetos a un seguimiento regular establecido por la instancia institucional. (CEAACES, 2015).

Tipo de indicador: Cualitativo

Estándar: Los programas y/o proyectos de vinculación con la sociedad deben ser formulados, ejecutados y evaluados, de acuerdo a la planificación institucional, con la asesoría y el seguimiento de la instancia institucional encargada, de tal manera que sus objetivos, resultados e impacto sean coherentes con las necesidades del entorno local, regional o nacional y la oferta académica de la institución de la educación superior.

La Universidad Técnica del Norte cuenta con diferentes programas y proyectos de vinculación con la comunidad, los mismos que se detallan a continuación:

Tabla 6: **Participación de programas y proyectos de extensión universitaria 2016**

Descripción	N°
Programas de extensión universitaria	41
Docentes de unidades académicas	60
Estudiantes de unidades académicas	897

Fuente: **Rendición de cuentas UTN**

Recopilado por: **Bolívar Batallas B.**

Tabla 7: **Programas de extensión universitaria por facultades**

N°	Facultades	Programas	%
1	FACAE	5	12
2	FCCSS	22	53
3	FECYT	3	8
4	FICA	7	17
5	FICAYA	4	10
	TOTAL	**41**	**100**

Fuente: **Rendición de cuentas UTN**

Recopilado por: **Bolívar Batallas B.**

La responsabilidad social de la UTN, se evidencia a través de los proyectos dirigidos a sus grupos de interés y a los grupos identificados con mayor necesidad de intervención de la universidad, como se puede mirar en el siguiente cuadro:

Tabla 8: **Participantes en proyectos de vinculación**

FACULTADES	NÚMERO EXTENSIONISTAS 2015 - 2016	INSTITUCIONES BENEFICIARIAS 2015 - 2016	NÚMERO DE BENEFICIARIOS	NÚMERO DE DOCENTES	NÚMERO DE CONVENIOS
FECYT	192	139	5.060	11	3
FCCSS	126	36	1.053	10	22
FICA	171	45	2.168	24	7
FACAE	158	30	4.495	2	5
FICAYA	150	35	2.027	13	4
TOTAL	897	285	14.803	60	41

Fuente. **Rendición de cuentas UTN**

Recopilado por: **Bolívar Batallas B.**

- **Servicios y beneficios a la comunidad**

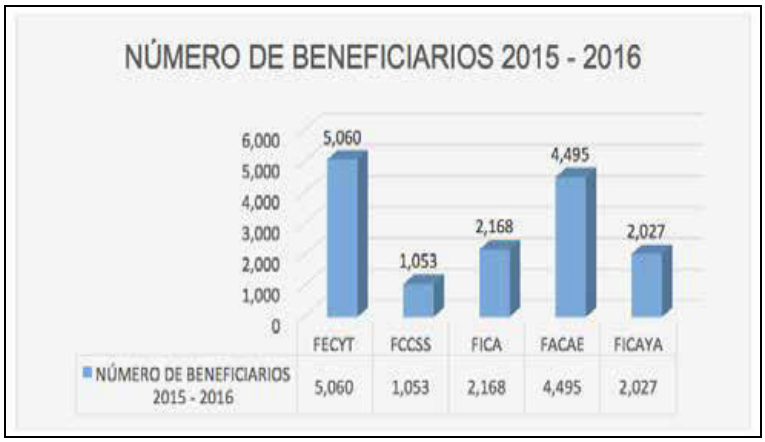
Los programas y proyectos que desarrolla la universidad, se encuentran vinculados a las líneas de investigación institucionales declaradas, estas se articulan a la malla curricular, a las prácticas pre-profesionales, donde las y los estudiantes puedan realizar un ejercicio de acción-participación y aprendizaje de doble vía con la comunidad, es decir, es un aprendizaje a través de la transferencia del conocimiento en busca de un beneficio comunitario, como se puede evidenciar en los siguientes gráficos:

Ilustración 5: **Número de extensionistas**

Fuente. **Rendición de cuentas UTN**

Recopilado por: **Bolívar Batallas B.**

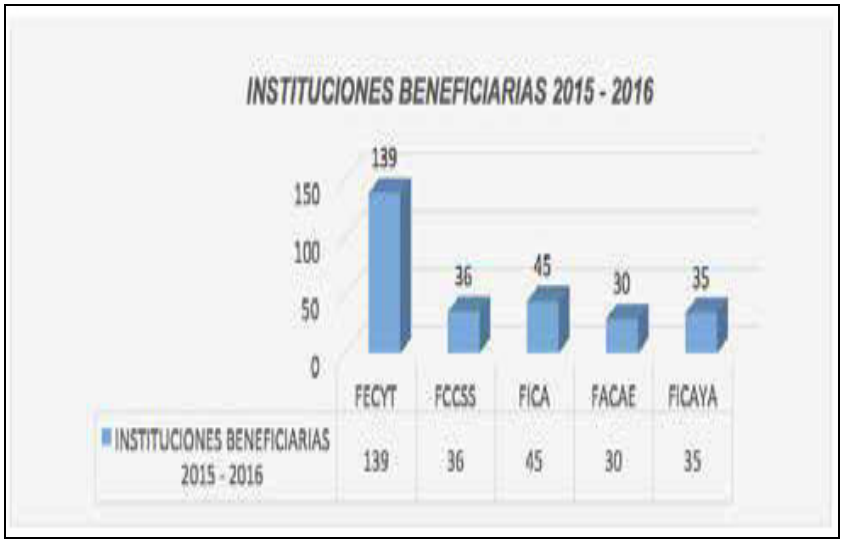
Ilustración 6: **Número de beneficiarios**



Fuente. **Rendición de cuentas UTN**

Recopilado por: **Bolívar Batallas B.**

Ilustración 7: **Instituciones beneficiarias**



Fuente. **Rendición de cuentas UTN**

Recopilado por: **Bolívar Batallas B.**

La institucionalización comprende un conjunto de procedimientos, normativas y mecanismos utilizados para la planificación, ejecución y evaluación de programas y/o proyectos de vinculación con la sociedad. Los mismos que se evalúan mediante los siguientes indicadores: Planificación de la vinculación y gestión de recursos para la vinculación.

Tabla 9: **Convenios nacionales vigentes**

ÁREA DE VINCULACIÓN	LÍNEA ESTRATÉGICA	PLAN DE ACCIÓN
Desarrollo agropecuario sustentable	• Producción agroindustrial • Seguridad y soberanía alimentaria • Producción agropecuaria • Desarrollo biotecnológico	1. Recopilación de información. 2. Análisis de la situación de las necesidades y prioridades de las organizaciones y comunidades de influencia de la universidad 3. Generación de convenios bilaterales 4. Diseño de programas y proyectos que permitan desarrollar las potencialidades
Ambiente y energía	• Desarrollo biotecnológico • Sustentabilidad • Automatización de procesos	
Desarrollo de sistemas, mecatrónica y comunicación	• Mantenimiento de equipos • Productividad • Aplicaciones inteligentes	

	• Comunicación	de los beneficiarios de vinculación. 5. Implementación y ejecución de lo programas y proyectos planificados para los sectores prioritarios 6. Evaluación de los resultados e impactos generados.
Desarrollo humano, social y económico	• Desarrollo personal • Asociatividad • Desarrollo organizacional • Desarrollo empresarial • Desarrollo turístico	
Educación, Cultura y Deportes	• Fortalecimiento de la educación • Difusión cultural • Deportes y recreación	
Desarrollo industrial y tecnológico	• Seguridad industrial • Desarrollo tecnológico	
Salud	• Salud preventiva • Nutrición • Terapia física • Servicio de gastronomía	

Fuente. **Universidad Técnica del Norte, 2016**

Recopilado por: **Bolívar Batallas B.**

Tabla 10: **estado actual de los indicadores de vinculación con la sociedad en la universidad técnica del norte**

Criterio Vinculación:

Indicador	Tipo	Estándar	Valoración	Sustentación y/u observaciones
Planificación de la Vinculación	Cualitativo	La institución cuenta con una planificación de la vinculación con la sociedad, gestionada por su instancia institucional, la cual está articulada en torno a programas y/o proyectos afines a su oferta académica y responde a las necesidades identificadas en el análisis de la situación o contexto local, regional o nacional y las prioridades contempladas en el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional vigente.	Medianamente satisfactorio	□ La Dirección de Vinculación dispone de un Plan estratégico 2013 – 2017 legalmente aprobado por el HCU que ha coadyuvado al desarrollo de los objetivos institucionales. □ Cuenta con la Normativa institucional de la Dirección de Vinculación, así con su orgánico funcional, sin embargo este último no consta en el sistema GIIES. □ La Planificación operativa 2015 se presenta de manera general, no detalla la información de programas y proyectos, empero se constató que la planificación del 2016 si cuenta con la información requerida.

Gestión de Recursos para la Vinculación	Cualitativo	La instancia institucional de vinculación con la sociedad debe gestionar el financiamiento de los programas y/o proyectos con base en la planificación de la vinculación, de manera que se garantice la asignación, concesión y transferencia de los recursos disponibles.	Medianamente satisfactorio	□ Existe empoderamiento de los estudiantes y docentes coordinadores en formular y ejecutar los proyectos, no obstante no se cuenta con evidencias de la ejecución del presupuesto por parte de la Dirección de Vinculación en los programas y proyectos. □ Los proyectos de vinculación se ejecutan con autofinanciamiento y autogestión de estudiantes y docentes. □ Existen clubes culturales, deportivos, académicos, científicos, que no están articulados a las carreras y no han cumplido con el debido proceso como programas y proyectos de vinculación.
Programas/ Proyectos de Vinculación	Cualitativo	Los programas y/o proyectos de vinculación con la sociedad deben ser formulados, ejecutados y evaluados, de acuerdo a la planificación institucional, con la asesoría y el seguimiento de la instancia institucional encargada, de tal manera que sus objetivos, resultados e impacto sean coherentes con las necesidades del entorno local, regional o nacional y la oferta académica de la institución de la educación superior.	Medianamente satisfactorio	□ La Dirección de Vinculación monitorea la formulación, planificación y ejecución de los proyectos emanados desde la docencia de las Unidades Académicas. □ Las prácticas pre profesionales no son gestionadas desde la Dirección de Vinculación □ No existe evidencias de la ejecución presupuestaria, los proyectos son autofinanciados con recursos de estudiantes y docentes.

Fuente. **Universidad Técnica del Norte, 2016**

Recopilado por: **Bolívar Batallas B.**

2.3. Definición de términos básicos

- **Cultura Organizacional:** Es un sistema específico de significado, propósitos y pensamientos compartidos por diferentes miembros de una organización, por tanto, está compuesta en esencia por conocimientos, valores y creencias, los cuales tienen representaciones en la cotidianidad.

- **Cultura participativa:** Es la capacidad para promover la motivación de las personas.

- **Cultura de trabajo en equipo:** Es la capacidad de las personas para trabajar persiguiendo fines comunes, aportando sus conocimientos, habilidades y voluntades.

- **Cultura emprendedora:** La cultura emprendedora es concebida como un conjunto de valores y cualidades personales que impulsan proyectos e ideas tratando de inyectar un desarrollo positivo en la sociedad.

- **Vinculación con la sociedad**: Es la puesta en práctica de los conocimientos de los docentes, y de los estudiantes para resolver problemas del entorno con profesionalismo, ética y compromiso social.

- **Institucionalización:** La Universidad Técnica del Norte, como institución asume el compromiso y cumple con la participación en el proceso de creación social de la cultura y la transformación de la comunidad.

- **Resultados de la vinculación**: Es la verificación del cumplimiento de los objetivos planteados en el programa y proyecto de vinculación ejecutado.

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo descriptiva y explicativa

Es descriptiva porque se describe una situación real tanto de directivos, personal administrativo, docentes y estudiantes, ya que al conocer la interpretación de cada uno de los resultados encuestados se aplicara las medidas correctivas para la solución del problema.

Es explicativo porque se demuestra a través de la hipótesis sobre la Cultura Organizacional existente en la Universidad Técnica del Norte como influye en la ejecución de los proyectos de vinculación con la sociedad.

3.2. Diseño de investigación

Es de nivel explicativo, porque la Cultura Organizacional influye en la Vinculación con la Sociedad, por ello es necesario que todos los miembros de la organización se integren a fin de cumplir con la visión, misión y objetivos de la Universidad Técnica del Norte.

El diseño de la investigación es: No Experimental y Transversal o Transeccional.

Es No Experimental porque se ha observado el comportamiento de los administrativos, docentes y estudiantes de la Universidad Técnica del Norte, para ser analizada y afirmar que la variable independiente no ha sido manipulada por el investigador.

Es un diseño transversal porque los datos fueron recolectados en un tiempo determinado con el objetivo de evidenciar la influencia de la Cultura Organizacional de la Universidad Técnica del Norte en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad.

3.3. Operacionalización de variables

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

Elaborado por: **Bolívar Batallas**

3.4. Estrategias para la prueba de hipótesis

Con la tesis se busca determinar cómo influye la Cultura Organizacional de la Universidad Técnica del Norte en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad, para lo cual se han planteado hipótesis de investigación que serán demostrar mediante la estadística del coeficiente de correlación de Pearson.

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

Se dice que es una relación positiva cuando a medida que aumenta los valores de una variable también aumenta de la otra variable y se dice que a relación es negativa cuando a medida que aumenta los valores de una variable de la otra variable van disminuyendo.

Tabla 11: **Grado de relación según coeficiente de correlación**

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

Fuente. **Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.**

Los cuestionarios aplicados a los docentes, estudiantes y administrativos, se tabularan y analizaron con la hoja de cálculo Microsoft Excel 2010 y el paquete estadístico SPSS 21.

3.5. Población y Muestra

3.5.1. Población

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

Tabla 12: **Población**

POBLACIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
Personal Administrativo	500	5.49%
Docentes	600	6.59%
Estudiantes	8000	87.91%
TOTAL	9100	100%

Fuente. **Universidad Técnica del Norte**

Elaborado por: **Bolívar Batallas B.**

3.5.2. Muestra

Para la selección de la muestra se aplicó la siguiente fórmula

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

n = el tamaño de la muestra (docentes, estudiantes o administrativos)

N = tamaño de la población (total de docentes, estudiantes o administrativos)

σ: Desviación estándar de la población, que generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5.

Z: Intervalo de confianza del 95%, que equivale a 1,96

e = Límite aceptable de error muestral que generalmente es de 5%

Calculo del tamaño de muestra:

Para los docentes

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

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

$$n = 234$$

Para los estudiantes

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

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

$$n = 366$$

Para el personal Administrativo

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

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

$$n = 217$$

Tabla 13: **Muestra de estudio**

POBLACIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
Personal Administrativo	217	26.56%
Docentes	234	28.64%
Estudiantes	366	44.80%
TOTAL	**817**	**100.00%**

Elaborado por. **Bolívar Batallas**

3.6 Instrumentos de recolección de datos

Para recopilar información de las variables de investigación se utilizaron dos cuestionarios: uno para recoger información acerca de la cultura organizacional en la Universidad Técnica del norte y el otro para determinar el nivel de ejecución de la vinculación con la sociedad.

Cuestionario para determinar la Cultura Organizacional de la Universidad Técnica del Norte

Para determinar el nivel de cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte se diseñó un cuestionario conformado por 29 preguntas, que luego fue aplicado a sus docentes, estudiantes y personal administrativo, el cuestionario permitió recoger información acerca de sus tres dimensiones: Cultura participativa, cultura de trabajo en equipo y cultura emprendedora, cada pregunta está diseñada en tres categorías que indican: 1 = nunca, 2 = a veces y 3 = siempre. (Anexo N°2

Las preguntas del cuestionario se subdividieron según la siguiente estructura:

Tabla 14 **Estructura del cuestionario: cultura organizacional**

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TOTAL DE ÍTEMS
Cultura Participativa	- Comunicación	1,2,3,4,5	5
	- Compromiso de Directivos	6,7,8,9	4
	- Estilos de Dirección	10,11,12	3
	- Toma de decisiones	13,14,15	3
Cultura de Trabajo en equipo	- Formación de equipos multidisciplinarios	16,17,18,19	4
	- Relación entre grupos multidisciplinarios	20,21,22	3
Cultura Emprendedora	- Convenios interinstitucionales	23,24,25	3
	- Financiamiento para ejecución de proyectos de Vinculación	26,27,28,29	4

Elaborado por: **Bolívar Batallas**

Cuestionario para determinar el Nivel de Ejecución de la Vinculación con la Sociedad

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

Las preguntas del cuestionario se subdividieron según la siguiente estructura:

Tabla 15: **Estructura del cuestionario: Vinculación con la sociedad**

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

Elaborado por: **Bolívar Batallas**

3.7. Validación de los instrumentos de recolección de datos

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

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

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

Tabla 16: **Porcentajes para validación de instrumentos**

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

Elaborado por: **Bolívar Batallas**

Tabla 17: **Validez de los cuestionarios, según el juicio de expertos**

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

Fuente. **Resultados de las fichas de validación**

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

3.8. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Para comparar la operatividad de los cuestionarios, la importancia de cada ítem, el nivel de comprensión y la relación que guardan entre si los ítems, y ver si responden a los objetivos planteado, y corregir ciertos inconvenientes presentados al momento de aplicar los cuestionarios, se aplicó una prueba piloto a 15 docentes, 15

administrativos y 20 estudiantes, luego sus resultados se analizaron mediante el estadístico Alfa de Cronbach.

El coeficiente Alfa de Cronbach, sirve para determinar cuan confiable o coherente está diseñado el instrumento de recolección de datos que se ha elaborado, sus valores de medición produce valores que oscilan entre 0 y 1, donde 0 significa confiabilidad nula y 1 confiabilidad total. El Alfa de Cronbach es un modelo de consistencia interna basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems, si éstos están estandarizados con una desviación estándar de uno, o en la covarianza promedio entre los ítems de una escala si los ítems no están correlacionados.

Entre las ventajas del alfa de Cronbach se encuentra la posibilidad de evaluar cuánto mejoraría (o empeoraría) la fiabilidad del instrumento si se excluyera un determinado ítem.

Para el análisis de la consistencia Alfa de Cronbach se ha aplicado la siguiente formula

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

Dónde:

k = Número de ítems

S_i^2 = Varianza de las calificaciones en los ítems

S_t^2 = calificaciones totales de la encuesta

Escala de valores que determina la confiabilidad de alfa de Cronbach

No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0. 49
Moderada confiabilidad	0.5 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.90 a 1

Resultados del análisis de confiabilidad de los cuestionarios

Tabla 18: **Estadísticos de fiabilidad**

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

Elaborado por: **Bolívar Batallas**

Una vez tabulado los cuestionarios de la prueba piloto, con la finalidad de determinar la confiabilidad y coherencia de las preguntas planteadas se sacó el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose los siguientes resultados:

- Cuestionario para determinar la cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte, se encontró un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.769 lo que indica fuerte confiabilidad y relación entre los ítems del instrumento que está conformado por 29 preguntas que permite conocer la: Cultura participativa, cultura de trabajo en equipo y cultura emprendedora de los docentes, estudiantes y personal administrativo de la universidad

- Cuestionario para determinar el nivel de ejecución de la vinculación con la sociedad, se encontró un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.826, lo que indica fuerte confiabilidad para el instrumento, es decir existe coherencia y relación entre los ítems del cuestionario que está conformado por 14 preguntas que permiten determinar los niveles de: institucionalización y resultados de la vinculación con la sociedad de los estudiantes, docentes y personal administrativo de universidad.

También se han sacado los resultados “estadísticas elemento por elemento” (Anexo N° 7, que permite determinar cómo mejoraría el coeficiente Alfa de Cronbach si se elimina alguna pregunta con bajo coeficiente.

En estos resultados se han encontrado que los coeficientes Alfa de Cronbach para los ítems, tanto para los dos cuestionarios, son similares al coeficiente Alfa de Cronbach general, lo que indica que existe buena consistencia interna ítem por ítem, con estos resultados no conviene eliminar ningún ítem ya que el coeficiente no mejoraría, y se recomienda aplicar el cuestionario con todas los ítems establecidos.

:

CAPÍTULO IV

TRABAJO DE CAMPO Y PROCESO DE CONTRASTE DE LA HIPÓTESIS

En este capítulo se presentan los resultados producto de las encuestas aplicadas a la muestra en estudio, la finalidad de las encuesta fue recoger información de los docentes, estudiantes y personal administrativo acerca de su cultura organizacional y su nivel de ejecución de vinculación con la sociedad, para luego determinar su nivel de influencia de la Cultura Organizacional de la Universidad Técnica del Norte con la ejecución de la Vinculación con la Sociedad.

Los resultados se presentan en dos partes:

- La primera parte con un análisis descriptivo de cada variable.
- La segunda parte con un análisis estadístico no paramétrico de la correlación de Pearson para demostrar las hipótesis.

4.1 Análisis descriptivo de los datos.

4.1.1. Cultura Organizacional

El cuestionario para recoger información acerca de la cultura Organizacional de la Universidad Técnica del Norte, estuvo diseñado de 29 preguntas que permitió recoger

información acerca de la: Cultura participativa, cultura de trabajo en equipo y cultura emprendedora de sus docentes, estudiantes y personal administrativo.

En cada pregunta de acuerdo a su percepción tenían que marcar entre 1 y 3 donde: 1 = nunca, 2 = a veces y 3 = siempre, luego para determinar el nivel de cultura organizacional de cada integrante se sumaron las puntuaciones de cada ítem y se clasificaron de acuerdo al siguiente rango.

Tabla 19: **Normas de clasificación para la Cultura organizacional**

	Bajo	**Medio**	**Alto**
Cultura Participativa	15 - 24	25 - 34	35 - 45
Cultura de Trabajo en equipo	07 - 11	12 - 16	17 - 21
Cultura Emprendedora	07 - 11	12 - 16	17 - 21
Cultura Organizacional	**29 - 47**	**48 - 67**	**68 - 87**

Elaborado por: **Bolívar Batallas**

4.1.1.1. Cultura Participativa

De acuerdo a los resultados de la tabla y gráfico siguiente se tiene que la mayor proporción de docentes, estudiantes y personal administrativo muestran bajos niveles de cultura participativa; son los estudiantes quienes muestran más bajos niveles de cultura participativa 49%, seguido del personal administrativo 40% y de los docentes 37%.

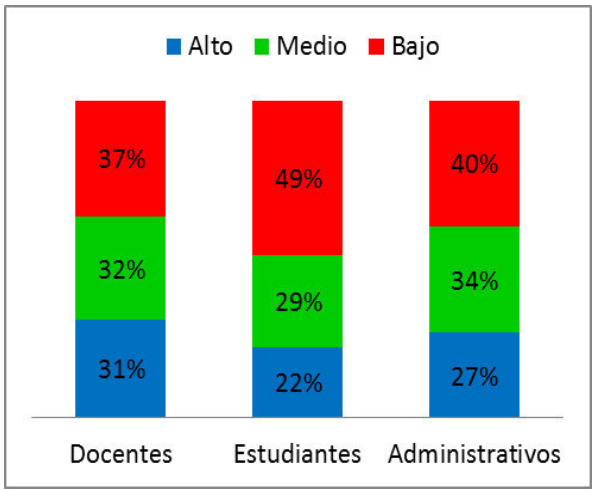
Por otro lado también se evidencia que hay 31% de docentes con alto nivel de cultura participativa, un 27% de personal administrativo y un 22% de estudiantes.

Tabla 20: **Niveles de cultura participativa**

	Alto	Medio	Bajo	Total
Docentes	72	76	86	**234**
	31%	32%	37%	**100%**
Estudiantes	82	105	179	**366**
	22%	29%	49%	**100%**
Administrativos	58	73	86	**217**
	27%	34%	40%	**100%**

Elaborado por: **Bolívar Batallas**

Ilustración 8: **Niveles de cultura participativa**



Fuente. **Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo**

Para identificar la cultura participativa se han analizado 4 indicadores: la comunicación, el compromiso de los directivos, los estilos de dirección y la toma de decisiones.

Haciendo un análisis indicador por indicador con sus respectivos sub indicadores para ver cuáles son los que más afectan o contribuyen a una buena cultura participativa se tienen los siguientes resultados.

En cuanto a la comunicación:

De la tabla y grafica siguiente se observa que la mayor proporción de docentes, estudiantes y personal administrativo manifiestan que casi nunca: Existe cultura comunicacional en la Universidad, el Departamento de Vinculación presenta a la comunidad universitaria informes de evaluación e informes de resultados de los proyectos que se están ejecutando.

- El porcentaje de docentes que manifiestan casi nunca es de un 43%, 41% y 48% respectivamente.
- El porcentaje de estudiantes que manifiestan casi nunca es de un 56%, 53% y 61% respectivamente.
- El porcentaje de personal administrativo que manifiestan casi nunca es de un 47%, 47% y 59% respectivamente.

Por otro lado también un grupo de docentes, estudiantes y personal administrativo manifiestan que siempre: Existe comunicación asertivamente con las autoridades universitarias y el departamento de Vinculación presenta a la comunidad universitaria informes de seguimiento de los proyectos que se están ejecutando

- El porcentaje de docentes que manifiestan siempre es de: un 30% y 44% respectivamente.
- El porcentaje de estudiantes que manifiestan siempre es de: un 28% y 53% respectivamente.
- El porcentaje de personal administrativo que manifiestan siempre es de: un 27% y 46% respectivamente.

En términos generales, respecto a la comunicación:

- Son los estudiantes quienes muestran mayor insatisfacción, esto debido a que el porcentaje promedio de casi nunca (45%) es superior que del personal administrativo 43% y de los docentes 38%.
- Son los docentes quienes muestran mayor satisfacción, esto debido a que el porcentaje promedio de siempre (31%) es superior que del personal administrativo 28% y de los estudiantes 28%.

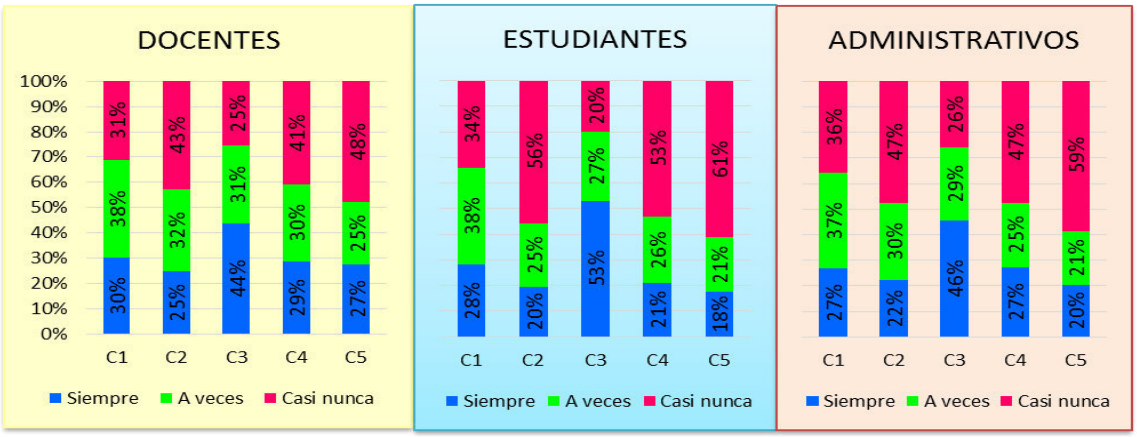
Tabla 21: **Satisfacción según indicadores de comunicación**

Comunicación	DOCENTES				ESTUDIANTES				ADMINISTRATIVOS			
	Total	**Siem-pre**	**A veces**	**Casi nunca**	**Total**	**Siem-pre**	**A veces**	**Casi nunca**	**Total**	**Siem-pre**	**A veces**	**Casi nunca**
C1	**234**	71	90	73	**366**	103	138	125	**217**	58	81	78
	100%	30%	38%	31%	**100%**	28%	38%	34%	**100%**	27%	37%	36%
C2	**234**	58	76	100	**366**	72	90	204	**217**	48	66	103
	100%	25%	32%	43%	**100%**	20%	25%	56%	**100%**	22%	30%	47%
C3	**234**	102	73	59	**366**	194	99	73	**217**	99	62	56
	100%	44%	31%	25%	**100%**	53%	27%	20%	**100%**	46%	29%	26%
C4	**234**	67	71	96	**366**	77	95	194	**217**	59	55	103
	100%	29%	30%	41%	**100%**	21%	26%	53%	**100%**	27%	25%	47%
C5	**234**	64	58	112	**366**	65	77	224	**217**	44	46	127
	100%	27%	25%	48%	**100%**	18%	21%	61%	**100%**	20%	21%	59%

C1	¿Existe comunicación asertiva con las autoridades universitarias?
C2	¿Existe Cultura comunicativa en la Universidad?
C3	¿El Departamento de Vinculación presenta a la comunidad universitaria informes **de seguimiento** de los proyectos que se están ejecutando?
C4	¿El Departamento de Vinculación presenta a la comunidad universitaria informes **de evaluación** de los proyectos que se están ejecutando?
C5	¿El Departamento de Vinculación presenta a la comunidad universitaria informes **de resultados** de los proyectos que se están ejecutando?

Fuente. **Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo**

Ilustración 9: **Satisfacción según las forma de comunicación que existe en la universidad**



C1	¿Existe comunicación asertiva con las autoridades universitarias?
C2	¿Existe Cultura comunicativa en la Universidad?
C3	¿El Departamento de Vinculación presenta a la comunidad universitaria informes **de seguimiento** de los proyectos que se están ejecutando?
C4	¿El Departamento de Vinculación presenta a la comunidad universitaria informes **de evaluación** de los proyectos que se están ejecutando?
C5	¿El Departamento de Vinculación presenta a la comunidad universitaria informes **de resultados** de los proyectos que se están ejecutando?

Fuente. **Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo**

Respecto al compromiso de los directivos

En la tabla y gráfico siguiente se puede observar que un grupo de docentes, estudiantes y personal administrativo manifiestan que casi nunca: se presentan propuestas de convenios con instituciones que desean trabajar con la Universidad y porque los directivos de la universidad casi nunca se preocupan por el bienestar del talento humano:

- El porcentaje de docentes que manifiestan casi nunca es de un 32% y 39% respectivamente.
- El porcentaje de estudiantes que manifiestan casi nunca es de un 40% y 31% respectivamente.
- El porcentaje de personal administrativo que manifiestan casi nunca es de un 36% y 33% respectivamente.

Por otro lado también manifiestan que los factores que ligeramente mejor contribuyen con el compromiso que muestran los directivos so: porque los directivos de la universidad siempre están comprometidos con la institución y porque el Departamento de Vinculación con la Sociedad siempre se rige por la normativa universitaria.

- Los porcentajes de docentes que manifiestan siempre es de un 44% y 31% respectivamente.
- Los porcentajes de estudiantes que manifiestan siempre es de un 33% y 23% respectivamente.
- Los porcentajes de personal administrativo que manifiestan siempre es de un 39% y 24% respectivamente.

En términos generales, respecto al compromiso de los directivos:

- Son los estudiantes quienes muestran mayor insatisfacción, esto debido a que el porcentaje promedio de casi nunca (31%) es superior que del personal administrativo 29% y de los docentes 27%.
- Son los docentes quienes muestran mayor satisfacción, esto debido a que el porcentaje promedio de siempre (33%) es superior que del personal administrativo 28% y de los estudiantes 26%.

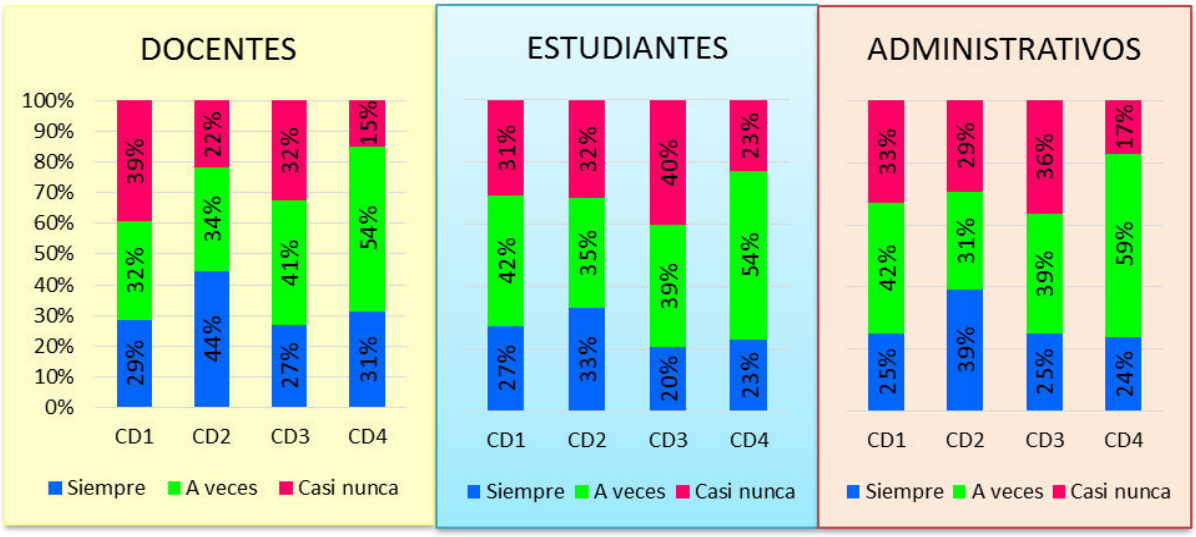
***Tabla 22*: Satisfacción según el compromiso de los directivos**

Compro-miso de directivos	DOCENTES				ESTUDIANTES				ADMINISTRATIVOS			
	Total	**Siem-pre**	**A veces**	**Casi nunca**	**Total**	**Siem-pre**	**A veces**	**Casi nunca**	**Total**	**Siem-pre**	**A veces**	**Casi nunca**
CD1	**234**	67	75	92	**366**	100	153	113	**217**	54	92	71
	100%	29%	32%	39%	**100%**	27%	42%	31%	**100%**	25%	42%	33%
CD2	**234**	104	79	51	**366**	121	129	116	**217**	85	68	64
	100%	44%	34%	22%	**100%**	33%	35%	32%	**100%**	39%	31%	29%
CD3	**234**	63	95	76	**366**	75	144	147	**217**	54	84	79
	100%	27%	41%	32%	**100%**	20%	39%	40%	**100%**	25%	39%	36%
CD4	**234**	73	126	35	**366**	84	198	84	**217**	52	128	37
	100%	31%	54%	15%	**100%**	23%	54%	23%	**100%**	24%	59%	17%

CD1	¿Los directivos de la universidad se preocupan por el bienestar del talento humano?
CD2	¿Los directivos de la Universidad están comprometidos con la institución?
CD3	¿Ha presentado propuestas de convenios con instituciones que desean trabajar con la UTN?
CD4	¿El Departamento de Vinculación con la Sociedad de la UTN se rige por la normativa universitaria?

***Fuente.* Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo**

Ilustración 10: **Satisfacción según el compromiso de los directivos**



CD1	¿Los directivos de la universidad se preocupan por el bienestar del talento humano?
CD2	¿Los directivos de la Universidad están comprometidos con la institución?
CD3	¿Ha presentado propuestas de convenios con instituciones que desean trabajar con la Universidad?
CD4	¿El Departamento de Vinculación con la Sociedad de la UTN se rige por la normativa universitaria?

Fuente. **Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo**

En cuanto a los estilos de dirección:

En la tabla y grafico siguiente se observa que la mayor proporción de docentes, estudiantes y personal administrativo manifiestan que casi nunca: los estilos de dirección de las autoridades fomentan la cultura participativa y los proyectos de vinculación con la sociedad son proyectos de investigación de la universidad.

- El porcentaje de docentes que manifiesta casi nunca es de un 55% y 49% respectivamente.
- El porcentaje de estudiantes que manifiesta casi nunca es de un 58% y 54% respectivamente.

- El porcentaje de personal administrativo que manifiesta casi nunca es de un 53% y 51% respectivamente.

Por otro lado, aunque en menor proporción un grupo de docentes, estudiantes y personal administrativo manifiestan que siempre existen facilidades para participar en eventos de Vinculación con la Sociedad: 34%, 23% y 27% respectivamente

En términos generales, respecto los estilos de dirección:

- Son los estudiantes quienes muestran mayor insatisfacción, esto debido a que el porcentaje promedio de casi nunca (46%) es superior que del personal administrativo 44% y de los docentes 44%.

- Son los docentes quienes muestran mayor satisfacción, esto debido a que el porcentaje promedio de siempre (28%) es superior que del personal administrativo 26% y de los estudiantes 21%.

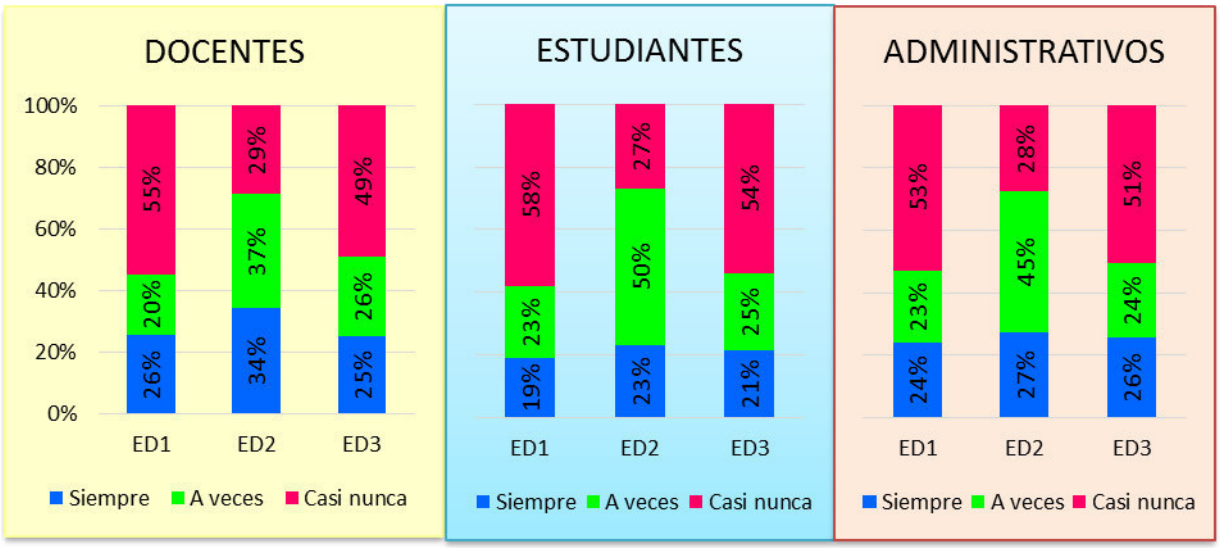
Tabla 23: **Satisfacción según los estilos de dirección**

Estilos de dirección	DOCENTES				ESTUDIANTES				ADMINISTRATIVOS			
	Total	**Siem-pre**	**A veces**	**Casi nunca**	**Total**	**Siem-pre**	**A veces**	**Casi nunca**	**Total**	**Siem-pre**	**A veces**	**Casi nunca**
ED1	**234**	60	46	128	**366**	69	85	212	**217**	52	50	115
	100%	26%	20%	55%	**100%**	19%	23%	58%	**100%**	24%	23%	53%
ED2	**234**	80	87	67	**366**	84	184	98	**217**	59	98	60
	100%	34%	37%	29%	**100%**	23%	50%	27%	**100%**	27%	45%	28%
ED3	**234**	59	60	115	**366**	78	90	198	**217**	56	51	110
	100%	25%	26%	49%	**100%**	21%	25%	54%	**100%**	26%	24%	51%

ED1	¿El estilo de dirección de las autoridades fomenta la Cultura participativa en la UTN?
ED2	¿Existen facilidades para participar en eventos de Vinculación con la Sociedad?
ED3	¿Los proyectos de Vinculación con la Sociedad son aplicaciones de los proyectos de Investigación que se desarrollan en la Universidad?

Fuente: **Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo**

Ilustración 11: **Satisfacción según los estilos de dirección**



ED1	¿El estilo de dirección de las autoridades fomenta la Cultura participativa en la UTN?
ED2	¿Existen facilidades para participar en eventos de Vinculación con la Sociedad?
ED3	¿Los proyectos de Vinculación con la Sociedad son aplicaciones de los proyectos de Investigación que se desarrollan en la Universidad?

Fuente. **Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo**

Respecto a la toma de decisiones:

De la tabla y grafico siguiente se observa que la mayor proporción de docentes, estudiantes y personal administrativo manifiestan que casi nunca: las autoridades universitarias socializan criterios para la toma de decisiones institucionales y los grupos multidisciplinarios se rigen por un reglamento que norma su funcionamiento.

- El porcentaje de docentes que manifiestan casi nunca es de un 52% y 51% respectivamente.
- El porcentaje de estudiantes que manifiestan casi nunca es de un 60% y 52% respectivamente.

- El porcentaje de personal administrativo que manifiestan casi nunca es de un 52% y 46% respectivamente.

También, aunque en menor proporción un grupo de docentes, estudiantes y personal administrativo manifiestan que siempre existen espacios para compartir experiencias profesionales al interior de la Universidad: 43%, 25% y 33% respectivamente.

En términos generales, respecto a la toma de decisiones:

- Son los estudiantes quienes muestran mayor insatisfacción, esto debido a que el porcentaje promedio de casi nunca (50%) es superior que de los docentes 43% y del personal administrativo 40%.

- Son los docentes quienes muestran mayor satisfacción, esto debido a que el porcentaje promedio de siempre (28%) es superior que del personal administrativo 24% y de los estudiantes 22%.

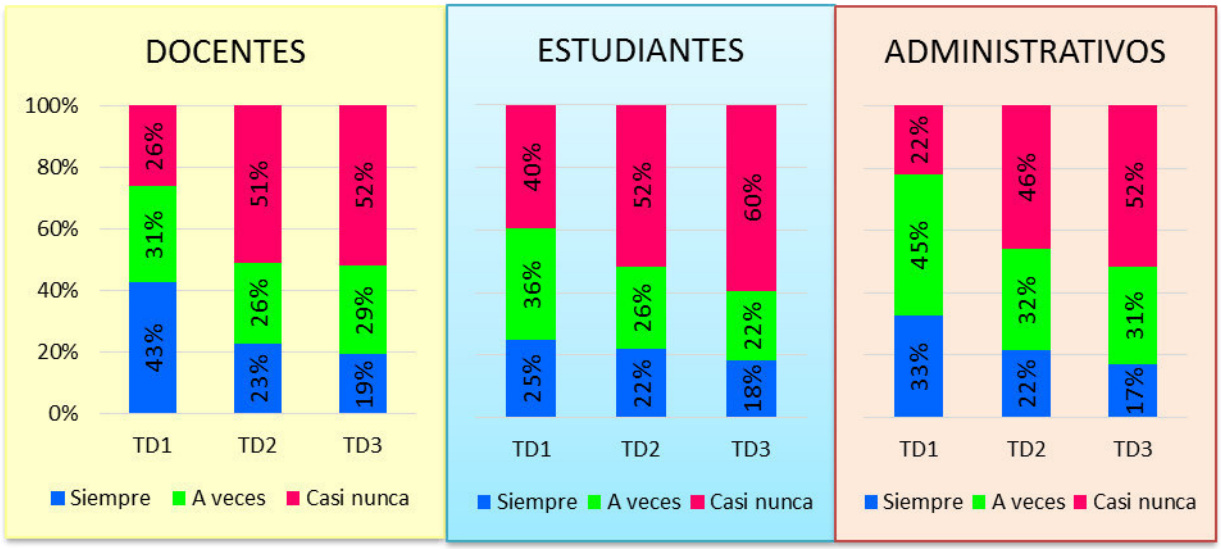
Tabla 24: **Satisfacción según la Toma de decisiones**

Toma de decisiones	DOCENTES				ESTUDIANTES				ADMINISTRATIVOS			
	Total	**Siem-pre**	**A veces**	**Casi nunca**	**Total**	**Siem-pre**	**A veces**	**Casi nunca**	**Total**	**Siem-pre**	**A veces**	**Casi nunca**
TD1	**234**	100	73	61	**366**	91	130	145	**217**	71	98	48
	100%	43%	31%	26%	**100%**	25%	36%	40%	**100%**	33%	45%	22%
TD2	**234**	53	62	119	**366**	80	96	190	**217**	47	70	100
	100%	23%	26%	51%	**100%**	22%	26%	52%	**100%**	22%	32%	46%
TD3	**234**	45	68	121	**366**	67	81	218	**217**	37	68	112
	100%	19%	29%	52%	**100%**	18%	22%	60%	**100%**	17%	31%	52%

TD1	¿Existen espacios para compartir experiencias profesionales al interior de la Universidad?
TD2	¿Los equipos multidisciplinarios se rigen por un reglamento que norma su funcionamiento?
TD3	¿Las autoridades universitarias socializan criterios para la toma de decisiones institucionales?

Fuente. **Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo**

***Ilustración 12*: Satisfacción según la Toma de decisiones**



TD1	¿Existen espacios para compartir experiencias profesionales al interior de la Universidad?
TD2	¿Los equipos multidisciplinarios se rigen por un reglamento que norma su funcionamiento?
TD3	¿Las autoridades universitarias socializan criterios para la toma de decisiones institucionales?

***Fuente.* Encuesta a Docentes, Estudiantes y personal administrativo**

4.1.1.2. Cultura de Trabajo en equipo

De acuerdo a los resultados de la tabla y gráfico siguiente se tiene que la mayor proporción de docentes, estudiantes y personal administrativo muestran bajos niveles de cultura de trabajo en equipo; son los estudiantes quienes muestran más bajos niveles de cultura de trabajo en equipo 55%, seguido del personal administrativo 44% y de los docentes 44%.

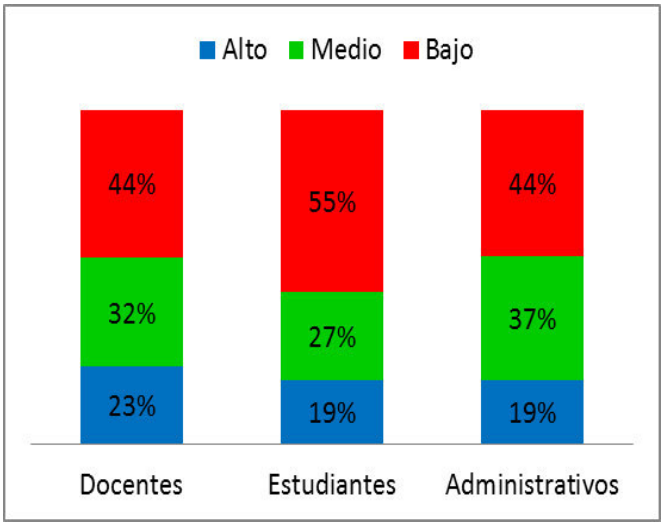
Por otro lado también se evidencia que hay 23% de docentes con alto nivel de cultura de trabajo en equipo, un 19% de personal administrativo y un 19% de estudiantes.

Tabla 25. **Niveles de cultura de trabajo en equipo**

	Alto	Medio	Bajo	Total
Docentes	54	76	104	**234**
	23%	32%	44%	**100%**
Estudiantes	69	97	200	**366**
	19%	27%	55%	**100%**
Administrativos	41	81	95	**217**
	19%	37%	44%	**100%**

Fuente. **Encuesta a Docentes, Estudiantes y personal administrativo**

Ilustración 13: **Niveles de cultura de trabajo en equipo**



Fuente. **Encuesta a Docentes, Estudiantes y personal administrativo**

Para determinar la cultura de trabajo en equipo se han analizado 2 indicadores: formación de equipos multidisciplinarios y la relación entre grupos multidisciplinarios, con sus respectivos sub indicadores.

Haciendo un análisis indicador por indicador con sus respectivos sub indicadores para ver cuáles son los que más afectan o contribuyen a una buena cultura de trabajo en equipo se tienen los siguientes resultados.

En cuanto a la formación de equipos multidisciplinarios:

De los resultados de la tabla y grafico siguiente se observa que la mayor proporción de docentes, estudiantes y personal administrativo manifiestan que casi nunca: han mantenido reuniones periódicas con los integrantes de otros equipos multidisciplinarios, los equipos multidisciplinarios se forman siguiendo disposiciones legales conocidas y se fomenta en la universidad la participación en equipos de trabajo multidisciplinario.

- El porcentaje de docentes que manifiestan casi nunca es de 55%, 47% y 47% respectivamente.
- El porcentaje de estudiantes que manifiestan casi nunca es de 57%, 56% y 56% respectivamente.
- El porcentaje de personal administrativo que manifiestan casi nunca es de 52%, 48% y 48% respectivamente.

También, aunque en menor proporción, un grupo de docentes, estudiantes y personal administrativo manifiestan que siempre formado parte de equipos de trabajo multidisciplinario, los porcentajes son: 29%, 21% y 25% respectivamente.

En términos generales, respecto a la formación de equipos multidisciplinarios:

- Son los estudiantes quienes muestran mayor insatisfacción, esto debido a que el porcentaje promedio de casi nunca (48%) es superior que de los docentes 42% y del personal administrativo 41%.
- Son los docentes quienes muestran mayor satisfacción, esto debido a que el porcentaje promedio de siempre (24%) es superior que del personal administrativo 21% y de los estudiantes 20%.

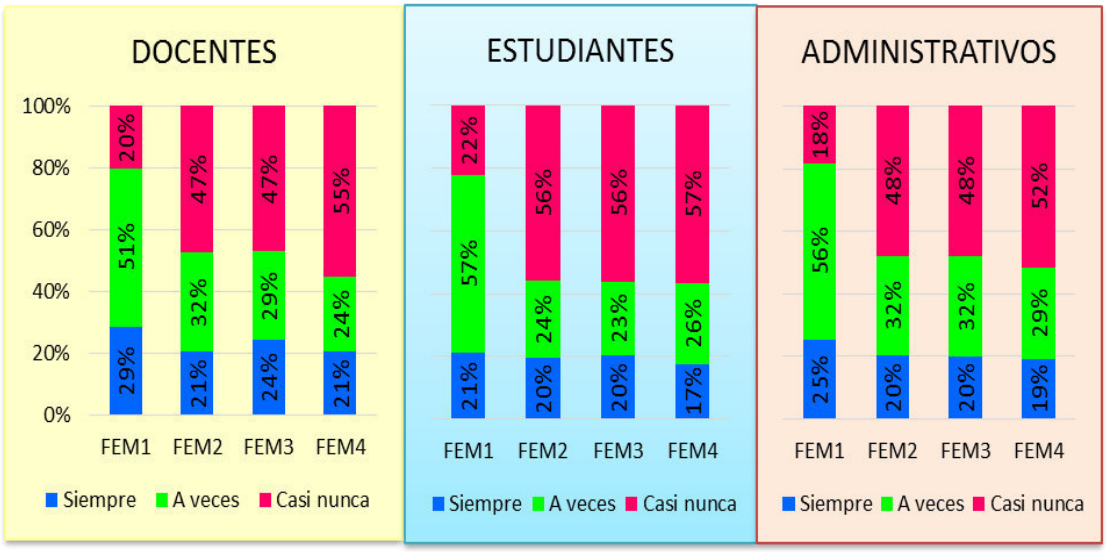
Tabla 26: **Satisfacción según la formación de equipos multidisciplinarios**

	DOCENTES				ESTUDIANTES				ADMINISTRATIVOS			
	Total	**Siem-pre**	**A veces**	**Casi nunca**	**Total**	**Siem-pre**	**A veces**	**Casi nunca**	**Total**	**Siem-pre**	**A veces**	**Casi nunca**
FEM1	**234**	67	120	47	**366**	78	207	81	**217**	55	122	40
	100%	29%	51%	20%	**100%**	21%	57%	22%	**100%**	25%	56%	18%
FEM2	**234**	48	75	111	**366**	72	89	205	**217**	44	69	104
	100%	21%	32%	47%	**100%**	20%	24%	56%	**100%**	20%	32%	48%
FEM3	**234**	57	67	110	**366**	75	85	206	**217**	43	70	104
	100%	24%	29%	47%	**100%**	20%	23%	56%	**100%**	20%	32%	48%
FEM4	**234**	48	57	129	**366**	64	95	207	**217**	42	63	112
	100%	21%	24%	55%	**100%**	17%	26%	57%	**100%**	19%	29%	52%

FEM1	¿Ha formado parte de un equipo de trabajo multidisciplinario?
FEM2	¿Se fomenta en la UTN participación en equipos de trabajo multidisciplinario?
FEM3	¿Los equipos multidisciplinarios se forman siguiendo disposiciones legales que usted conoce?
FEM4	¿Ha mantenido reuniones periódicas con los integrantes de otros equipos multidisciplinarios?

Fuente. **Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo**

Ilustración 14: **Satisfacción según la formación de equipos multidisciplinarios**



FEM1	¿Ha formado parte de un equipo de trabajo multidisciplinario?
FEM2	¿Se fomenta en la UTN participación en equipos de trabajo multidisciplinario?
FEM3	¿Los equipos multidisciplinarios se forman siguiendo disposiciones legales que usted conoce?
FEM4	¿Ha mantenido reuniones periódicas con los integrantes de otros equipos multidisciplinarios?

Fuente. **Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo**

Respecto a la relación entre grupos multidisciplinarios:

La mayor proporción de docentes, estudiantes y personal administrativo manifiestan que casi nunca: Desarrollan y mantienen comunicación con los integrantes de su equipo multidisciplinario y con los demás integrantes de los grupos multidisciplinarios e la UTN

- El porcentaje de docentes que manifiesta casi nunca es de un 50% y 33%, respectivamente.

- El porcentaje de estudiantes que manifiesta casi nunca es de un 46% y 43%, respectivamente.
- El porcentaje de personal administrativo que manifiesta casi nunca es de un 47% y 42%, respectivamente.

También, hay pequeños grupos de docentes, estudiantes y personal administrativo que manifiestan que siempre realizan eventos académicos para socializar los alcances de los proyecto de Vinculación con la Sociedad. Los porcentajes son de 21%, 17% y 18% respectivamente.

En términos generales, respecto a la relación entre grupos multidisciplinarios:

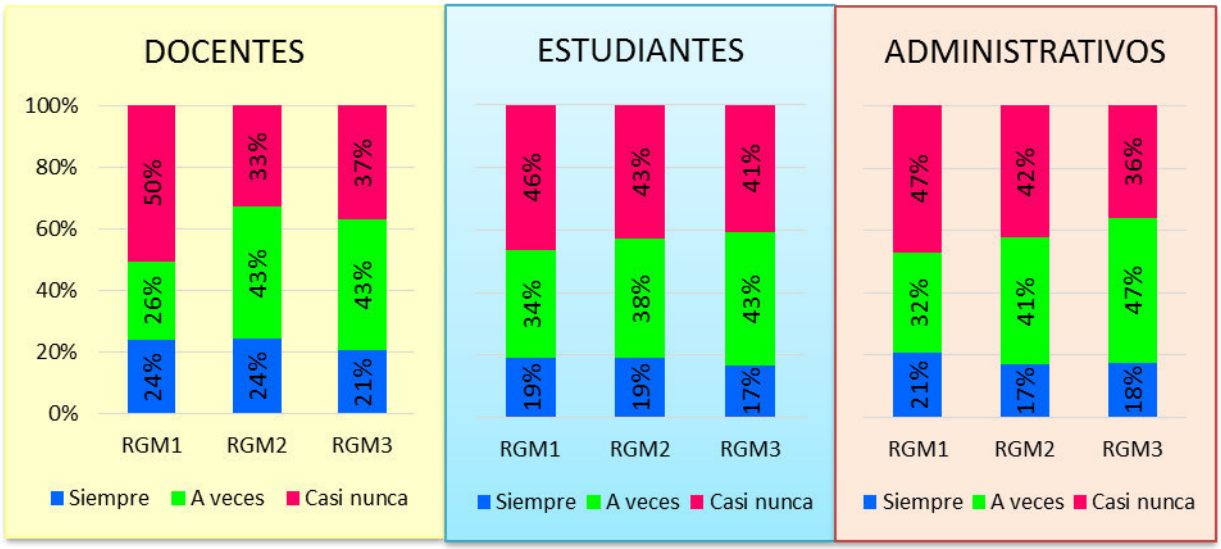
- Son los estudiantes quienes muestran mayor insatisfacción, esto debido a que el porcentaje promedio de casi nunca (43%) es superior que del personal administrativo 42% y de los docentes 40%.
- Son los docentes quienes muestran mayor satisfacción, esto debido a que el porcentaje promedio de siempre (23%) es superior que del personal administrativo 18% y de los estudiantes 18%.

Tabla 27: **Satisfacción según la relación entre grupos multidisciplinarios**

	DOCENTES				ESTUDIANTES				ADMINISTRATIVOS			
	Total	**Siem-pre**	**A veces**	**Casi nunca**	**Total**	**Siem-pre**	**A veces**	**Casi nunca**	**Total**	**Siem-pre**	**A veces**	**Casi nunca**
RGM1	**234**	56	60	118	**366**	70	126	170	**217**	45	70	102
	100%	24%	26%	50%	**100%**	19%	34%	46%	**100%**	21%	32%	47%
RGM2	**234**	57	100	77	**366**	70	139	157	**217**	37	88	92
	100%	24%	43%	33%	**100%**	19%	38%	43%	**100%**	17%	41%	42%
RGM3	**234**	48	100	86	**366**	61	156	149	**217**	38	101	78
	100%	21%	43%	37%	**100%**	17%	43%	41%	**100%**	18%	47%	36%
RGM1	¿Desarrolla y mantiene comunicación con los integrantes de su equipo multidisciplinario?											
RGM2	¿Desarrolla y mantiene comunicación con los integrantes de los equipos multidisciplinarios de la Universidad?											
RGM3	¿Se realizan eventos académicos para socializar los alcances de los proyecto de Vinculación con la Sociedad?											

Fuente: **Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo**

Ilustración 15: **Satisfacción según la relación entre grupos multidisciplinarios**



RGM1	¿Desarrolla y mantiene comunicación con los integrantes de su equipo multidisciplinario?
RGM2	¿Desarrolla y mantiene comunicación con los integrantes de los equipos multidisciplinarios de la Universidad?
RGM3	¿Se realizan eventos académicos para socializar los alcances de los proyecto de Vinculación con la Sociedad?

Fuente: **Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo**

4.1.1.3. Cultura Emprendedora

De acuerdo a los resultados de la tabla y gráfico siguiente se tiene que del total de docentes, estudiantes y personal administrativo: son los estudiantes quienes muestran más bajos niveles de cultura emprendedora 36%, seguido del personal administrativo 32% y de los docentes 29%.

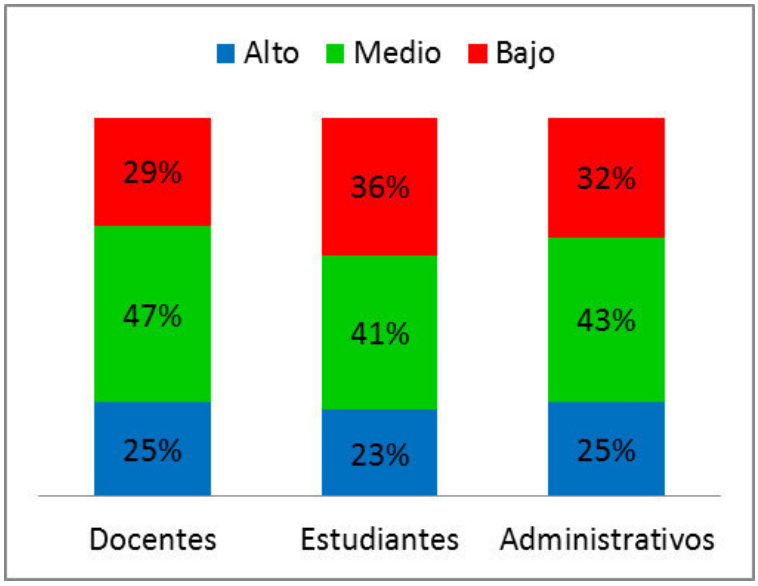
Por otro lado también se evidencia que hay 25% de docentes con alto nivel de cultura emprendedora, un 25% de personal administrativo y un 23% de estudiantes.

***Tabla 28*: Niveles de cultura emprendedora**

	Alto	Medio	Bajo	Total
Docentes	58	109	67	**234**
	25%	47%	29%	**100%**
Estudiantes	83	150	133	**366**
	23%	41%	36%	**100%**
Administrativos	54	94	69	**217**
	25%	43%	32%	**100%**

***Fuente.* Encuesta a Docentes, Estudiantes y personal administrativo**

***Ilustración 16:* Niveles de cultura emprendedora**



***Fuente*. Encuesta a Docentes, Estudiantes y personal administrativo**

Para identificar la cultura emprendedora en la UTN se han analizado 2 indicadores: convenios interdisciplinarios y financiamientos para ejecución de proyectos de vinculación.

Haciendo un análisis indicador por indicador con sus respectivos sub indicadores para ver cuáles son los que más afectan o contribuyen a una buena cultura emprendedora se tienen los siguientes resultados.

En cuanto los convenios interdisciplinarios

Más del 30% de docentes, estudiantes y personal administrativo manifiestan que casi nunca: les han informado sobre la existencia de convenios interinstitucionales vigentes y en los proyectos de vinculación que participa se ha cumplido con los compromisos del convenio.

- El porcentaje de docentes que manifiesta casi nunca es de un 31% y 30%, respectivamente.
- El porcentaje de estudiantes que manifiesta casi nunca es de un 37% y 35%, respectivamente.
- El porcentaje de personal administrativo que manifiesta casi nunca es de un 32% y 32%, respectivamente.

También, hay pequeños grupos de docentes, estudiantes y personal administrativo que manifiestan que siempre participan en la firma de convenios interinstitucionales. Los porcentajes son de 29%, 22% y 29% respectivamente.

En términos generales, en cuanto a los convenios interdisciplinarios:

- Son los estudiantes quienes muestran mayor insatisfacción, esto debido a que el porcentaje promedio de casi nunca (32%) es superior que del personal administrativo 28% y de los docentes 26%.

- El personal administrativo quienes muestran mayor satisfacción, esto debido a que el porcentaje promedio de siempre (30%) es superior que de los docentes 29% y de los estudiantes 23%.

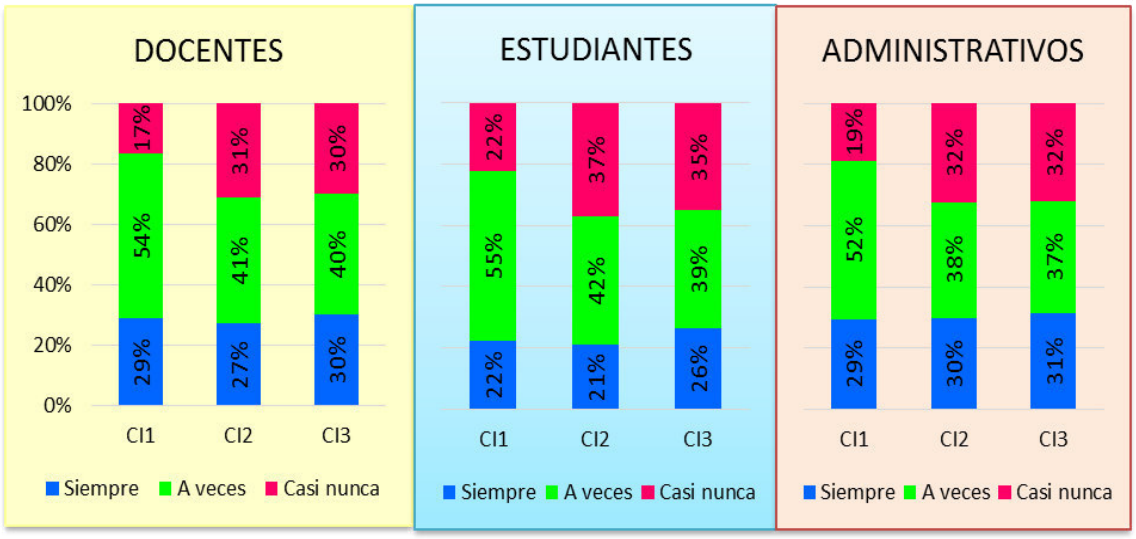
Tabla 29: **Satisfacción en relación a los convenios interdisciplinarios**

Con-venios	DOCENTES				ESTUDIANTES				ADMINISTRATIVOS			
	Total	**Siem-pre**	**A veces**	**Casi nunca**	**Total**	**Siem-pre**	**A veces**	**Casi nunca**	**Total**	**Siem-pre**	**A veces**	**Casi nunca**
CI1	**234**	68	127	39	**366**	81	203	82	**217**	64	112	41
	100%	29%	54%	17%	**100%**	22%	55%	22%	**100%**	29%	52%	19%
CI2	**234**	64	97	73	**366**	77	153	136	**217**	65	82	70
	100%	27%	41%	31%	**100%**	21%	42%	37%	**100%**	30%	38%	32%
CI3	**234**	71	93	70	**366**	96	141	129	**217**	68	80	69
	100%	30%	40%	30%	**100%**	26%	39%	35%	**100%**	31%	37%	32%

CI1	¿Ha participa en la firma de convenios interinstitucionales?
CI2	¿Le han informado sobre la existencia de convenios interinstitucionales vigentes?
CI3	¿En los proyectos de vinculación que participa se ha cumplido con los compromisos del convenio?

Fuente. **Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo**

***Ilustración 17*: Satisfacción en relación a los convenios interdisciplinarios**



CI1	¿Ha participa en la firma de convenios interinstitucionales?
CI2	¿Le han informado sobre la existencia de convenios interinstitucionales vigentes?
CI3	¿En los proyectos de vinculación que participa se ha cumplido con los compromisos del convenio?

***Fuente.* Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo**

Respecto al financiamiento para ejecución de proyectos de vinculación

Más del 30% de docentes, estudiantes y personal administrativo manifiestan que casi nunca: Existe financiamiento externo para desarrollar los proyectos de Vinculación con la sociedad y el Departamento de Vinculación con la Sociedad gestiona la asignación de presupuesto universitario para el desarrollo de sus programas y proyectos.

- El porcentaje de docentes que manifiesta casi nunca es de un 32% y 34%, respectivamente.
- El porcentaje de estudiantes que manifiesta casi nunca es de un 39% y 39%, respectivamente.

- El porcentaje de personal administrativo que manifiesta casi nunca es de un 32% y 36%, respectivamente.

También, hay pequeños grupos de docentes, estudiantes y personal administrativo que manifiestan que siempre: Existe financiamiento universitario para desarrollar los proyectos de Vinculación con la sociedad y el Departamento de Vinculación con la Sociedad gestiona la asignación de presupuesto extrauniversitario para el desarrollo de sus programas y proyectos.

- El porcentaje de docentes que manifiesta siempre es de un 25% y 25%, respectivamente.
- El porcentaje de estudiantes que manifiesta siempre es de un 23% y 30%, respectivamente.
- El porcentaje de personal administrativo que manifiesta siempre es de un 26% y 29%, respectivamente.

En términos generales, en cuanto al financiamiento para la ejecución de proyectos de vinculación:

- Son los estudiantes quienes muestran mayor insatisfacción, esto debido a que el porcentaje promedio de casi nunca (34%) es superior que del personal administrativo 28% y de los docentes 28%.
- El personal administrativo quienes muestran mayor satisfacción, esto debido a que el porcentaje promedio de siempre (24%) es superior que de los docentes 23% y de los estudiantes 23%.

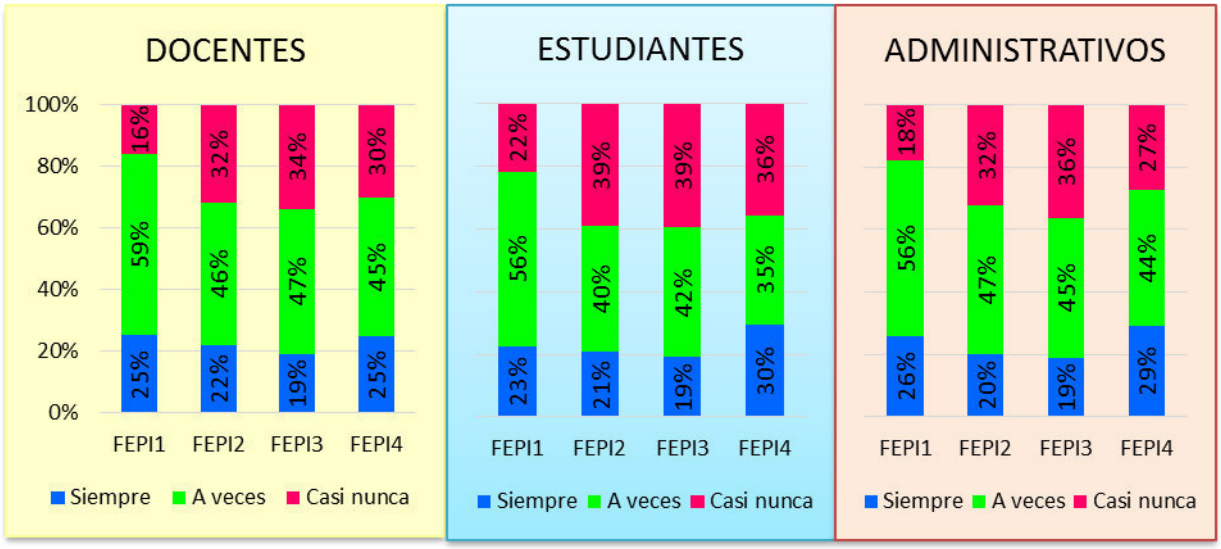
Tabla 30: **Satisfacción con los financiamientos para ejecución de proyectos de vinculación**

Financia-miento para PV	DOCENTES				ESTUDIANTES				ADMINISTRATIVOS			
	Total	**Siem-pre**	**A veces**	**Casi nunca**	**Total**	**Siem-pre**	**A veces**	**Casi nunca**	**Total**	**Siem-pre**	**A veces**	**Casi nunca**
FEPI1	**234**	59	138	37	**366**	83	204	79	**217**	56	122	39
	100 %	25%	59%	16%	**100 %**	23%	56%	22%	**100%**	26%	56%	18%
FEPI2	**234**	52	108	74	**366**	76	147	143	**217**	44	103	70
	100 %	22%	46%	32%	**100 %**	21%	40%	39%	**100%**	20%	47%	32%
FEPI3	**234**	45	110	79	**366**	70	152	144	**217**	41	97	79
	100 %	19%	47%	34%	**100 %**	19%	42%	39%	**100%**	19%	45%	36%
FEPI4	**234**	58	106	70	**366**	108	128	130	**217**	63	95	59
	100 %	25%	45%	30%	**100 %**	30%	35%	36%	**100%**	29%	44%	27%

FEPI1	¿Existe financiamiento universitario para desarrollar los proyectos de Vinculación con la sociedad?
FEPI2	¿Existe financiamiento externo para desarrollar los proyectos de Vinculación con la sociedad?
FEPI3	¿El Departamento de Vinculación con la Sociedad gestiona la asignación de presupuesto universitario para el desarrollo de sus programas y proyectos?
FEPI4	¿El Departamento de Vinculación con la Sociedad gestiona la asignación de presupuesto extrauniversitario para el desarrollo de sus programas y proyectos?

Fuente. **Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo**

Ilustración 18: **Satisfacción con los financiamientos para ejecución de proyectos de vinculación**



FEPI1	¿Existe financiamiento universitario para desarrollar los proyectos de Vinculación con la sociedad?
FEPI2	¿Existe financiamiento externo para desarrollar los proyectos de Vinculación con la sociedad?
FEPI3	¿El Departamento de Vinculación con la Sociedad gestiona la asignación de presupuesto universitario para el desarrollo de sus programas y proyectos?
FEPI4	¿El Departamento de Vinculación con la Sociedad gestiona la asignación de presupuesto extrauniversitario para el desarrollo de sus programas y proyectos?

Fuente. **Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo**

Para identificar la vinculación con la sociedad de los docentes estudiantes y personal administrativo de la Universidad Técnica del Norte, se elaboró un cuestionario de 14 preguntas, subdivididas en 9 preguntas con temas de institucionalización y 5 relacionadas a los resultados de la vinculación.

En cada pregunta, de acuerdo a su percepción tenían que marcar entre 1 y 3 donde: 1 = nunca, 2 = a veces y 3 = siempre, luego para determinar los niveles de vinculación con

la sociedad de cada integrante se sumaron las puntuaciones de cada ítem y se clasificaron de acuerdo los siguientes rangos.

Tabla 31: **Normas de clasificación para la vinculación con la sociedad**

	Bajo	Medio	Alto
Institucionalización	09 - 14	15 - 20	21 - 27
Resultados de la Vinculación	07 - 11	12 - 16	17 - 21
Vinculación con la Sociedad	**14 - 22**	**23 - 32**	**33- 42**

Fuente: **Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo**

4.1.2.1. Institucionalización

De acuerdo a los resultados de la tabla y gráfico siguiente se tiene que: es el personal administrativo quienes muestran más bajos niveles de institucionalización 31%, seguido de los estudiantes 29% y de los docentes 25%.

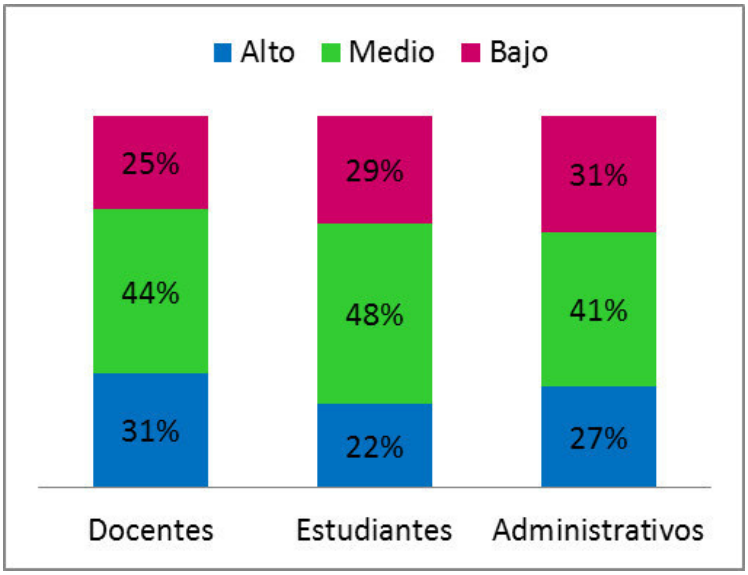
Por otro lado también se evidencia que hay 31% de docentes con alto nivel de institucionalización, un 27% de personal administrativo y un 22% de estudiantes.

Tabla 32: **Niveles de institucionalización**

	Alto	Medio	Bajo	Total
Docentes	72	103	59	**234**
	31%	44%	25%	**100%**
Estudiantes	82	177	107	**366**
	22%	48%	29%	**100%**
Administrativos	59	90	68	**217**
	27%	41%	31%	**100%**
Total general	213	370	234	**817**
	26%	45%	29%	**100%**

Fuente. **Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo**

Ilustración 19: **Niveles de institucionalización**



Fuente. **Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo**

4.1.2.1.1. Planificación de la vinculación:

Los docentes, estudiantes y personal administrativo manifiestan que casi nunca: Los programas y/o proyectos de vinculación se relacionan con las líneas de investigación de tu área de conocimientos y el departamento de vinculación organiza eventos donde se expongan los resultados de los programas y/o proyectos de vinculación.

- El porcentaje de docentes que manifiestan casi nunca es de un 25% y 32% respectivamente.
- El porcentaje de estudiantes que manifiestan casi nunca es de un 27%, y 31% respectivamente.
- El porcentaje de personal administrativo que manifiestan casi nunca es de un 31% y 35% respectivamente.

En términos generales, respecto a la planificación de la vinculación:

- Son los estudiantes quienes muestran mayor insatisfacción, esto debido a que el porcentaje promedio de casi nunca (28%) es superior que del personal administrativo 26% y de los docentes 25%.
- Son los docentes quienes muestran mayor satisfacción, esto debido a que el porcentaje promedio de siempre (23%) es superior que del personal administrativo 21% y de los estudiantes 19%.

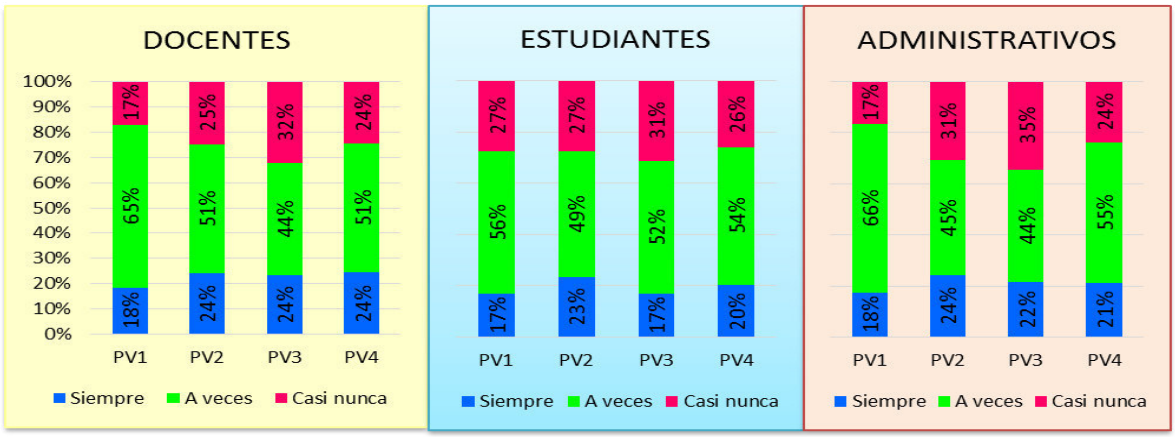
Tabla 33: **Satisfacción con la Planificación de la vinculación**

Planificación de la vinculación	DOCENTES				ESTUDIANTES				ADMINISTRATIVOS			
	Total	**Siempre**	**A veces**	**Casi nunca**	**Total**	**Siempre**	**A veces**	**Casi nunca**	**Total**	**Siempre**	**A veces**	**Casi nunca**
PV1	**234**	43	151	40	**366**	62	204	100	**217**	38	143	36
	100%	18%	65%	17%	**100%**	17%	56%	27%	**100%**	18%	66%	17%
PV2	**234**	56	120	58	**366**	86	180	100	**217**	53	97	67
	100%	24%	51%	25%	**100%**	23%	49%	27%	**100%**	24%	45%	31%
PV3	**234**	55	104	75	**366**	62	190	114	**217**	47	95	75
	100%	24%	44%	32%	**100%**	17%	52%	31%	**100%**	22%	44%	35%
PV4	**234**	57	120	57	**366**	74	197	95	**217**	46	119	52
	100%	24%	51%	24%	**100%**	20%	54%	26%	**100%**	21%	55%	24%

PV1	Los programas y/o proyectos de vinculación incluyen las actividades o tareas que se ejecutaran en un tiempo determinado
PV2	Los programas y/o proyectos de vinculación se relacionan con las líneas de investigación de tu área de conocimientos
PV3	El departamento de vinculación organiza eventos donde se exponen los resultados de Los programas y/o proyectos de vinculación
PV4	una vez finalizado los programas y/o proyectos de vinculación, se realizan encuestas o entrevistas, tanto a los integrantes de los programas como a los beneficiarios para evaluar el impacto del proyecto

Fuente: **Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo**

Ilustración 20: **Satisfacción con la Planificación de la vinculación**



PV1	Los programas y/o proyectos de vinculación incluyen las actividades o tareas que se ejecutaran en un tiempo determinado
PV2	Los programas y/o proyectos de vinculación se relacionan con las líneas de investigación de tu área de conocimientos
PV3	El departamento de vinculación organiza eventos donde se exponen los resultados de Los programas y/o proyectos de vinculación
PV4	Finalizado los programas y/o proyectos de vinculación, se realizan encuestas o entrevistas, tanto a los integrantes de los programas como a los beneficiarios para evaluar el impacto del proyecto

Fuente. **Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo**

4.1.2.1.2. Gestión de recursos para la vinculación:

La mayor proporción de docentes, estudiantes y personal administrativo manifiestan que casi nunca: La universidad y/o facultad asigna un presupuesto para la ejecución de los programas y/o proyectos de vinculación, el departamento de vinculación tiente establecido y entrega al responsable del proyecto el cronograma de la distribución del presupuesto y la distribución del presupuesto se distribuye en base a las tareas y/o metas cumplidas.

- El porcentaje de docentes que manifiestan casi nunca es de un 41%, 39% y 49% respectivamente.
- El porcentaje de estudiantes que manifiestan casi nunca es de un 48%, 40% y 54% respectivamente.
- El porcentaje de personal administrativo que manifiestan casi nunca es de un 47%, 43% y 53% respectivamente.
-

También hay otro grupo de docentes, estudiantes y personal administrativo que manifiesta que siempre: La universidad y/o facultad firman convenios nacionales o internacionales que facilitan la ejecución de los programas y/o proyectos de vinculación, los programas y/o proyectos de vinculación incluyen los cronogramas de fechas para el cumplimiento y presentación de resultados

- El porcentaje de docentes que manifiestan siempre es de un 40% y 33% respectivamente.
- El porcentaje de estudiantes que manifiestan siempre es de un 34% y 25% respectivamente.
- El porcentaje de personal administrativo que manifiestan siempre es de un 33% y 29% respectivamente.

En términos generales, respecto a la gestión de recursos para la vinculación:

- Es el personal administrativo quien muestra mayor insatisfacción, esto debido a que el porcentaje promedio de casi nunca (40%) es superior que de los estudiantes 38% y de los docentes 36%.

- Son los docentes quienes muestran mayor satisfacción, esto debido a que el porcentaje promedio de siempre (31%) es superior que del personal administrativo 27% y de los estudiantes 26%.

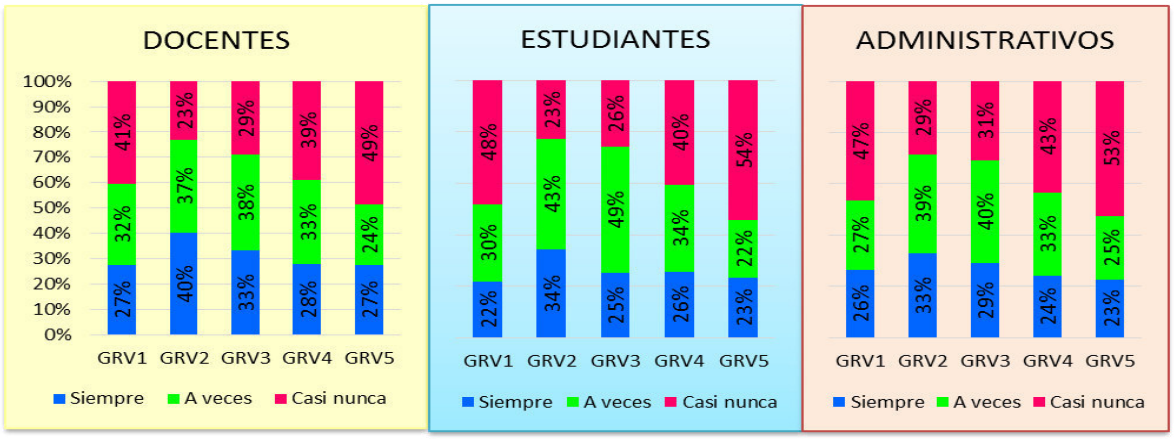
Tabla 34: **Satisfacción con la Gestión de recursos para la vinculación**

Gestión de recursos para la vinculación	DOCENTES				ESTUDIANTES				ADMINISTRATIVOS			
	Total	**Siem-pre**	**A veces**	**Casi nunca**	**Total**	**Siem-pre**	**A veces**	**Casi nunca**	**Total**	**Siem-pre**	**A veces**	**Casi nunca**
GRV1	**234**	64	75	95	**366**	80	110	176	**217**	57	59	101
	100%	27%	32%	41%	**100%**	22%	30%	48%	**100%**	26%	27%	47%
GRV2	**234**	94	86	54	**366**	125	158	83	**217**	71	84	62
	100%	40%	37%	23%	**100%**	34%	43%	23%	**100%**	33%	39%	29%
GRV3	**234**	78	88	68	**366**	92	180	94	**217**	63	87	67
	100%	33%	38%	29%	**100%**	25%	49%	26%	**100%**	29%	40%	31%
GRV4	**234**	65	78	91	**366**	94	124	148	**217**	52	71	94
	100%	28%	33%	39%	**100%**	26%	34%	40%	**100%**	24%	33%	43%
GRV5	**234**	64	56	114	**366**	85	82	199	**217**	49	54	114
	100%	27%	24%	49%	**100%**	23%	22%	54%	**100%**	23%	25%	53%

GRV1	La universidad y/o facultad asigna un presupuesto para la ejecución de Los programas y/o proyectos de vinculación
GRV2	La universidad y/o facultad firma convenios nacionales o internacionales que facilitan la ejecución de los programas y/o proyectos de vinculación
GRV3	Los programas y/o proyectos de vinculación incluyen los cronogramas de fechas para el cumplimiento y presentación de resultados
GRV4	El departamento de vinculación tiente establecido y entrega al responsable del proyecto el cronograma de la distribución del presupuesto
GRV5	La distribución del presupuesto asignado al proyecto se distribuye en base a las tareas y/o metas cumplidas

Fuente. **Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo**

Ilustración 21: **Satisfacción con la Gestión de recursos para la vinculación**



GRV1	La universidad y/o facultad asigna un presupuesto para la ejecución de Los programas y/o proyectos de vinculación
GRV2	La universidad y/o facultad firma convenios nacionales o internacionales que facilitan la ejecución de los programas y/o proyectos de vinculación
GRV3	Los programas y/o proyectos de vinculación incluyen los cronogramas de fechas para el cumplimiento y presentación de resultados
GRV4	El departamento de vinculación tiente establecido y entrega al responsable del proyecto el cronograma de la distribución del presupuesto
GRV5	La distribución del presupuesto asignado al proyecto se distribuye en base a las tareas y/o metas cumplidas

Fuente. **Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo**

4.1.2.2. Resultados de la vinculación

De acuerdo a los resultados de la tabla y gráfico siguiente se tiene que: los estudiantes y personal administrativo muestran más bajos niveles de resultados de la Vinculación 36% respectivamente, seguido de los docentes con un 35%.

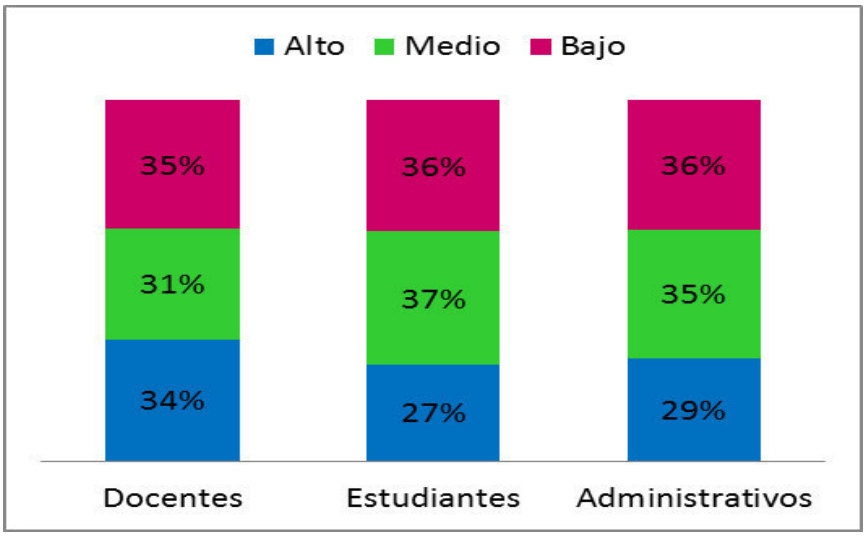
Por otro lado también se evidencia que hay 34% de docentes con alto nivel de resultados de la Vinculación, un 29% de personal administrativo y un 27% de estudiantes.

Tabla 35: **Niveles de resultados de la Vinculación**

	Alto	Medio	Bajo	Total
Docentes	79	72	83	**234**
	34%	31%	35%	**100%**
Estudiantes	98	135	133	**366**
	27%	37%	36%	**100%**
Administrativos	62	77	78	**217**
	29%	35%	36%	**100%**

Fuente. **Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo**

Ilustración 22: **Niveles de resultados de la Vinculación**



Fuente. **Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo**

4.1.2.2.1. Programas y Proyectos de Vinculación

Para evaluar los resultados de la vinculación se tomaron en cuenta programas y proyectos de vinculación.

Haciendo un análisis de los sub indicadores para ver cuáles son los que más afectan o contribuyen a tener buenos resultados de la vinculación se tienen los siguientes resultados.

Un grupo de docentes, estudiantes y personal administrativo manifiestan que casi nunca el departamento de vinculación: Tiente establecido y entrega al responsable del proyecto un cronograma para la entrega de avances del cumplimiento del proyecto, promociona los convenios nacionales e internacionales firmados por la universidad y monitorea y hace cumplir con los cronogramas de presentación de avance de resultados de la ejecución de los programas y/o proyectos de vinculación.

- El porcentaje de docentes que manifiestan casi nunca es de un 28%, 30% y 31% respectivamente.
- El porcentaje de estudiantes que manifiestan casi nunca es de un 33%, 32% y 33% respectivamente.
- El porcentaje de personal administrativo que manifiestan casi nunca es de un 35%, 33% y 26% respectivamente.

En términos generales, respecto a los programas y proyectos de vinculación:

- Son los estudiantes quienes muestran mayor insatisfacción, esto debido a que el porcentaje promedio de casi nunca (31%) es superior que del personal administrativo 29% y de los docentes 28%.

- Son los docentes quienes muestran mayor satisfacción, esto debido a que el porcentaje promedio de siempre (29%) es superior que del personal administrativo 25% y de los estudiantes 24%.

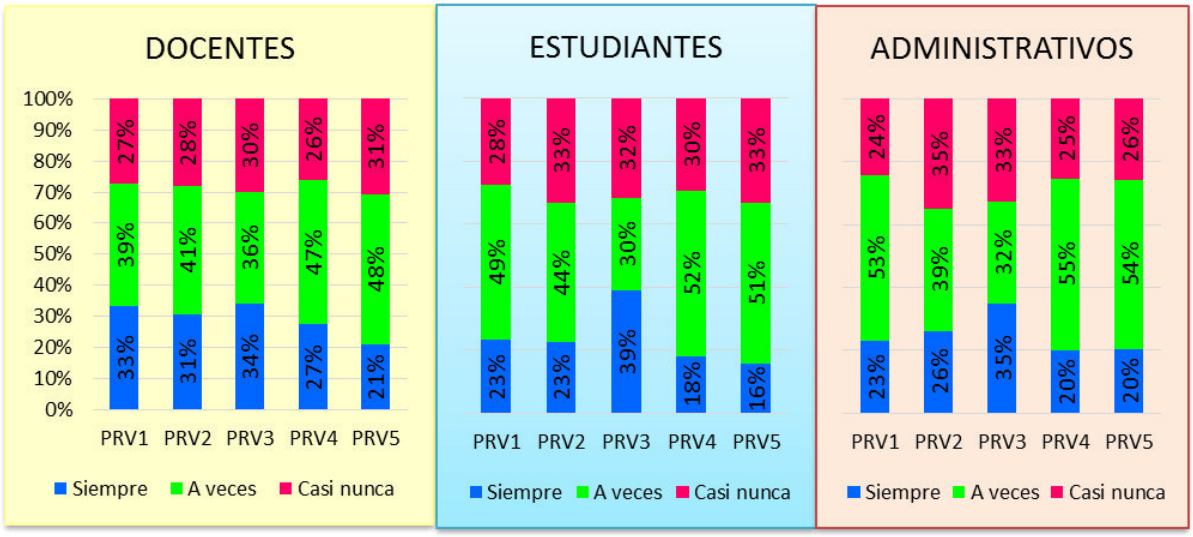
Tabla 36: **Satisfacción con los programas/proyectos de vinculación**

	DOCENTES				ESTUDIANTES				ADMINISTRATIVOS			
	Total	**Siempre**	**A veces**	**Casi nunca**	**Total**	**Siempre**	**A veces**	**Casi nunca**	**Total**	**Siempre**	**A veces**	**Casi nunca**
PRV1	**234**	78	92	64	**366**	85	180	101	**217**	50	114	53
	100%	33%	39%	27%	**100%**	23%	49%	28%	**100%**	23%	53%	24%
PRV2	**234**	72	96	66	**366**	83	161	122	**217**	57	84	76
	100%	31%	41%	28%	**100%**	23%	44%	33%	**100%**	26%	39%	35%
PRV3	**234**	80	84	70	**366**	142	108	116	**217**	76	70	71
	100%	34%	36%	30%	**100%**	39%	30%	32%	**100%**	35%	32%	33%
PRV4	**234**	64	109	61	**366**	66	192	108	**217**	43	119	55
	100%	27%	47%	26%	**100%**	18%	52%	30%	**100%**	20%	55%	25%
PRV5	**234**	49	113	72	**366**	57	187	122	**217**	44	117	56
	100%	21%	48%	31%	**100%**	16%	51%	33%	**100%**	20%	54%	26%

PRV1	El departamento de vinculación entrega a los interesados en participar en programas y/o proyectos de vinculación la guía para elaborar dichos proyectos y las bases del concurso.
PRV2	El departamento de vinculación tiente establecido y entrega al responsable del proyecto un cronograma para la entrega de avances del cumplimiento del proyecto
PRV3	el departamento de vinculación promociona los convenios nacionales e internacionales firmados por la universidad
PRV4	As participado en algún convenio nacional o internacional de la universidad
PRV5	El departamento de vinculación monitorea y hace cumplir los cronogramas de presentación de avance de resultados de la ejecución de los programas y/o proyectos de vinculación

Fuente: *Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo*

***Ilustración 23*: Satisfacción con los programas/proyectos de vinculación**



PRV1	El departamento de vinculación entrega a los interesados en participar en programas y/o proyectos de vinculación la guía para elaborar dichos proyectos y las bases del concurso.
PRV2	El departamento de vinculación tiente establecido y entrega al responsable del proyecto un cronograma para la entrega de avances del cumplimiento del proyecto
PRV3	el departamento de vinculación promociona los convenios nacionales e internacionales firmados por la universidad
PRV4	As participado en algún convenio nacional o internacional de la universidad
PRV5	El departamento de vinculación monitorea y hace cumplir los cronogramas de presentación de avance de resultados de la ejecución de los programas y/o proyectos de vinculación

***Fuente.* Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo**

4.2 Prueba de hipótesis.

Para demostrar el cumplimiento de las hipótesis aplicaremos la prueba no paramétrica de la correlación de Pearson, descrita en la estrategia para la prueba de hipótesis (capitulo III)

4.2.1. Hipótesis General: El nivel de cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte influye significativamente en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad

$H_0: \rho = 0$.- El nivel de cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte no influye significativamente en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad.

$H_1: \rho \neq 0$.- El nivel de cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte influye significativamente en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad.

Nivel de significancia: $\propto = 0.05$ (si la sig. Es ≤0.05 se rechaza H_o)

***Tabla 37*: Relación entre Cultura Organizacional y vinculación con la sociedad**

TIPO		Valor	Sig. aproximada
Docentes	R de Pearson	.913	,000[c]
	R^2	.8328	
	N de casos válidos	234	
Estudiantes	R de Pearson	.868	,000[c]
	R^2	.868	
	N de casos válidos	366	
Administrativos	R de Pearson	.894	,000[c]
	R^2	.7999	
	N de casos válidos	217	
c. Basada en la aproximación normal.			

Fuente: **Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo**

De los resultados, tanto para los docentes, estudiantes y administrativos la significancia es menor a 0.05, lo que a un 95% de confianza se rechaza H_0 y se acepta la H_1 que el nivel de cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte influye significativamente en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad.
También se observa que la correlación es superior a 0.76 lo que nos indica que existe una correlación positiva muy fuerte.

Para los **docentes** la Correlación de Pearson $r = 0.913$ lo que nos da un coeficiente $r^2 = 0.8328$ que indica que el 83.28% de la vinculación con la sociedad está siendo explicada por el nivel de cultura organizacional de sus docentes. Para los **estudiantes** la Correlación de Pearson $r = 0.868$ lo que nos da un coeficiente $r^2 = 0.7528$ que indica que el 75.28% de la vinculación con la sociedad está siendo explicada por el nivel de cultura organizacional de sus estudiantes. Y para los **administrativos** la Correlación de Pearson $r = 0.894$ lo que nos da un coeficiente $r^2 = 0.7999$ que indica que el 79.99% de la vinculación con la sociedad está siendo explicada por el nivel de cultura organizacional de sus administrativos

4.2.2. Hipótesis Específicas 1: El nivel de Cultura Participativa de la Universidad Técnica del Norte influye significativamente en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad

$H_0: \rho = 0$.- El nivel de Cultura Participativa de la Universidad Técnica del Norte no influye significativamente en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad.

$H_1: \rho \neq 0$.- El nivel de Cultura Participativa de la Universidad Técnica del Norte influye significativamente en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad.

Nivel de significancia: $\propto = 0.05$ (si la sig. Es ≤ 0.05 se rechaza H_o)

Tabla 38: **Relación entre cultura participativa y vinculación con la sociedad**

TIPO		Valor	Sig. aproximada
Docentes	R de Pearson R^2	.880 7753	,000[c]
	N de casos válidos	234	
Estudiantes	R de Pearson R^2	.859 .7382	,000[c]
	N de casos válidos	366	
Administrativos	R de Pearson R^2	.875 .7648	,000[c]
	N de casos válidos	217	
c. Basada en la aproximación normal.			

Fuente: **Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo**

De la tabla anterior se tiene que, tanto para los docentes, estudiantes y administrativos la significancia es menor a 0.05, lo que a un 95% de confianza se rechaza H_0 y se acepta la H_1 que el nivel de Cultura Participativa de la Universidad Técnica del Norte influye significativamente en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad.

Así mismo se observa que la correlación se encuentra en el rango de 0.76 a 0.90 que nos indica que existe una correlación positiva muy fuerte.

- Para los **docentes** la Correlación de Pearson $r = 0.88$ lo que nos da un coeficiente $r^2 = 0.7753$ que indica que el 77.53% de la vinculación con la sociedad está siendo explicada por el nivel de cultura participativa de sus docentes.
- Para los **estudiantes** la Correlación de Pearson $r = 0.859$ lo que nos da un coeficiente $r^2 = 0.7382$ que indica que el 73.82% de la vinculación con la sociedad está siendo explicada por el nivel de cultura participativa de sus estudiantes.

- Para los **administrativos** la Correlación de Pearson r = 0.875 lo que nos da un coeficiente r^2 = 0.7648 que indica que el 76.48% de la vinculación con la sociedad está siendo explicada por el nivel de cultura participativa de sus administrativos

4.2.3. Hipótesis Específicas 2: El nivel de Cultura del Trabajo en Equipo de la Universidad Técnica del Norte influye significativamente en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad

$H_0: \rho = 0$.- El nivel de Cultura del Trabajo en Equipo de la Universidad Técnica del Norte no influye significativamente en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad.

$H_1: \rho \neq 0$.- El nivel de Cultura del Trabajo en Equipo de la Universidad Técnica del Norte influye significativamente en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad.

Nivel de significancia: $\propto = 0.05$ (si la sig. Es ≤0.05 se rechaza H_o)

Tabla 39: **Relación entre cultura de trabajo en equipo y vinculación con la sociedad**

TIPO		Valor	Sig. aproximada
Docentes	R de Pearson R^2	.844 7128	,000[c]
	N de casos válidos	234	
Estudiantes	R de Pearson R^2	.795 .6315	,000[c]
	N de casos válidos	366	
Administrativos	R de Pearson R^2	.817 6675	,000[c]
	N de casos válidos	217	
c. Basada en la aproximación normal.			

Fuente: **Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo**

De la tabla anterior se tiene que, tanto para los docentes, estudiantes y administrativos la significancia es menor a 0.05, lo que a un 95% de confianza se rechaza H_0 y se acepta la H_1 que nivel de Cultura del Trabajo en Equipo de la Universidad Técnica del Norte influye significativamente en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad.

Así mismo se observa que la correlación se encuentra en el rango de 0.76 a 0.90 que nos indica que existe una correlación positiva muy fuerte entre el nivel de Cultura del Trabajo en Equipo **con** la Vinculación con la Sociedad

- Para los **docentes** la Correlación de Pearson r = 0.844 lo que nos da un coeficiente r^2 = 0.7128 que indica que el 71.28% de la vinculación con la sociedad está siendo explicada por el nivel de Cultura del Trabajo en Equipo de sus docentes.
- Para los **estudiantes** la Correlación de Pearson r = 0.795 lo que nos da un coeficiente r^2 = 0.6315 que indica que el 63.15% de la vinculación con la sociedad está siendo explicada por el nivel de Cultura del Trabajo en Equipo de sus estudiantes.
- Para los **administrativos** la Correlación de Pearson r = 0.817 lo que nos da un coeficiente r^2 = 0.6675 que indica que el 66.75% de la vinculación con la sociedad está siendo explicada por el nivel de Cultura del Trabajo en Equipo de sus administrativos

4.2.3. Hipótesis Específicas 3: El nivel de Cultura Emprendedora de la Universidad Técnica del Norte influye significativamente la ejecución de la Vinculación con la Sociedad

$H_0: \rho = 0$.- El nivel de Cultura Emprendedora de la Universidad Técnica del Norte no influye significativamente la ejecución de la Vinculación con la Sociedad.

$H_1: \rho \neq 0$.- El nivel de Cultura Emprendedora de la Universidad Técnica del Norte influye significativamente la ejecución de la Vinculación con la Sociedad.

Nivel de significancia: $\propto = 0.05$ (si la sig. Es ≤0.05 se rechaza H_o)

Tabla 40: **Relación entre cultura participativa y vinculación con la sociedad**

TIPO		Valor	Sig. aproximada
Docentes	R de Pearson R^2	.823 .6768	,000[c]
	N de casos válidos	234	
Estudiantes	R de Pearson R^2	.769 5918	,000[c]
	N de casos válidos	366	
Administrativos	R de Pearson R^2	.827 684	,000[c]
	N de casos válidos	217	
c. Basada en la aproximación normal.			

Fuente: **Encuesta a Docentes, estudiantes y personal administrativo**

De la tabla anterior se tiene que, tanto para los docentes, estudiantes y administrativos la significancia es menor a 0.05, lo que a un 95% de confianza se rechaza H_0 y se acepta la H_1 que el nivel de Cultura Emprendedora de la Universidad Técnica del Norte influye significativamente la ejecución de la Vinculación con la Sociedad.

Así mismo se observa que la correlación se encuentra en el rango de 0.76 a 0.90 que nos indica que existe una correlación positiva muy fuerte entre la cultura emprendedora y la vinculación con la sociedad

- Para los **docentes** la Correlación de Pearson r = 0.823 lo que nos da un coeficiente r^2 = 0.6768 que indica que el 67.68% de la vinculación con la

sociedad está siendo explicada por el nivel de cultura emprendedora de sus docentes.

- Para los **estudiantes** la Correlación de Pearson r = 769 lo que nos da un coeficiente r^2 = 0.5918 que indica que el 59.18% de la vinculación con la sociedad está siendo explicada por el nivel de cultura emprendedora de sus estudiantes.
- Para los **administrativos** la Correlación de Pearson r = 0.827 lo que nos da un coeficiente r^2 = 0.6841 que indica que el 68.41% de la vinculación con la sociedad está siendo explicada por el nivel de cultura emprendedora de sus administrativos

4.3 Discusión de Resultados:

Mediante el análisis descriptivo y con el estadístico de la correlación de Pearson, a un 95% de confianza se ha encontrado que el nivel de cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte influye significativamente en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad.

Tanto para los docentes estudiantes y administrativos se ha encontrado un coeficiente de correlación promedio r = 0.892 y un r^2 = 0.7957 lo que nos indica que existe una correlación positiva muy fuerte y el 79.57% del de la ejecución de la vinculación con la sociedad está siendo explicada por el nivel de cultura organizacional de sus integrantes.

Estos resultados concuerdan con lo afirmado por (Schein E. , 2010)en su obra *Organizational culture and leadership (Vol. 2)* que la cultura organizacional es un Modelo de presunciones básicas (inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo al ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación externa e integración interna que hayan ejercido suficiente influencia como para ser consideradas válidas y en

consecuencia, ser enseñadas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar, sentir los problemas existentes en la organización.

Al no tener definida una Cultura Organizacional en la Universidad Técnica del Norte, las acciones se ejecutan por tradición o costumbre lo que hace que los resultados de la ejecución de la Vinculación con la Sociedad no presenten concreciones como se debería esperar.

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

Esto nos hace entender la importancia de la ejecución de la Vinculación con la sociedad, donde los estudiantes son capaces de llevar a la práctica los conocimientos adquiridos en el campo y las aulas en la interacción diaria con sus docentes.

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

(Leithwood, Patten, & Jantzi, 2010),en la obra *Testing a conception of how school leadership influences student learninig ,* sostiene que la cultura participativa exige no sólo un cambio organizativo y estructural, sino también, un cambio de cultura escolar que ha de impulsar desde el equipo directivo, lo que explica los resultados obtenidos en

esta investigación respecto a que la Cultura Organizacional de la Universidad Técnica del Norte en los tres estamentos es baja (45%).

(Leonard, y otros, 2013), manifiesta que es la capacidad para promover la motivación de las personas. Respecto a la motivación cabría decir que los directivos han de promover la motivación extrínseca, intrínseca y trascendente, en sus colaboradores, ya sean padres, profesiones u otros miembros de la comunidad educativa. Entre ellos la trascendente es especialmente necesaria, ya que ésta es la que estimula la construcción de un sentido de pertenencia hacia la institución educativa, que se consigue principalmente haciendo participes a las personas de las decisiones.

Respecto a la influencia de la Cultura de trabajo en equipo en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad, se ha encontrado un coeficiente de correlación de Pearson promedio $r = 0.819$ y un $r^2 = 0.6708$ lo que nos indica que existe una correlación positiva muy fuerte y el 67.08% del de la ejecución de la vinculación con la sociedad está siendo explicada por el nivel de cultura participativa de sus integrantes. Entonces a un 95% de confianza se demuestra que la cultura de trabajo en equipo influye significativamente en la ejecución de la vinculación con la sociedad.

Al respecto (Rovira, 2015), en su obra equipos y talentos manifiesta el trabajo en equipo es un grupo de personas que colaboran e interactúan para lograr objetivos en común, fundamentado en la unidad de un propósito por medio de aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes. El éxito del trabajo en equipo depende en gran parte de la unión de sus miembros siendo parte fundamental la comunicación y el compromiso de los integrantes de la organización, afirmaciones que sostienen los resultados de esta investigación, por lo que coincidimos en la forma y fondo de lo manifestado.

(Toro Suarez, 2014),en su libro titulado *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales* afirma que toda organización está compuesta por un grupo de personas, las cuales, deben trabajar en pro de un objetivo final previamente planificado.

Por lo tanto, “El trabajo en equipo es un conjunto de personas, que cooperan para lograr un solo resultado general”, esto es lo que se desea fomentar y construir en la Universidad Técnica del Norte.

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

Para (Kantis, P., & Moori K., 2008), la cultura emprendedora está ligada con la innovación, por lo que conlleva a crear o trasformar un producto o servicio en algo más atractivo y con mayores ventajas de competitividad, aunque también la cultura emprendedora no solo se basa en el crear o innovar sino también en planificar y gestionar proyectos con el fin de alcanzar objetivos.

Es en este sentido como la Universidad Técnica del Norte debe mirar y aplicar los emprendimientos, fomentando la Cultura Emprendedora en las aulas de clase,los talleres y laboratorios existentes en la Universidad, para formar profesionales autónomos que generen fuentes de trabajo y no que salgan a buscar trabajo en el sector público o privado.

Respecto al nivel de ejecución de la vinculación con la sociedad, los docentes estudiantes y personal administrativo de la Universidad Técnica del Norte, el 27% muestran un nivel bajo de ejecución, el 49% muestran un nivel medio de ejecución y el 23% muestran un nivel alto de ejecución; lo que más afecta es la dimensión de resultados de la vinculación, aquí el 36% de la muestra en estudio tienen un bajo nivel

de satisfacción en la forma como se muestran los resultados de la vinculación con la sociedad.

Se evidencia por lo tanto que el nivel de ejecución de la Vinculación con la Sociedad es bajo 36% en promedio a decir de los docentes .estudiantes y administrativos encuestados, por lo que es urgente que se tomen medidas correctivas.

Según el modelo (CEAACES, 2015) referente a la Vinculación con la sociedad manifiesta que una de las principales funciones de las universidades como entidades públicas es de articular y trasferir conocimientos en los dominios académicos.

También señala que para obtener buenos resultados de la vinculación con la sociedad, depende de la planificación de: Los objetivos institucionales, de las políticas y procedimientos que deben ser claros para así gestionar bien los recursos.

Considerando que este es el deber social que la universidad debe cumplir ,la Universidad Técnica del Norte de manera imperiosa debe plantear su modelo de Cultura Organizacional para conseguir resultados positivos en la vinculación con la sociedad, para garantizar la institucionalización de esta función de la Universidad que es transversal a la docencia y a la investigación, procurando siempre conseguir los mejores resultados, los mismos que redundaran en satisfacciones de quienes ejecutan como también de quienes son beneficiarios.

CONCLUSIONES

1. Mediante el análisis descriptivo y con el estadístico de la correlación de Pearson, a un 95% de confianza se ha encontrado que el nivel de cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte influye significativamente en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad.

   Tanto para los docentes estudiantes y administrativos se ha encontrado un coeficiente de correlación promedio $r = 0.892$ y un $r^2 = 0.7957$ lo que nos indica que existe una correlación positiva muy fuerte y el 79.57% del de la ejecución de la vinculación con la sociedad está siendo explicada por el nivel de cultura organizacional de sus integrantes.

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

3. Respecto a la influencia de la Cultura de trabajo en equipo en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad, se ha encontrado un coeficiente de correlación de Pearson promedio r = 0.819 y un r^2 = 0.6708 lo que nos indica que existe una correlación positiva muy fuerte y el 67.08% del de la ejecución de la vinculación con la sociedad está siendo explicada por el nivel de cultura participativa de sus integrantes. Entonces a un 95% de confianza se demuestra que la cultura de trabajo en equipo influye significativamente en la ejecución de la vinculación con la sociedad.

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

5. En cuanto al nivel de cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte, se ha identificado que:

   - El 38% de docentes tienen un nivel de cultura organizacional baja, el 35% media y 27% alta.
   - El 51% de estudiantes tienen un nivel de cultura organizacional baja, el 28% media y 21% alta.
   - El 43% del personal administrativo tienen un nivel de cultura organizacional baja, el 32% media y 25% alta.

Tanto para los docentes, estudiantes y personal administrativo, la dimensión que más afecta, es la cultura de trabajo en equipo, porque, casi nunca:

- Los equipos multidisciplinarios se forman siguiendo disposiciones legales conocidas.
- Se fomenta la participación de equipos de trabajo multidisciplinario.
- Se mantienen reuniones periódicas con los integrantes del mismo equipo o de otros equipos multidisciplinarios.

Y la dimensión que está contribuye más a una buena cultura organizacional, es la cultura participativa, porque siempre:

- Los directivos de la Universidad están comprometidos con la institución
- Se presentan propuestas de convenios con instituciones que desean trabajar con la Universidad
- Existen facilidades para participar en eventos de Vinculación con la Sociedad
- El Departamento de Vinculación presenta a la comunidad universitaria informes de seguimiento de los proyectos que se están ejecutando

6. Respecto al nivel de ejecución de la vinculación con la sociedad, en la Universidad Técnica del Norte, se ha identificado que.

- El 25% de docentes tienen un nivel de ejecución de vinculación con la sociedad bajo, el 49% medio y el 26% alto.
- El 28% de estudiantes tienen un nivel de ejecución de vinculación con la sociedad bajo, el 52% medio y el 20% alto.
- El 29% del personal administrativo tienen un nivel de ejecución de vinculación con la sociedad bajo, el 46% medio y el 25% alto.

Tanto los docentes, estudiantes y personal administrativo, manifiestan que lo que más afecta para una buena ejecución de la vinculación con la sociedad, es porque, casi nunca:

- Los programas y/o proyectos de vinculación se relacionan con las líneas de investigación de su área de conocimientos.

- La universidad y/o facultad asigna un presupuesto para la ejecución de los programas y/o proyectos de vinculación.
- El departamento de vinculación tiente establecido y entrega al responsable del proyecto el cronograma de la distribución del presupuesto.
- La distribución del presupuesto asignado al proyecto se distribuye en base a las tareas y/o metas cumplidas.

También manifiestan que lo que más contribuye para una buena ejecución de la vinculación con la sociedad, es porque siempre:

- La universidad y/o facultad firma convenios nacionales o internacionales que facilitan la ejecución de los programas y/o proyectos de vinculación
- Los programas y/o proyectos de vinculación incluyen los cronogramas de fechas para el cumplimiento y presentación de resultados
- El departamento de vinculación entrega a los interesados en participar en programas y/o proyectos de vinculación la guía para elaborar dichos proyectos y las bases del concurso
- El departamento de vinculación tiente establecido y entrega al responsable del proyecto un cronograma para la entrega de avances del cumplimiento del proyecto
- El departamento de vinculación promociona los convenios nacionales e internacionales firmados por la universidad

RECOMENDACIONES

De los datos obtenidos en el trabajo de campo y tabulados se determina que la Cultura Organizacional de la Universidad Técnica del Norte es baja en docentes, estudiantes y administrativos por lo que se recomienda generar políticas, procesos, reglamentos y capacitar a los sectores indicados anteriormente para mejorar en los siguientes aspectos:

1. De los datos obtenidos en el trabajo de campo y tabulados se determina que la Cultura Organizacional de la Universidad Técnica del Norte es baja en docentes, estudiantes y administrativos, de la misma manera ,la ejecución de la vinculación con la sociedad no se realiza de acuerdo a lo que manifiesta la norma legal , por lo que se recomienda generar políticas, procesos, reglamentos y capacitar a los sectores indicados para alcanzar mejores resultados en los indicadores de calidad educativa universitaria exigida por el (CEAACES, 2015).

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

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

Para ello se debe generar políticas y procesos de conformación de grupos, que contengan las obligaciones de los integrantes, beneficios como se integran los grupos cuáles son sus funciones, estímulos por los resultados obtenidos, de tal manera que los participantes miembros de la comunidad universitaria se sientan atraídos por formar, pertenecer y participar en un grupo de trabajo.

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

5. La característica de la Universidad es, ser Técnica, por lo tanto la Cultura emprendedora debe ser el sello que diferencie a los integrantes de la comunidad

universitaria, ya que de acuerdo a la misión y visión universitaria este es un compromiso de formación a los futuros profesionales ,por lo mismo empezando desde los trabajos de investigación de aula hasta los investigaciones de alto impacto deberían contemplar la posibilidad que los resultados obtenidos deben ser emprendimientos que generen fuentes de trabajo, bienestar personal y familiar y que solucionen problemas sociales por falta de fuentes de trabajo.

Las autoridades universitarias deben gestionar la firma de convenios interinstitucionales tendientes a facilitar la implementación de emprendimientos tanto de los estudiantes como de sus graduados, por ejemplo gestionando fuentes de financiamiento con empresas públicas y privadas, bancos, mutualistas y demás organizaciones financieras para acceder a créditos a bajo interés con años de gracia antes de empezar a pagar el crédito, con facilidades para acceder al crédito para que docentes, estudiantes y personal administrativo que participaron en proyectos de investigación puedan llevar a la sus resultados y estos sean transformados en emprendimientos.

Las autoridades así como la Dirección de Vinculación con la Sociedad de la Universidad Técnica del Norte deben gestionar presupuesto externo generando un banco de proyectos de emprendimiento que se obtienen de los resultados de las investigaciones, proyectos que a las empresas especialmente privadas les interesa para plasmar en la práctica como un emprendimiento particular, logrando con esto garantizar el financiamiento para la ejecución de proyectos de Vinculación con la Sociedad.

6. El postulado de la Universidad Técnica del Norte “CIENCIA Y TÉCNICA AL SERVICIO DEL PUEBLO” se materializa con la realización de la vinculación con la sociedad, esta actividad es el espacio donde se pone en evidencia el trabajo realizado con los estudiantes en su formación profesional ,en esta investigación los niveles de ejecución de la Vinculación de acuerdo a los

encuestados es bajo para el 27%, medio para el 49% y es satisfactorio para el 23% ,por lo tanto para mejorar esta realidad las autoridades universitarias deben gestionar la aprobación del Reglamento de Vinculación con la Comunidad propuesto según (Anexo 7) presentado por el Vicerrectorado Administrativo para conocimiento y debate de la Comisión Administrativa de la Universidad ,este documento legal permitirá conformar equipos de trabajo, normar actividades ,garantizar el trabajo en este campo, socializar los resultados, garantizar presupuesto interno para la ejecución esta actividad, con lo que aumentaría la satisfacción de los participantes por el trabajo realizado.

7. De acuerdo con los datos obtenidos en esta investigación sobre la existencia de procesos, el resultado es bajo en los tres estamentos, razón por la cual en la Facultad de Ingeniería en Ciencias Agropecuarias y Ambientales de la Universidad Técnica del Norte, en la Carrera de Agroindustrias se realizó una tesis de grado cuya autoría corresponde a la Srta. estudiante Yomira Yar y a la Ing. Jhoana Ayala docente de la carrera, sobre procesos para la ejecución de la Vinculación en la Universidad Técnica del Norte (Anexo 8) procesos que deben implementarse en la Universidad para garantizar resultados y mejorar los niveles de ejecución y satisfacción por realizar esta actividad.

8. La Dirección de Vinculación con la Sociedad de la Universidad ,en aplicación de la ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador ,sus reglamentos y la normativa interna debe planificar programas y proyectos de Vinculación ,gestionar presupuesto interno y externo, hacer seguimiento de avance de planes y programas en Coordinación con las autoridades de las Unidades Académicas y socializar sus resultados a la comunidad universitaria con la presencia y participación de los beneficiarios externos de las actividades de Vinculación.

9. Las reformas a la (LOES, 2010) Ley Orgánica de educación Superior y sus Reglamentos por parte de organismo legal competente, obliga a la Universidad Ecuatoriana y a la Universidad Técnica del Norte en particular a mantener presente esta investigación, por lo que se recomienda continuar con estudios posteriores por parte de otros investigadores para que los aportes que se logran a la sociedad mediante la vinculación sea de calidad y con excelencia en su ejecución por parte de los responsables universitarios ,objetivo que se cumplirá si la Cultura Organizacional de la Universidad es la forma de trabajo al interior de nuestra casona universitaria.

BIBLIOGRAFÍA

Alvarado, M. (2008). *Ética como herramienta para mejorar la cultura organizacional en instituciones de servicios hospitalarios de la ciudad de Quetzaltenango.* Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.

(Alvarado, 2008)

Avolio, B. J., Walumbsa, F. O., & Weber, T. J. (2009). *Leadership: Current Theories Research, and Future Directions.* Annual Review of Psychology.

Barragán, A. (2015). *Claves para formar equipos de trabajo*. Obtenido de http://www.pymerang.com/direccion-de-negocios/estrategia-de-negocios/planeacion-estrategica/procesos-de-aprendizaje/295-la-formacion-de-equipos

Castrejon Pichardo, M. L. (2014). *Componentes de la calidad educativa.*

Chiang, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.* Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.

Copeland, G., & Neeley, A. (2013). *Identifying Competencies and Actions of Effective urnaround Principals. Southeast Comprehensive Center at SEDL.* Obtenido de http://secc.sedl.org/resources/briefs/effective_turn-around_principals/

Cultura Emprendedora. (2016). *Cultura Emprendedora*. Obtenido de http://phpwebquest.org/wq3/webquest/soporte_derecha_w.php?id_actividad=4100&id_pagina=3

Demirtas, Z. (2010). *The relationship between school culture and student achievement.* Egitim Ve Bilim-Education and Science.

Epstein, J. L., Galindo, C. L., & Sheldon, S. B. (2011). *Levels of leadership: Effects of district and school leaders on the quality of school programs community involvement.* Educational Administration Quarterly.

Fernández, M. (2014). *Taller de Red Ecuatoriana Universitaria de Vinculación con la Colectividad*. Obtenido de http://ecuadoruniversitario.com/noticias-universitarias/taller-de-red-ecuatoriana-universitaria-de-vinculacion-con-la-colectividad/

Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (Estudio realizado en la delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango).* Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.

Garrido, M., Urgate, M., & Vodanovic, V. (2011). *Análisis de trabajo en equipo y liderazgo en equipos multidisciplinarios.*

González, J., García, L., Caro, C., & Romero, N. (2014). *Estrategia y cultura de innnovacion, gestion de los recursos y generacion de ideas prácticas para gestionar la innovacion en empresa.* Pensamiento & Gestión.

González, S. (2012). *¿Cómo mejorar el desempeño docente?* Obtenido de http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001374/137469so.pdf

Gutiérrez, T. (2015). *Alto nivel*. Obtenido de http://www.altonivel.com.mx/49378-liderazgo-la-clave-para-el-futuro-de-las-empresas.html

Hernández, F. J. (2011). *Comunicación oral y escrita* (Primera edición ed.). México: PEARSON EDUCACIÓN.

Higuita, D. (2014). *Mecanismos de gestión cultural en la formación de hábitos y en la transformación de la cultura organizacional.* Suma de Negocios.

Hill, L. A. (2010). *Unlocking the Slices of Genius in Your Organization. En N. Nohria and R. Khurana (Eds.).* Handbook of Leadership.

Jaime, P., & Araujo, Y. (2015). *Clima y Cultura Organizacional: ¿Dos constructos para explicar un mismo fenómeno? Decisiones Organizativas.*

Kantis, H., P., A., & Moori K., V. (2008). *Desarrollo Emprendedor. América Latina y la experiencia Internacional.* Nueva York: Banco Mundial de Desarrollo.

Lee Bolman, & Terrence Deal. (2012). *Organización y liderazgo.*

Leithwood, K., Patten, S., & Jantzi, D. (2010). *Testing a conception of how school leadership influences student learning. ,.* Educational Administration Quarterly.

Leonard, H. S., Lewis, R., Freedman, A. M., Passmore, J., Lines, R., & Selart, M. (2013). *Participation and Organizational Commitment during Change. From Utopist to Realist Perspectives.* John Wiley & Sons.

LOES. (2010). *LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR.*

Martínez Hernández, L. M., Leyva Arellano, M. E., & Barraza Macías, A. (2010). *La importancia de la vinculación en las Instituciones De Educación Superior.*

Ministerio de Educación de Perú. (2013). *Compromisos de Gestión Escolar.* Lima.

Misión Universidad Técnica del Norte. (2017). Ibarra.

Morales Godoy, A. G. (2015). *Vinculación con la colectividad en la formación profesional de los estudiantes de sexto nivelde la carrera de educación básica*. Obtenido de http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/2607/1/T-UCE-0010-529.pdf

Morales Ordóñez, J. (2014). *El Observatorio Nacional Temático de Ecuador, OBNAT-EC* .

Morelos, J., & Fontalvo, T. (2014). *Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial Entramado.* Entramado.

Ortega. (2015). *A systemic model of analysis of organizational culture in health care services.* Nova Scientia.

Pereira, J. M. (2013). *Cultura organizacional: evolución en la medición.* Estudios gerenciales.

Pineda Galán, C. (2014). *inteligencia emocional y bienestar personal en estudiantes universitarios de ciencias de la salud*. Obtenido de http://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/5384/TDR_PINEDA_GALAN.pdf.

Ramírez, M. A., Salgado, P. M., & Rivero, R. A. (2015). *Relación entre Cultura Organizacional (fexible y rígida) y Capital Intelectual.* Conciencia Tecnológica.

Rovira, A. (2015). *Equipos y talento*. Obtenido de http://www.equiposytalento.com/noticias/2015/02/13/el-trabajo-en-equipo-es-la-fuente-del-exito

Schein, E. (2010). *Organizational culture and leadership (Vol. 2).* John Wiley & Sons.

Strike, K. A. (2015). *Ethical Leadership in Schools. Creating Community in an Environment of Accountability.* California: Corwin Press.

Teixidó I, S. J. (2014). *La comunicación el los Centros Educativos*. Obtenido de http://www.joanteixido.org/doc/comunicacio/comunicacion_centros.pdf

Toro Suarez, L. Y. (2014). *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales*. Obtenido de http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13939/2/LUZ YOLANDA TORO SUAREZ TRABAJO FINAL.pdf

Ubico, X. (2011). *Percepción por parte del personal con respecto a rasgos de cultura organizacional en un centro de diagnóstico médico de la ciudad de Guatemala.* Guatemala : Universidad Rafael Landívar.

Universidad Nacional Autónoma de México. (2016). *Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM*. Obtenido de http://www.cieg.unam.mx/index.php/equidad-de-genero-en-la-unam/proyecto-equidad/21-itpg-unam

Universidad Técnica del Norte. (2016). *PLAN DE VINCULACIÓN* . Obtenido de http://www.utn.edu.ec/fecyt/carreras/parvularia/wp-content/uploads/2016/09/PLAN-DE-VINCULACI%C3%93N.pdf

Valverde, L. A., Ayala, N., Pascua, M. '., & Fandiño, D. (2016). *El trabajo en equipo y su operatividad.*

Vasquez, O. (2016). *La cultura organizacional desde sus paradigmas de estudio: una aproximación a la perspectiva interpretativa-simbólica. Entramado, 66-80.*

Vázquez, J. F., Giraldo, D. B., Torres, L. A., & Serrano, P. N. (2012). *Caracterizacion de la cultura Organizacional de una institucion educativa superior.* Psicogente.

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de consistencia

Anexo N° 2: Cuestionario: Cultura organizacional

Anexo N° 3: Cuestionario: Ejecución de la vinculación con la sociedad

Anexo N° 4: Informe de validación del cuestionario de Cultura organizacional Y Vinculación

Anexo N°5: Estadística elemento por elemento de la variable cultura organizacional

Anexo N° 6: Estadística elemento por elemento de la variable ejecución de la vinculación con la sociedad

Anexo N° 7: Propuesta de reglamento general del sistema de vinculación con la sociedad de la universidad técnica del norte

Anexo N° 8: Propuesta de manual de procesos para la ejecución de la vinculación con la sociedad

Anexo N° 1 Matriz de consistencia

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA DETERMINAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA
Problema General: ¿Influye la cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte en la ejecución de la vinculación con la sociedad?	**Objetivo General** Determinar, establecer y analizar el nivel de influencia de la Cultura Organizacional de la Universidad Técnica del Norte en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad	**Hipótesis alterna** La cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte si influye en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad. **Hipótesis nula** La cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte no influye en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad.	La población seleccionada para esta investigación estará constituida por: 600 docentes(Promedio de docentes en los últimos tres semestres) 8.000 estudiantes(Promedio de estudiantes en los últimos tres semestres) 500 administrativos	**Método:** Descriptivo **Diseño:** Descriptivo Correlacional Causal

			La muestra se tomará de manera aleatoria y estará conformada por grupos de cada estamento, el número de encuestados se determinará con la aplicación de la fórmula: $n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{e^2(N-1) + \sigma^2 Z^2}$	
Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de Cultura Organizacional en la Universidad Técnica del Norte? ¿Cuál es el nivel de ejecución de la Vinculación con la Sociedad en la Universidad Técnica del Norte?	**Sub-objetivos** Establecer el nivel de Cultura Organizacional en la Universidad Técnica del Norte. Analizar el nivel de ejecución de la Vinculación con la Sociedad en la Universidad Técnica del Norte. Establecer el nivel de influencia			

¿Cuál es el nivel de influencia de la Cultura Participativa en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad?	de la Cultura Participativa en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad.	Hipótesis alterna: La Cultura Participativa si influye en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad. Hipótesis nula La Cultura Participativa no influye en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad.		
¿Cuál es el nivel de influencia de la Cultura del Trabajo en Equipo en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad?	Analizar el nivel de influencia de la Cultura Trabajo en Equipo en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad.	Hipótesis alterna: La Cultura del Trabajo en Equipo si influye en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad. Hipótesis nula La Cultura del Trabajo en Equipo no influye en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad.		

¿Cuál es el nivel de influencia de la Cultura Emprendedora en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad?	Establecer el nivel de influencia de la Cultura Emprendedora en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad. Establecer una propuesta para promover la cultura organizacional en la Universidad Técnica del Norte que permita ejecutar la Vinculación con la Sociedad.	Hipótesis alterna: La Cultura Emprendedora si influye en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad. Hipótesis nula La Cultura Emprendedora no influye en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad.		

Anexo N° 2 Cuestionario: Cultura organizacional

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE.

Estimado compañero (a) docente de la Universidad Técnica del Norte, la presente encuentra se realiza con la finalidad de determinar el nivel en que se encuentra la Cultura Organizacional en nuestra casa de estudios, razón por la cual solicito su colaboración respondiendo el cuestionario con absoluta sinceridad. Debe marcar en el casillero CASI NUNCA, A VECES y SIEMPRE, según su percepción..

ÍTEM	casi nunca	A veces	Siempre
INDICADOR: Comunicación			
1. ¿Existe comunicación asertivamente con las autoridades universitarias?			
2. ¿Existe Cultura Comunicacional en la Universidad?			
3. ¿El Departamento de Vinculación presenta informes de seguimiento a la Comunidad universitaria de los proyectos que se están ejecutando?			
4. ¿El Departamento de Vinculación presenta informes de evaluación a la Comunidad universitaria de los proyectos que se están ejecutando?			

ÍTEM	casi nunca	A veces	Siempre
5. ¿El Departamento de Vinculación presenta informes de resultados a la Comunidad universitaria de los proyectos que se están ejecutando?			
INDICADOR: Compromiso de Directivos			
6. ¿Los directivos de la universidad se preocupan por el bienestar del talento humano?			
7. ¿Los directivos de la Universidad están comprometidos con la institución?			
8. ¿Ha presentado propuestas de convenios con instituciones que desean trabajar con la Universidad?			
9. ¿El Departamento de Vinculación con la Sociedad de la Universidad se rige por la normativa universitaria?			
INDICADOR: Estilos de Dirección			
10. ¿El estilo de dirección de las autoridades fomenta la Cultura participativa en la UTN?			
11. ¿Existen facilidades para participar en eventos de Vinculación con la Sociedad?			
12. ¿Los proyectos de Vinculación con la Sociedad son aplicaciones de los proyectos de Investigación que se desarrollan en la Universidad?			
INDICADOR: Toma de decisiones			
13. ¿Existen espacios para compartir experiencias profesionales al interior de la Universidad?			
14. ¿Los equipos multidisciplinarios se rigen por un reglamento que norma su funcionamiento?			
15. ¿Las autoridades universitarias socializan criterios para la toma de decisiones institucionales?			

ÍTEM	casi nunca	A veces	Siempre
INDICADOR: Formación de equipos multidisciplinarios			
16. ¿Ha formado parte de un equipo de trabajo multidisciplinario?			
17. ¿Se fomenta en la Universidad Técnica del Norte la participación en equipos de trabajo multidisciplinario?			
18. ¿Los equipos multidisciplinarios se forman siguiendo disposiciones legales que ud conoce?			
19. ¿Ha mantenido reuniones periódicas con los integrantes de otros equipos multidisciplinarios?			
INDICADOR: Relación entre grupos multidisciplinarios			
20. ¿Desarrolla y mantiene comunicación con los integrantes de su equipo multidisciplinario?			
21. ¿Desarrolla y mantiene comunicación con los integrantes de los equipos multidisciplinarios de la Universidad?			
22. ¿Se realizan eventos académicos para socializar los alcances de los proyecto de Vinculación con la Sociedad?			
INDICADOR: Convenios interinstitucionales			
23. ¿Ha participa en la firma de convenios interinstitucionales?			
24. ¿Le han informado sobre la existencia de convenios interinstitucionales vigentes?			
25. ¿En los proyectos de vinculación que participa se ha cumplido con los compromisos del convenio?			
INDICADOR Financiamiento para ejecución de proyectos de vinculación			
26. ¿Existe financiamiento universitario para desarrollar los proyectos de Vinculación con la sociedad?			

ÍTEM	casi nunca	A veces	Siempre
27. ¿Existe financiamiento externo para desarrollar los proyectos de Vinculación con la sociedad?			
28. ¿El Departamento de Vinculación con la Sociedad gestiona la asignación de presupuesto universitario para el desarrollo de sus programas y proyectos?			
29. ¿El Departamento de Vinculación con la Sociedad gestiona la asignación de presupuesto extrauniversitario para el desarrollo de sus programas y proyectos?			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo N° 3 Cuestionario: Ejecución de la vinculación con la sociedad

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA EJECUCIÓN DE LA VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD EN LA UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE.

Estimado compañeros de la Universidad Técnica del Norte, la presente encuentra se realiza con la finalidad de determinar el nivel en que se encuentra la ejecución de la vinculación con sociedad en nuestra casa de estudios, razón por la cual solicito su colaboración respondiendo el cuestionario con absoluta sinceridad. Debe marcar en el casillero CASI NUNCA, A VECES y SIEMPRE, según su percepción.

	ÍTEM	casi nunca	A veces	Siempre
1	Los programas y/o proyectos de vinculación incluyen las actividades o tareas que se ejecutaran en un tiempo determinado			
2	Los programas y/o proyectos de vinculación se relacionan con las líneas de investigación de tu área de conocimientos			
3	El departamento de vinculación organiza eventos donde se exponen los resultados de Los programas y/o proyectos de vinculación			

	ÍTEM	casi nunca	A veces	Siempre
4	una vez finalizado los programas y/o proyectos de vinculación, se realizan encuestas o entrevistas, tanto a los integrantes de los programas como a los beneficiarios para evaluar el impacto del proyecto			
5	La universidad y/o facultad asigna un presupuesto para la ejecución de Los programas y/o proyectos de vinculación			
6	La universidad y/o facultad firma convenios nacionales o internacionales que facilitan la ejecución de los programas y/o proyectos de vinculación			
7	Los programas y/o proyectos de vinculación incluyen los cronogramas de fechas para el cumplimiento y presentación de resultados			
8	El departamento de vinculación tiente establecido y entrega al responsable del proyecto el cronograma de la distribución del presupuesto			
9	La distribución del presupuesto asignado al proyecto se distribuye en base a a las tareas y/o metas cumplidas			
10	El departamento de vinculación entrega a los interesados en participar en programas y/o proyectos de vinculación la guía para elaborar dichos proyectos y las bases del concurso.			
11	El departamento de vinculación tiente establecido y entrega al responsable del proyecto un cronograma para la entrega de avances del cumplimiento del proyecto			

	ÍTEM	casi nunca	A veces	Siempre
12	el departamento de vinculación promociona los convenios nacionales e internacionales firmados por la universidad			
13	As participado en algún convenio nacional o internacional de la universidad			
14	El departamento de vinculación monitorea hace cumplir con los cronogramas de presentación de avance de resultados de la ejecución de los programas y/o proyectos de vinculación			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo N° 4 Informe de validación del cuestionario de Cultura organizacional Y Vinculación

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

INFORME DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE.

AUTOR DEL CUESTIONARIO: Segundo Simón Bolívar Batallas Bedón

JURADO EXAMINADOR DEL INSTRUMENTO: Dra. Tamara Tatiana Pando Erazo

INSTITUCIÓN DONDE LABORA EL JURADO: UNMSM

ESPECIALIDAD DEL JURADO: Doctora en Educación

CRITERIOS	POCO ADECUADO	ADECUADO	MUY ADECUADO
El cuestionario presenta **intencionalidad** ya que permite determinar el nivel de comprensión; por lo tanto, el instrumento es:			✓
La cantidad de ítems del cuestionario es **suficiente**; por lo tanto, el instrumento es:			✓
El cuestionario tiene **consistencia** porque ha sido construido en base a aspectos científicos; por lo tanto, el instrumento es:			✓
El cuestionario guarda **coherencia** entre las dimensiones, indicadores e ítems; por lo tanto, el instrumento es:			✓

Firma del Jurado

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

INFORME DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE.

AUTOR DEL CUESTIONARIO: Segundo Simón Bolívar Batallas Bedón

JURADO EXAMINADOR DEL INSTRUMENTO: CAMPAÑA CONCHA ADELARDO R.

INSTITUCIÓN DONDE LABORA EL JURADO: UNMSM

ESPECIALIDAD DEL JURADO: INVESTIGACION CIENTIFICA

CRITERIOS	POCO ADECUADO	ADECUADO	MUY ADECUADO
El cuestionario presenta **intencionalidad** ya que permite determinar el nivel de comprensión; por lo tanto, el instrumento es:			✓
La cantidad de ítems del cuestionario es **suficiente**; por lo tanto, el instrumento es:			✓
El cuestionario tiene **consistencia** porque ha sido construido en base a aspectos científicos; por lo tanto, el instrumento es:			✓
El cuestionario guarda **coherencia** entre las dimensiones, indicadores e ítems; por lo tanto, el instrumento es:			✓

Firma del jurado

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

INFORME DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE.

AUTOR DEL CUESTIONARIO: Segundo Simón Bolívar Batallas Bedón

JURADO EXAMINADOR DEL INSTRUMENTO: Dr. José Antonio Salazar Mejía

INSTITUCIÓN DONDE LABORA EL JURADO: Universidad Nacional Mayor San Marcos

ESPECIALIDAD DEL JURADO: Doctor en Educación

CRITERIOS	POCO ADECUADO	ADECUADO	MUY ADECUADO
El cuestionario presenta **intencionalidad** ya que permite determinar el nivel de comprensión; por lo tanto, el instrumento es:			✓
La cantidad de ítems del cuestionario es **suficiente**; por lo tanto, el instrumento es:			✓
El cuestionario tiene **consistencia** porque ha sido construido en base a aspectos científicos; por lo tanto, el instrumento es:			✓
El cuestionario guarda **coherencia** entre las dimensiones, indicadores e ítems; por lo tanto, el instrumento es:			✓

Firma del jurado

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

INFORME DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE.

AUTOR DEL CUESTIONARIO: Segundo Simón Bolívar Batallas Bedón

JURADO EXAMINADOR DEL INSTRUMENTO: Dr. EDGAR DAMIAN NUÑEZ

INSTITUCIÓN DONDE LABORA EL JURADO: UNMSM

ESPECIALIDAD DEL JURADO: DOCTOR EN EDUCACION

CRITERIOS	POCO ADECUADO	ADECUADO	MUY ADECUADO
El cuestionario presenta **intencionalidad** ya que permite determinar el nivel de comprensión; por lo tanto, el instrumento es:			✓
La cantidad de ítems del cuestionario es **suficiente**; por lo tanto, el instrumento es:			✓
El cuestionario tiene **consistencia** porque ha sido construido en base a aspectos científicos; por lo tanto, el instrumento es:			✓
El cuestionario guarda **coherencia** entre las dimensiones, indicadores e ítems; por lo tanto, el instrumento es:			✓

Firma del jurado

Anexo N°5 Estadística elemento por elemento de la variable cultura organizacional

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se eleimina el elemento
1. ¿Existe comunicación asertivamente con las autoridades universitarias?	42.44	20.211	-.010	.780
2. ¿Existe Cultura Comunicacional en la Universidad?	42.86	19.307	.215	.767
3. ¿El Departamento de Vinculación presenta informes de seguimiento a la Comunidad universitaria de los proyectos que se están ejecutando?	41.78	19.277	.057	.793
4. ¿El Departamento de Vinculación presenta informes de evaluación a la Comunidad universitaria de los proyectos que se están ejecutando?	42.96	19.672	.214	.766
5. ¿El Departamento de Vinculación presenta informes de resultados a la Comunidad universitaria de los proyectos que se están ejecutando?	42.96	20.080	.073	.772
6. ¿Los directivos de la universidad se preocupan por el bienestar del talento humano?	42.10	20.051	.062	.773
7. ¿Los directivos de la Universidad están comprometidos con la institución?	41.28	19.430	.193	.768
8. ¿Ha presentado propuestas de convenios con instituciones que desean trabajar con la Universidad?	43.04	20.611	-.138	.775
9. ¿El Departamento de Vinculación con la Sociedad de la Universidad se rige por la normativa universitaria?	42.06	19.649	.182	.768
10. ¿El estilo de dirección de las autoridades fomenta la Cultura participativa en la UTN?	42.98	20.183	.046	.772
11. ¿Existen facilidades para participar en eventos de Vinculación con la Sociedad?	42.18	20.804	-.146	.786
12. ¿Los proyectos de Vinculación con la Sociedad son aplicaciones de los proyectos de Investigación que se desarrollan en la Universidad?	42.74	21.421	-.258	.798
13. ¿Existen espacios para compartir experiencias profesionales al interior de la Universidad?	41.84	21.484	-.240	.809
14. ¿Los equipos multidisciplinarios se rigen por un reglamento que norma su funcionamiento?	42.92	17.912	.647	.744
15. ¿Las autoridades universitarias socializan criterios para la toma de decisiones institucionales?	42.98	17.775	.812	.739
16. ¿Ha formado parte de un equipo de trabajo multidisciplinario?	42.06	19.649	.182	.768
17. ¿Se fomenta en la Universidad Técnica del Norte la participación en equipos de trabajo multidisciplinario?	42.98	17.775	.812	.739
18. ¿Los equipos multidisciplinarios se forman siguiendo disposiciones legales que usted conoce?	42.98	17.775	.812	.739
19. ¿Ha mantenido reuniones periódicas con los integrantes de otros equipos multidisciplinarios?	42.98	17.775	.812	.739
20. ¿Desarrolla y mantiene comunicación con los integrantes de su equipo multidisciplinario?	42.98	17.775	.812	.739
21. ¿Desarrolla y mantiene comunicación con los integrantes de los equipos multidisciplinarios de la Universidad?	42.98	17.775	.812	.739
22. ¿Se realizan eventos académicos para socializar los alcances de los proyecto de Vinculación con la Sociedad?	42.98	17.775	.812	.739
23. ¿Ha participa en la firma de convenios interinstitucionales?	42.06	19.649	.182	.768
24. ¿Le han informado sobre la existencia de convenios interinstitucionales vigentes?	42.06	19.649	.182	.768
25. ¿En los proyectos de vinculación que participa se ha cumplido con los compromisos del convenio?	42.06	19.649	.182	.768
26. ¿Existe financiamiento universitario para desarrollar los proyectos de Vinculación con la sociedad?	42.06	19.649	.182	.768
27. ¿Existe financiamiento externo para desarrollar los proyectos de Vinculación con la sociedad?	42.98	17.775	.812	.739
28. ¿El Departamento de Vinculación con la Sociedad gestiona la asignación de presupuesto universitario para el desarrollo de sus programas y proyectos?	42.98	17.775	.812	.739
29. ¿El Departamento de Vinculación con la Sociedad gestiona la asignación de presupuesto extrauniversitario para el desarrollo de sus programas y proyectos?	42.98	17.775	.812	.739

Anexo N° 6 Estadística elemento por elemento de la variable ejecución de la vinculación con la sociedad

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se eleimina el elemento
1. Los programas y/o proyectos de viculación incluyen las actividades o tareas que se ejecutaran en un tiempo determinado	23.80	29.796	.360	.821
2. Los programas y/o proyectos de viculación se relacionan con las lineas de investigación de tu área de conocimientos	23.88	28.393	.471	.814
3. el dpartamento de vincuñación organiza eventos donde se exponen los resultados de Los programas y/o proyectos de viculación	23.82	28.436	.502	.813
4. una vez finalizado los Los programas y/o proyectos de viculación, se realizan encuestas o entrevistas, tanto a los integrantes de los programas como a los veneficiarios para evaluar el impacto del proyecto	24.04	28.529	.435	.817
5. La universidad y/o facultad asigna un presupuesto para la ejecución de Los programas y/o proyectos de viculación	24.12	27.496	.509	.811
6. La universidad y/o facultad firma convenios nacionales o internacionales que facilitan la ejecución de los programas y/o proyectos de vinculación	23.94	30.302	.149	.839
7. Los programas y/o proyectos de vinculación incluyen los cronogramas de fechas para el cumplimiento y presentación de resultados	24.02	26.714	.531	.810
8. El departamento de vinculación tiente establecido y entrega al responsable del proyecto el cronograma de la distribución del presupuesto	24.08	27.300	.595	.805
9. La distribución del presupuesto asignado al proyecto se distribuye en base a a las tareas y/o metas cumplidas	24.22	27.277	.546	.809
10. El departamento de vinculación entrega a los interesados en participar en programas y/o proyectos de viculación la guia para elaborar dichos proyectos y las bases del concurso.	23.82	28.151	.516	.811
11. El departamento de vinculación tiente establecido y entrega al responsable del proyecto un cronograma para la entrega de avances del cumplimiento del proyecto	23.86	28.653	.421	.818
12. el departamento de vinculación promociona los convenios nacionale e internacionales firmados por la universidad	23.64	27.990	.412	.819
13. As participado en algun convenio nacional o internacional de la universidad	23.98	27.938	.541	.810
14. El departamento de vinculación monitorea hace cumplir con los cronogramas de presentación de avance de resultados de la ejecución del Los programas y/o proyectos de viculación	24.18	28.967	.468	.815

Anexo N° 7 Propuesta de reglamento general del sistema de vinculación con la sociedad de la Universidad Técnica del Norte

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

HONORABLE CONSEJO UNIVERSITARIO

CONSIDERANDO:

Que la Constitución de la República del Ecuador publicada en el R.O. N.449 del 20 de Octubre de 2008 Art. 350.- El Sistema de Educación Superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo";

Que de conformidad con el Art. 87 de la Ley Orgánica de Educación Superior, LOES, en vigencia, es requisito previo a la obtención del título universitario que, los estudiantes deban realizar servicios a la comunidad mediante prácticas o pasantías pre profesionales, debidamente monitoreadas, en los campos de su especialidad.

Que, el artículo 88 de la LOES, establece que: "Para cumplir con la obligatoriedad de los servicios a la comunidad se propenderá beneficiar a sectores rurales y marginados de la población, si la naturaleza de la carrera lo permite, o a prestar servicios en centros de atención gratuita."

Que, el Título V del Reglamento de Régimen Académico expedido por el CES, en sus artículos 77 al 94, establece los fundamentos y características de los distintos componentes de la Vinculación con la Sociedad.

Que, el Modelo para la Evaluación de las Carreras Presenciales y Semi-presenciales de las Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador, emitido por el CEAACES, en el mes de Septiembre del 2015, en el Criterio Vinculación con la Sociedad, establece las características del indicador de Vinculación con la Sociedad, haciendo énfasis en la "… participación de los profesores y estudiantes de la carrera en las actividades programadas en el marco de los programas y/o proyectos de vinculación con la sociedad, desarrollados por las IES durante el último año.

Que, Es necesario que la Vinculación con la Sociedad que desarrolla la Universidad Técnica del Norte, cuente con una normativa que permita su organización y funcionamiento.

Resuelve expedir el siguiente:

REGLAMENTO GENERAL DEL SISTEMA DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

CAPITULO I

Artículo 1.- *El Sistema de Vinculación con la Sociedad de la Universidad Técnica del Norte, constituye una herramienta académica que permite articular en la praxis la docencia y la investigación como funciones sustantivas de las IES, será el encargado de la interacción de la Universidad con los distintos sectores sociales y productivos, de manera especial, con los sectores menos favorecidos, orientando la inserción y participación de la sociedad estudiantil y docente.*

Artículo 2.- Se entenderán como Vinculación con la Sociedad, a todas las actividades de índole académico, cultural, deportiva, de servicios, emprendimientos y de cooperación que cada unidad académica de la Universidad, conforme a su perfil académico, promueva o participe con el objetivo de interactuar a nivel nacional e

internacional. Estas actividades estarán alineadas con las metas, objetivos, estrategias e indicadores señalados en el Plan Estratégico Institucional.

Artículo 3.- El ámbito de aplicación de este reglamento se extiende a todos los planes, programas, proyectos y actividades de vinculación con la sociedad, que sean desarrolladas por la Universidad Técnica del Norte en cualquier área del sistema de educación superior.

Artículo 4.- INTEGRACION DEL SISTEMA: Forman parte del Sistema de Vinculación con la Sociedad los siguientes organismos:

A. La comisión de vinculación con la sociedad.
B. La dirección de vinculación con la sociedad.
C. Las coordinaciones de vinculación con la sociedad de las unidades académicas.
D. Las coordinaciones de vinculación con la sociedad de las carreras.
E. Otras que se crearen.

CAPITULO II

DE LAS POLÍTICAS Y OBJETIVOS

Artículo 5.- Son políticas de Vinculación con la Sociedad:

- La UTN articulará la vinculación con la sociedad con la docencia, la investigación y la producción científica.
- Se considerará la vinculación universitaria, como proceso fundamental de la interacción con el entorno.
- Se garantizará la pertinencia de todas sus carreras y programas para satisfacer las necesidades de la sociedad.

- Los programas de servicio a la comunidad, buscan el desarrollo integral y sostenible de personas y comunidades de sectores urbano-marginales y rurales, de personas en situación de vulnerabilidad y de colectivos desfavorecidos.
- La difusión del conocimiento se concreta en programas y proyectos de emprendimiento dirigidos a la sociedad en general.
- Se diversificará el ámbito de cooperación, a nivel zonal, nacional e internacional en términos de co-responsabilidad y consolidación de alianzas estratégicas.

Artículo 6.- ***De los Objetivos:*** Son objetivos de la vinculación con la sociedad: Desarrollar y diversificar los vínculos de la Universidad con el entorno social, cultural y económico y con los sectores productivos, de servicios, gubernamental y no gubernamental, en los ámbitos local, zonal, nacional e internacional. en materia de docencia, investigación y vinculación, que potencien aquellas que faciliten la práctica profesional de los estudiantes en escenarios reales, la generación y desarrollo de emprendimientos y servicios dirigidos a los diversos sectores sociales, de tal manera que se fortalezca la imagen institucional. Además, establecer alianzas estratégicas a nivel nacional e internacional en aquellas áreas que contribuyan en la consolidación de los procesos y recursos universitarios.

CAPITULO III
DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y FUNCIONAL DE LA COMISION DE VINCULACIÓN.

ESTRUCTURA COMISIÓN DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD

Artículo 7.- La Comisión de Vinculación con la Sociedad, es un organismo colegiado permanente, en el nivel de asesoría de carácter académico y administrativo del Honorable Consejo Universitario, estará integrada por:

a. El/a Rector/a o su delegado/a quien presidirá;
b. Un Docente de cada Unidad Académica designado por el Honorable Consejo Universitario que tendrá su alterno.
c. Un Representante de los Estudiantes al H. Consejo Universitario que contará con un alterno.
d. Actuará como Secretario/a una persona designada por la Comisión de vinculación con la sociedad, fuera de su seno, con derecho a voz y sin voto.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD

Artículo 8.- Son funciones de la Comisión de Vinculación con la sociedad a más de las establecidas en el Art. 18 del Estatuto Orgánico de la UTN, las siguientes:

a. Promover la interacción entre la Universidad Técnica del Norte y el sector externo.
b. Generar políticas, procedimientos y sugerir su aprobación al Honorable Consejo Universitario para el mejor desenvolvimiento de vinculación de la UTN con la sociedad a nivel interno, local, regional, nacional e internacional.
c. Evaluar el plan estratégico y plan anual de vinculación con la sociedad.
d. Impulsar la ejecución de programas y proyectos de vinculación de forma permanente.
e. Las demás funciones que determine la normativa Universitaria.

Artículo 9.- FUNCIONES DEL PRESIDENTE/A

a. Presidir la Comisión de Vinculación con la Sociedad, con voz y voto y en el caso se requiera contará con voto dirimente.
b. Convocar a reuniones de trabajo ordinarias, una vez al mes y a reuniones extraordinarias, cuando el caso lo requiera.
c. Ejecutar las decisiones tomadas por el Pleno de la Comisión de Vinculación con la Sociedad.

d. Socializar el trabajo de la comisión en reuniones con los decanos y subdecanos de las unidades y por los medios de comunicación institucionales, si el caso amerita.
e. Presentar informes periódicos del trabajo de la comisión al HCU.

Artículo 10.- FUNCIONES DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE VINCULACIÓN

a. Integrar la Comisión de Vinculación con la Sociedad, con voz y voto.
b. Observar la ejecución de la planificación, evaluación y seguimiento de los programas y proyectos de su unidad académica en coordinación con las autoridades de las unidades académicas, coordinadores carreras, docentes, estudiantes, empleados y trabajadores.
c. Ser el vínculo con la comunidad universitaria para identificar inquietudes, sugerencias y propuestas.
d. Difundir en su unidad académica lo referente a la Vinculación universitaria y de la Facultad.

Artículo 11.- FUNCIONES DEL SECRETARIO

Las funciones del Secretario/a de la Comisión de Vinculación con la Sociedad, son las siguientes:

a. Preparar la agenda y notificar la convocatoria a las sesiones;
b. Proporcionar a los miembros la información o documentación que fuere solicitada;
c. Remitir oportunamente los informes que deba presentar la Comisión de Vinculación con la Sociedad;
d. Notificar y dar seguimiento de las resoluciones de la Comisión de Vinculación con la Sociedad;
e. Elaborar las actas de las sesiones de la Comisión de Vinculación con la Sociedad y suscribirlas conjuntamente con el Presidente, una vez aprobadas;

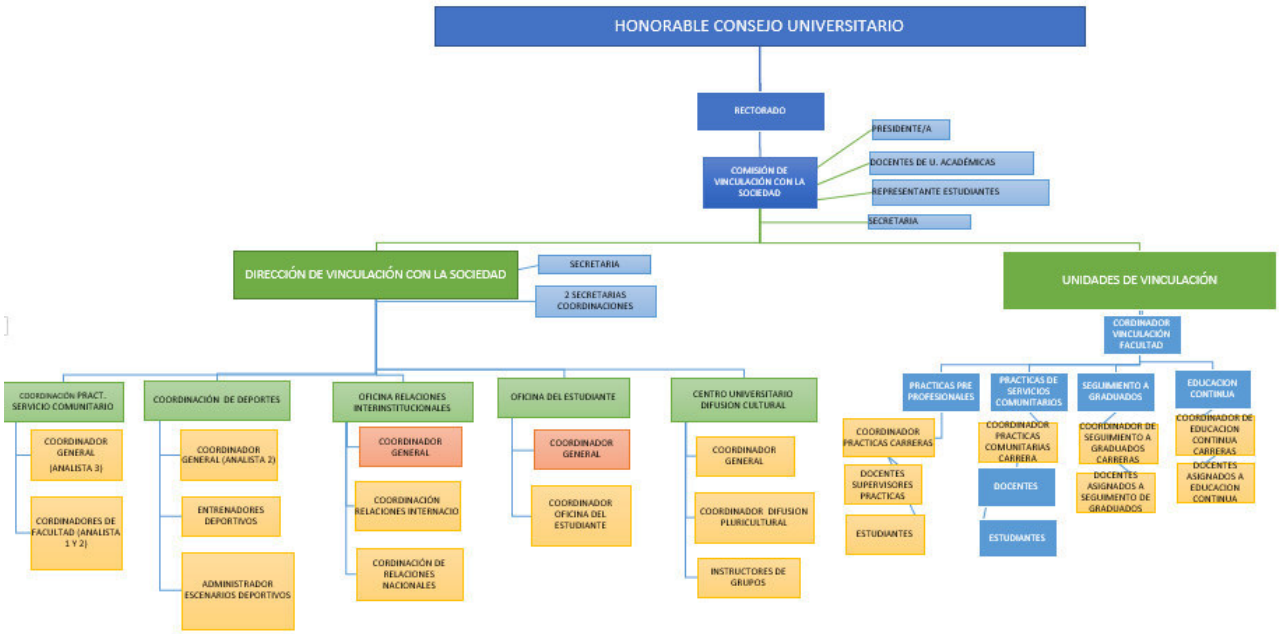
f. Administrar la documentación relativa a la Comisión de Vinculación con la Sociedad y custodiarla; y,

g. Las demás que le asigne el Presidente de la Comisión de Vinculación con la Sociedad.

CAPITULO IV

DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y FUNCIONAL DE LA DIRECCION DE VINCULACION

Artículo 12.-. ESTRUCTURA



Artículo 13.- FUNCIONES DIRECTOR VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD

Las atribuciones y responsabilidades del Director de la Dirección de Vinculación con la sociedad son las siguientes:

a. Coordinar, ejecutar, controlar y evaluar las actividades de las diferentes unidades bajo su responsabilidad.
b. Participar en reuniones de la Comisión de Vinculación con la Sociedad con voz y voto.
c. Proponer a la Comisión de Vinculación con la Sociedad la implementación de políticas, normas y acciones para la ejecución de la vinculación de la Universidad con la sociedad a nivel nacional e internacional;
d. Fomentar y fortalecer el proceso permanente de vinculación de la universidad con la sociedad;
e. Participar en la planificación estratégica institucional;
f. Elaborar el plan estratégico y los planes operativos de la Dirección de Vinculación con la Sociedad y proponer su aprobación a la comisión en primera instancia.
g. Coordinar el trabajo con los funcionarios de la dirección de vinculación;
h. Informar permanentemente a la Comisión de Vinculación y al Rector o su delegado sobre las actividades realizadas.
i. Elaborar, presentar, gestionar y ejecutar el presupuesto destinados a la función de Vinculación.
j. Remitir oportunamente los informes que sean requeridos por las autoridades de la Universidad Técnica del Norte.
k. Cumplir las resoluciones de la Comisión de Vinculación y del Honorable Consejo Universitario
l. Las demás que determine la ley Orgánica de Educación Superior, normativa vigente, el Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica del Norte y las que se emanaren.

SECRETARIA DE LA DIRECCIÓN DE VINCULCION CON LA SOCIEDAD

Artículo 14.- FUNCIONES

El/la Secretario/a de la Dirección de Vinculación de la Universidad Técnica del Norte, deben cumplir las siguientes obligaciones:

a. Asistir a las sesiones de la Dirección;
b. Llevar la agenda de la Dirección
c. Recibir y despachar la correspondencia, oficios y demás trámites;
d. Llevar el archivo tanto físico como digital y responsabilizarse de la documentación y materiales existentes a su cargo;
e. Realizar el pedido de materiales de aseo y de oficina; y,
f. Demás funciones inherentes a su cargo.

AUXILIAR DE SERVICIOS DE LA DIRECCIÓN DE VINCULACION CON LA SOCIEDAD

Artículo 15.- FUNCIONES

A más de las obligaciones determinadas en el Art. 65 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica del Norte, el/la Auxiliar de Servicios de la Dirección de Vinculación, debe cumplir las siguientes obligaciones:

a. Realizar la limpieza de las instalaciones de la Dirección de Vinculación, las veces que sean necesarias, a fin de mantenerlas en perfecto estado;
b. Realizar los trámites de entrega recepción de correspondencia y mensajería;
c. Cumplir con las disposiciones de las autoridades y superiores; y,
d. Demás funciones inherentes a su cargo.

Artículo 16.- COORDINACION DE PRACTICAS DE SERVICIO COMUNITARIO

OBJETIVOS

Son objetivos de la Coordinación de prácticas de Servicio Comunitario los siguientes:

a. Facilitar el vínculo entre la Universidad e instituciones, asociaciones, gremios, organizaciones sociales y comunitarias entre otras, para el desarrollo integral del país;
b. Generar y promover nexos de cooperación entre la universidad y el sector externo;
c. Contribuir en la prestación de servicios científico-técnicos, la capacitación de recursos humanos que requieran los sectores de incidencia de la academia y de los organismos públicos, privados y comunidad en general;

Artículo 17.- FUNCIONES

Son funciones de la Coordinación de Prácticas de servicio comunitario, a más de las que constan en cada uno de sus Reglamentos, las siguientes:

a. Participar en la elaboración del PPPP de la Dirección de Vinculación con la Sociedad;
b. Elaborar y presentar el PAPP de su unidad a la Dirección de Vinculación con la Sociedad;
c. Presentar avances del PAPP e informes de resultados;
d. Coordinar las actividades propias de su Unidad con la Dirección de Vinculación;
e. Participar de reuniones de trabajo convocadas por la Dirección de Vinculación;
f. Los demás que determine la Dirección de Vinculación y Reglamento de cada unidad

COORDINADOR GENERAL ANALISTA 3

Artículo 18.- FUNCIONES

Con la finalidad de obtener los resultados esperados dentro del año académico en lo referente a programas y proyectos, se establece las siguientes funciones del Analista 3

a. Será apoyo para el Director de la Dirección de Vinculación con la Sociedad
b. Brindará atención y apoyo permanente al personal docente, administrativo, estudiantes y público en general en los procesos de vinculación con la sociedad.
c. Monitoreará el avance de los programas y proyectos ejecutados en las unidades Académicas;

COORDINADORES DE FACULTAD ANALISTA 2

Artículo 19.- FUNCIONES

El Analista 2 de las Coordinaciones de Prácticas de servicio comunitario de la Universidad Técnica del Norte será el apoyo del Analista 3 y tendrá las siguientes funciones**.**

a. Brindará atención y apoyo permanente a docentes, administrativos, estudiantes y público en general en los procesos de vinculación con la sociedad.
b. Sistematizará información de los programas, proyectos y actividades de vinculación ejecutados por las diferentes unidades académicas y administrativas
c. Realizará en común acuerdo con los Coordinadores Docentes la supervisión a todos los participantes (estudiantes, docentes, empleados y trabajadores de la UTN) que ejecutan los programas y proyectos;

COORDINADORES DE FACULTAD ANALISTA 1

Artículo 20.- FUNCIONES

El Analista 1 de las Coordinación de Prácticas de servicio comunitario de la Universidad Técnica del Norte será el apoyo del Analista 2 y tendrá las siguientes funciones;

a. Brindará soporte a la atención y apoyo permanente a docentes, administrativos, estudiantes y público en general en los procesos de vinculación con la sociedad.
b. Soporte en acuerdos con los Coordinadores Docentes la supervisión a todos los participantes (estudiantes, docentes, empleados y trabajadores de la UTN) que ejecutan los programas y proyectos;

Artículo 21.- COORDINACIÓN DE DEPORTES

Son objetivos de la Coordinación de Deportes de la Dirección de Vinculación con la Sociedad de la Universidad Técnica del Norte, los siguientes:

a. Desarrollar el nivel competitivo de las diferentes disciplinas deportivas que participan en representación de la UTN en el marco de las competencias a nivel regional, nacional, e internacional organizado por la institución, federaciones universitarias y otras entidades deportivas garantizando que el atleta universitario tengan una preparación óptima y competitiva.
b. Crear y consolidar las escuelas de categorías menores para la inclusión y masificación del deporte.
c. Establecer alternativas para la práctica de actividad física a través de los deportes en los tiempos libres de los miembros de la comunidad universitaria, con la finalidad de alcanzar una adecuada formación integral de la comunidad universitaria y del público en general.
d. Organizar las jornadas y eventos deportivas de las diferentes unidades académicas, en coordinación con los decanos así como con los gremios
e. Participar en eventos universitarios en representación de la institución en colaboración con la Liga Deportiva Universitaria.

f. Proyectar la Universidad a la comunidad mediante programas y proyectos de vinculación a través de la coordinación deportiva

Artículo 22.- FUNCIONES:

a. Planificar, ejecutar y evaluar el avance de los planes y proyectos de vinculación en el área del deporte, la activación física y recreación.
b. Administrar de manera sustentable la utilización de los escenarios deportivos elaborando proyectos estratégicos para gestionar la recuperación, mantenimiento y dotación de nueva infraestructura deportiva de la UTN con los organismos competentes.
c. Gestionar los recursos necesarios para el cumplimiento de los proyectos planificados
d. Promover la incorporación de la comunidad universitaria y no universitaria a la práctica de actividad física y recreativa mediante la implementación de proyectos de vinculación de carácter físico recreativo
e. Coordinar el apoyo a los estamentos universitarios e instituciones externas en la planificación, organización, capacitación, formación y adiestramiento en el área de la actividad física el deporte y la recreación
f. Organizar jornadas y eventos deportivos de las diferentes unidades académicas y de los gremios de la universidad (gobierno estudiantil, asociación de empleados y trabajadores y asociación de profesores)
g. Promocionar y difundir las actividades realizadas por la Universidad en el área deportiva.
h. Presentar un informe mensual al Director de Vinculación con la Sociedad sobre las actividades realizadas en la Unidad.

Artículo 23.- ANALISTA 2

Son funciones y atribuciones del Analista 2:

a. Elaborar la Planificación de la Coordinación de Deportes;
b. Elaborar el presupuesto anual de la Unidad;

c. Dar seguimiento a los planes y proyectos de la unidad en ejecución.
d. Evaluar los programas y proyectos;
e. Solicitar y Receptar informes de avances, asistencia, mensuales a los entrenadores de la coordinación de deportes;
f. Elaborar y entregar informes mensuales, trimestrales, y anuales a la dirección de Vinculación con la Sociedad;
g. Certificar la participación de los estudiantes en los proyectos deportivos de la coordinación;
h. Coordinar horarios de entrenamiento, responsabilidades de trabajo y espacios físicos;
i. Ejecutar los convenios celebrados por la Universidad con otras instituciones públicas y privadas;
j. Presentar el Plan de Capacitación anual para los entrenadores;
k. Será responsable de la custodia y el mantenimiento de la infraestructura deportiva de la Universidad;
l. Elaborar el plan de mantenimiento de los escenarios deportivos;
m. Convocar y presidir las sesiones ordinarias y extraordinarias convocadas por iniciativa propia o a petición de las terceras partes de sus colaboradores;
n. Dirigir y supervisar el trabajo entrenadores en las diferentes planificaciones; y,
o. Y las demás que le confiere el Estatuto Orgánico y Reglamento General de la Universidad y aquellas que se les asignare.

Artículo 24.- ENTRENADORES DEPORTIVOS 1

a. Planificar las actividades de entrenamiento en las actividades deportivas a su cargo.
b. Participar en eventos deportivos de competencia y exhibición de su disciplina.
c. Realizar un proceso de convocatorias a ~~selección~~ ~~de~~ los estudiantes de la UTN, para conformar los equipos deportivos.

d. Coordinar los aspectos logísticos y administrativos que se requieran para los desplazamientos
e. Diseñar y elaborar planes de entrenamiento deportivo.
f. Mantener un control de los estudiantes y personal que participen en los talleres deportivos y los equipos de selección.
a. Promover en la comunidad universitaria, información para integrar los talleres deportivos y equipos de selección en su disciplina.
b. Elaborar fichas de seguimiento y control del proceso de preparación del deportista.
c. Preparación del deportista para el cumplimiento de las diferentes direcciones del entrenamiento deportivo que exige el deporte moderno
d. Ejecutar programas de capacitación en entrenamiento deportivo
e. Educar a través del deporte, fortalecer los diferentes principios y valores educativos, morales y éticos.
f. Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores

Artículo 25.- ENTRENADOR DEPORTIVO 2

a. Planificar las actividades de entrenamiento en las actividades deportivas a su cargo.
b. Promover en la comunidad universitaria, información para integrar los talleres deportivos y equipos de selección en su disciplina.
c. Realiza un proceso de selección de los estudiantes de la UTN, para conformar los equipos de competencia y exhibición.
d. Coordina los aspectos logísticos y administrativos que se requieran para para los desplazamientos
e. Asiste a las reuniones semanales y las que se disponga por parte de la Dirección.
f. Mantiene un control de los estudiantes y personal que participen en los talleres deportivos y los equipos de selección.
g. Participa en eventos deportivos de competencia y exhibición de su disciplina.

h. Coordina los aspectos logísticos y administrativos que se requieran para para los desplazamientos
i. Elabora fichas de seguimiento y control del proceso de preparación del deportista.
j. Diseña y elabora planes de entrenamiento deportivo.
k. Prepara del deportista para el cumplimiento de las diferentes direcciones del Entrenamiento deportivo que exige el deporte moderno
l. Contribuye en la organización de eventos académicos, deportivos, entre otros.
m. Ejecuta programas de capacitación en entrenamiento deportivo
n. Educa a través del deporte, fortalecer los diferentes principios y valores educativos, morales y éticos.
o. Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores

Artículo 26.- OFICINA DE RELACIONES INTERINSTITUCIONALES

Los objetivos de la oficina de Relaciones interinstitucionales de la Universidad Técnica del Norte son:

a. Fomentar y facilitar los procesos de internacionalización de la educación superior en la Institución.
b. Promover la formación de profesores y funcionarios universitarios en instituciones de prestigio en el exterior.
c. Promover la negociación y firma de convenios con instituciones de prestigio en el exterior que apoyan la movilidad docente, estudiantil y el intercambio de conocimiento.
d. Apoyar la integración y la participación en programas de cooperación, tendientes a favorecer el desarrollo académico e investigativo permanente en la Institución.
e. Fomentar los vínculos con las *Representaciones Diplomáticas Extranjeras*, con instituciones y organismos de carácter internacional y regional de interés para la Universidad, de acuerdo con sus principios y propósitos.

f. Facilitar la movilidad de estudiantes, docentes e investigadores universitarios que participan en actividades académicas conjuntas.

g. Asesorar al Rector y a otras autoridades universitarias en todos aquellos asuntos de naturaleza internacional, que encajen dentro del espíritu de los objetivos generales descritos en los anteriores incisos de este artículo.

h. Coordinar las diferentes acciones de internacionalización con el Director de Vinculación, los decanos, director de posgrado previa a la firmas de convenios y/o a la aplicación de los acuerdos existentes en los mismos.

Artículo 27.- COORDINADOR GENERAL

Corresponde al Coordinador/a del General de Relaciones Interinstitucionales de la Universidad Técnica del Norte, las siguientes funciones:

a. Diseñar e implantar las políticas y estrategias de internacionalización, así como dar seguimiento a las mismas.

b. Elaborar la estrategia de vinculación institucional con universidades nacionales, extranjeras, organismos y agencias de cooperación internacional, en coordinación con el director de Vinculación, los decanos, director de posgrado. Dar seguimiento a las diplomacias de internacionalización de cada unidad académica, así como apoyar a la planeación y evaluar toda acción de internacionalización que se de en la Comunidad Universitaria y comunicar al Director de Vinculación, decanos, director de posgrado así como al Rector de la Universidad.

c. Proponer lineamientos, procedimientos y normativas adecuados al proceso de internacionalización, para su aprobación.

d. Recopilar evidencias sobre todas las actividades de cooperación e intercambio institucional internacionales.

e. Elaborar, actualizar y difundir información sobre las actividades y política nacional y de internacionalización de la universidad.

f. Gestionar el servicio de intercambio, movilidad estudiantil, docente, personal administrativo de la Universidad, tanto para el envío como para la recepción de los participantes. Organización de servicios para académicos y estudiantes extranjeros.

g. Divulgar información de cursos y becas de perfeccionamiento en el extranjero, redes académicas, programas de movilidad, y fuentes de financiamiento internacional.

h. Asesorar la gestión de los eventos internacionales al exterior y/o hacia la Universidad en coordinación con las unidades académicas.

a. Explorar e informar a las autoridades universitarias correspondientes acerca de las posibilidades de convenios y/o programas de desarrollo institucional e investigación que pueden ser beneficiarios de la cooperación internacional.

b. Gestionar y conocer el proceso de la firma de convenios internacionales y la afiliación a redes internacionales.

c. Dar seguimiento a los convenios establecidos y supervisar su cumplimiento.

d. Identificar las fuentes potenciales de cooperación técnica y coordinación internacional, que sean pertinentes a los programas y/o proyectos de la Universidad.

e. Facilitar nexos con los departamentos culturales y educativos de las representaciones diplomáticas acreditadas en el país a fin de generar convenios de movilidad académica y administrativa.

f. Plantear y apoyar productos y servicios dados los requerimientos internos y externos de la institución, relacionados con la función internacional tales como traducciones, interpretaciones, organización de congresos y actividades de carácter internacional, cursos de lenguas de apoyo a lo internacional, entre otros.

g. Asesorar a la Unidad de Relaciones Públicas en la organización del protocolo para la recepción de personalidades extranjeras.

h. Otras que señale el Estatuto, los Reglamentos y la máxima autoridad de la Universidad Técnica del Norte.

i. Mantener una estrecha relación de cooperación con los entes y personas que estime oportuno dentro de la Universidad y fuera de ella.

j. Ejercer, a través de su Coordinación, la autoridad correspondiente sobre el personal de la Oficina conforme a lo establecido por el Estatuto Orgánico y los Reglamentos vigentes.

k. Solicitar asesoría de las diferentes dependencias de la Universidad cuando sea necesario para el cumplimiento de sus funciones.

l. Todas aquellas que se requieran para el correcto funcionamiento de la Oficina con el objetivo de cumplir sus funciones.

Artículo 28.- SECRETARIO

A más de las obligaciones determinadas en el Art. 56 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica del Norte, el/la Secretario/a del Departamento de Relaciones Internacionales de la Universidad Técnica del Norte, deben cumplir las siguientes obligaciones:

a. Ingreso de la documentación en general en el sistema automatizado de la Institución.
b. Redacción de la correspondencia y entrega a los responsables de las unidades administrativas.
c. Redactar oficios, memorándums, circulares, convocatorias, informes y otros documentos.
d. Preparar documentación y antecedentes para reuniones internas.
e. Realizar el pedido de útiles de oficina.
f. Atención a clientes internos y externos.
g. Manejar y planificar la agenda.
h. Reclutar las solicitudes/ formularios para aplicación de los estudiantes.

i. Brindar asistencia a los estudiantes extranjeros de intercambio, en el proceso de matriculación en la UTN.
j. Llevar el archivo tanto físico como digital y responsabilizarse de la documentación y materiales existentes a su cargo.
k. Dar seguimiento a los trámites administrativos y financieros de la Dependencia.
l. Recopilar evidencias sobre todas las actividades de cooperación e intercambio institucional internacionales.
m. Las demás funciones que le sean asignadas por sus superiores.

Artículo 29.- OFICINA DEL ESTUDIANTE

Corresponde al Coordinador de la Unidad de la Oficina del Estudiante de la Universidad Técnica del Norte, las siguientes funciones:

a. Dirigir la marcha administrativa de la Unidad a su cargo
b. Coordinar, gestionar y supervisar las actividades de planificación, programación y formulación de proyectos en su área;
c. Liderar y gestionar la aprobación de la planificación estratégica y operativa de la Unidad ante la máxima autoridad;
d. Coordinar y supervisar el cumplimiento de políticas, objetivos, métodos, procedimientos y estrategias en el área de su competencia;
e. Controlar y evaluar el avance de la elaboración y ejecución de las funciones de la Unidad y presentar informes trimestrales a la máxima autoridad de la UTN
f. Las demás atribuciones que se le asignen.

Artículo 30.- ANALISTA

Corresponde el Analista de la Unidad de la Oficina del Estudiante de la UTN, las siguientes funciones:

a. Realizar el seguimiento de los diferentes procesos de la Unidad de la Oficina del estudiante
b. Apoyar en la elaboración de la documentación referente a los procesos que maneja la Unidad;
c. Apoyar en el acompañamiento de los procesos estudiantiles y de graduados y,
d. Las demás funciones que se le asignen.

CENTRO UNIVERSITARIO DE DIFUSION CULTURAL CUDIC

Artículo 31.- DIRECTOR DEL CUDIC

Son sus funciones del Director del Centro Universitario de Difusión Cultural las siguientes:

a. Elaborar una propuesta del POA para someterle a la aprobación del Director de Vinculación y de Comisión de Vinculación.
b. Monitorear la ejecución de los planes de trabajo de los grupos y talleres a su cargo.
c. Realizar los trámites administrativos y financieros indispensables para la implementación del POA.
d. Mantener una coordinación permanente con instituciones nacionales y extranjeras afines.
e. Impulsar el intercambio de publicaciones nacionales e internacionales de carácter cultural
f. Tramitar permisos, vacaciones y otras diligencias del personal a su cargo y delegar su participación a eventos culturales previa autorización de la máxima autoridad o su delegado, de acuerdo con la normativa.
g. Seleccionar las obras artísticas a ser producidas por los diferentes grupos artísticos de la UTN, las mismas que deben responder a su misión y visión.

h. Asesorar en aspectos culturales a las autoridades universitarias cuando éstas lo requieran.
i. Solicitar a las autoridades pertinentes la realización de convenios y contratos de servicios culturales, siguiendo el órgano regular.
j. Producir documentos culturales que requiera la UTN y otros de interés institucional, regional y nacional.
k. Asesorar y capacitar a los gestores culturales de la UTN y a otros gestores aliados de la región y el país.
l. Buscar, mantener y desarrollar relaciones culturales con otras universidades de dentro y fuera del país.
m. Propiciar la capacitación profesional del talento humano a su cargo.
n. Mantener reuniones periódicas de carácter informativo, de planificación y de evaluación con el personal del CUDIC.
o. Solicitar informes periódicos al Coordinador de difusión Intercultural y a los Directores de los Grupos artísticos y literarios acerca de sus actividades.
p. Generar estrategias para incorporar a los estudiantes de la UTN a los distintos elencos culturales.
q. Coordinar la elaboración y distribución del material de difusión y propaganda de los eventos culturales.
r. Otras que le encarguen las autoridades de la UTN.

Artículo 32.- COORDINADOR DE DIFUSION INTERCULTURAL

El Coordinador de Difusión Intercultural tendrá las siguientes funciones:

a. Cumplir y hacer cumplir a los integrantes de los diferentes elencos artísticos de la UTN las normas legales, reglamentos y más disposiciones impartidas por las Autoridades competentes, relativas a su función.
b. Participar en la selección de los trabajos culturales a ser presentados por los grupos de la UTN.

c. Monitorear permanentemente el proceso de montaje y presentación de las obras de los diferentes grupos de expresión artística, así como otras actividades concernientes a sus objetivos.
d. Apoyar al Director del CUDIC en la promoción y proyección cultural de la Universidad mediante las acciones implementadas por los diferentes grupos de expresión artística de la UTN.
e. Participar en la elaboración del POA.
f. Acompañar a los grupos de expresión artística a sus presentaciones y presentar informes de las mismas al Director, informando sobre los resultados cuantitativos y cualitativos de su gestión cultural. Acompañará fotografías y videos. Será la responsable de armar la revista semestral y presentar al director para su publicación.
g. Emitir un informe mensual al Director del CUDIC sobre el cumplimiento del plan anual de actividades de los grupos artísticos.
h. Verificar e informar periódicamente al Director, acerca de la existencia estado y mantenimiento de los instrumentos musicales, vestimenta, enseres y demás implementos de cada uno de los grupos.
i. Sugerir al Director del CUDIC la realización de cursos, encuentros, talleres, pasantías e intercambios culturales.
j. Participar en la elaboración de los proyectos culturales que implemente el CUDIC y dar seguimiento.
k. Garantizar la logística dentro y fuera de la Universidad para el desplazamiento y presentación de los distintos elencos artísticos de la UTN.
l. Coordinar la atención para los diferentes grupos y delegaciones culturales de la UTN cuando deban desplazarse fuera de la misma.
m. Hacer seguimiento de las solicitudes de transporte a fin de asegurar que estén a disposición del elenco a la hora prevista, así como otros detalles logísticos y técnicos que garanticen su excelente presentación.
n. Entregar guías de movilización a los Directores de los grupos artísticos, previa su movilización.

o. Representar al CUDIC por delegación de su Director o del Director de Vinculación.

p. Otros que determinen las autoridades.

Artículo 33.- INSTRUCTORES DE LOS GRUPOS DE EXPRESIÓN ARTÍSTICA

Son funciones de los Instructores de los Elencos Artísticos las siguientes

a. Dirigir diariamente los ensayos del o de los grupos a su cargo.
b. Organizar, capacitar y dar sostenibilidad a los nuevos grupos que se conformen en el ámbito de su competencia dentro de la UTN.
c. Responsabilizarse de los bienes y enseres entregados al o a los grupos a su cargo, mediante la firma de un Acta de entrega recepción.
d. Construir buenas relaciones permanentes entre los integrantes de los grupos bajo su dirección, otros elencos artísticos y demás miembros del CUDIC.
e. Garantizar la calidad de cada espectáculo que él o los grupos a su cargo realicen dentro y fuera de la institución.
f. Responder por la actuación y conducta pública de los integrantes de los grupos a su cargo antes, durante y después de cada presentación.
g. Comunicar por escrito al Coordinador de Difusión o al Director del CUDIC las novedades de los miembros de sus grupos, así como de los requerimientos básicos para su trabajo.
h. Corresponsabilizarse de la organización y realización de eventos artísticos de su área respectiva, organizados por la UTN-CUDIC.
i. Coordinar con fines logísticos con los otros directores de los grupos sobre las presentaciones artísticas organizadas por el CUDIC dentro y fuera de la Universidad.
j. Proponer a los Directivos del CUDIC el montaje de nuevas obras artísticas en función de la Visión y Misión Institucional.

k. Velar por el cumplimiento de los derechos e intereses culturales y académicos a favor de los integrantes sus grupos.

l. Participar de manera activa en todos los eventos culturales organizados por la UTN-CUDIC, aun cuando no sean del área de su incumbencia.

Artículo 34.- SECRETARIA/O

a. Asistir a las sesiones del Centro;
b. Llevar la agenda del Centro Universitario de Difusión Cultural ;
c. Recibir y despachar la correspondencia, oficios y demás trámites;
d. Llevar el archivo tanto físico como digital y responsabilizarse de la documentación y materiales existentes a su cargo;
e. Realizar mensualmente el pedido de materiales de aseo y de oficina; y,
f. Demás funciones inherentes a su cargo.

CAPITULO V

DEL LOS RESPONSABLES DE LA VINCULACIÓN DE LAS UNIDADES ACADEMICAS

Artículo 35.- *La Universidad Técnica del Norte, dirigirá y coordinará las actividades de Vinculación con la Sociedad con:*

a. Los coordinadores de vinculación de facultad
b. Los responsables de vinculación de carreras
c. Docentes asignados a vinculación
d. Estudiantes

Artículo 36.- COORDINADORES DE VINCULACIÓN DE FACULTAD

El Honorable Consejo directivo, designará un docente para que represente a la facultad quien actuará como coordinador de Vinculación de la Unidad Académica; que será un docente titular con dedicación a tiempo completo, a quien se le asignará 10 horas semanales que constará en su carga horaria; durarán dos años en sus funciones y tendrán las siguientes responsabilidades:

1. Elaborar conjuntamente con el subdecano de la unidad académica el Plan de Vinculación de la Facultad.

2. Coordinar, asesorar y dirigir al equipo de docentes y estudiantes de su Unidad Académica.
3. Planificar las actividades de vinculación universitaria involucrando a sectores productivos, instituciones y organizaciones sociales.
4. Seguimiento y evaluación a los programas y proyectos de la unidad académica
5. Seguimiento y evaluación a los programas de educación continua.
6. Seguimiento y evaluación a las practicas pre- profesionales.
7. Elaboración de informes semestrales de seguimiento de los programas y proyectos de Vinculación con la Sociedad, que deben ser entregados al Subdecano de la facultad.

Artículo 37.- RESPONSABLES DE VINCULACIÓN DE CARRERAS

Los Responsables de Vinculación de las carreras serán designados por los Consejos directivos, para el cumplimiento de sus funciones se le asignarán 6 horas y cumplirán las siguientes responsabilidades:

1. Delinear los programas y proyectos en los cuales incursionara la carrera, asesorándose con el coordinador de vinculación de la facultad.
2. Presentar al coordinador de Vinculación de la Facultad el Plan de Vinculación de la Carrera.
3. Socialización y distribución de participantes en programas y proyectos
4. Inducción a docentes y estudiantes de la carrera
5. Participar en el seguimiento y evaluación de las actividades desarrolladas en los programas y proyectos.
6. Llevar un archivo de los programas y proyectos realizados en cada carrera

Artículo 38.- DOCENTES ASIGNADOS A VINCULACIÓN

Los Docentes asignados a vinculación, serán designados por los Consejos Directivos de las Facultades, se les asignará en su carga horaria cuatro horas 4 horas semanales de dedicación a la funcion y tendrán las siguientes responsabilidades:

1. Acompañar y asesorar a los estudiantes durante el periodo de vinculación con la sociedad.
2. Coordinar y supervisar las actividades de vinculación de los estudiantes de acuerdo al cronograma y carga horaria establecida.
3. Evaluar y asignar calificaciones a los estudiantes de acuerdo a la planificación de la carrera.
4. Mantener constante comunicación con las instituciones donde los estudiantes realizan las actividades de vinculación.
5. Remitir informes mensuales al coordinador vinculación de su carrera, sobre su desempeño en este campo.

Artículo 39.- ESTUDIANTES

Como requisito para su graduación los estudiantes deben cumplir un número de horas de actividades de vinculación. Para cumplir con este cometido los estudiantes tendrán las siguientes responsabilidades:

1. Participar en la ejecución de programas y proyectos de vinculación.
2. Realizar actividades de vinculación con la sociedad que tendrán una duración mínima de 160 horas del mínimo de 400 horas de prácticas pre- profesionales**,** estas serán desarrolladas progresivamente, mecanismo que será establecido por cada facultad de acuerdo a la naturaleza de la carrera.
3. Presentar los documentos e informes requeridos por la Facultad, que avalen el trabajo de vinculación desarrollado.

CAPITULO VI
DE LOS RESPONSABLES DE EDUCACIÓN CONTINUA

Artículo 40.- COORDINADOR DE EDUCACIÓN CONTINUA DE LAS CARRERAS

El responsable de educación continua de las carreras tendrá como funciones las siguientes:

1. Detectar necesidades de actualización y desarrollo de los egresados y estudiantes
2. Realizar el plan de capacitación continua de la carrera
3. Ejecutar y evaluar los eventos de capacitación continua de acuerdo a lo planeado.
1. Enviar semestralmente el reporte de las actividades de educación continua al coordinador de vinculación de facultad.

CAPITULO VII
DE LOS RESPONSABLES DE PRACTICAS PRE PROFESIONALES

Artículo 41.- COORDINADOR DE PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES DE LAS CARRERAS

El responsable de prácticas pre profesionales de las carreras tendrá como funciones las siguientes:

1. Es el vínculo entre la carrera y las áreas de prácticas pre profesionales
2. Realizar el plan de prácticas de la carrera
3. Coordinar las actividades con el coordinador de carrera y los docentes asignados a practicas
4. Supervisar el cumplimiento del plan de prácticas de la carrera
5. Enviar semestralmente el reporte de las actividades de prácticas al coordinador de vinculación de facultad.

CAPITULO VIII
DE LOS RESPONSABLES DE SEGUIMIENTO A GRADUADOS

Artículo 42.- COORDINADOR DE SEGUIMIENTO A GRADUADOS DE LAS CARRERAS

El responsable de seguimiento a graduados de las carreras tendrá como funciones las siguientes:

1. Realizar el plan de seguimiento a graduados de la carrera y enviarlo al coordinador de vinculación de la facultad
2. Ejecutar el plan de seguimiento a graduados de la carrera

3. Mantener el vínculo entre graduados y la carrera

Sistematizar y mantener actualizada la información de graduados de la carrera

Enviar semestralmente el reporte de las actividades de prácticas al coordinador de vinculación de facultad.

Dada en la ciudad de Ibarra, a los 11 días mes de octubre de 2018.

Anexo N° 8 Propuesta de manual de procesos para la ejecución de la vinculación con la sociedad

2.1. VINCULACIÓN POR PROYECTOS

<table>
<tr><td rowspan="2"></td><td colspan="2" rowspan="2">UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS AGROPECUARIAS Y AMBIENTALES
CARRERA DE AGROINDUSTRIA</td><td>CÓDIGO:</td><td>C.G.I.V.2.1</td></tr>
<tr><td>VERSIÓN:</td><td>01</td></tr>
<tr><td colspan="3">CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO DE VINCULACIÓN POR PROYECTOS</td><td>ELABORADO POR:</td><td>Yomira Yar / Ing. Jhoana Ayala</td></tr>
<tr><td colspan="3">MACROPROCESO: GESTIÓN INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN
PROCESO: VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD</td><td rowspan="2">PARTICIPANTES:</td><td rowspan="2">REVISADO POR:</td></tr>
<tr><td>RESPONSABLE DEL SUBPROCESO:</td><td>Coordinador de Vinculación de Carrera</td></tr>
<tr><td>OBJETIVO</td><td colspan="4">Gestionar los proyectos de vinculación para demostrar con evidencia objetiva de desarrollo de vinculación de la Carrera de Agroindustria con la sociedad.</td><td>Director de Vinculación, Coordinador Administrativo de Vinculación FICAYA, HCD, Subdecano, Secretario Jurídico, Comité de Vinculación FICAYA, Coordinador de Vinculación FICAYA, Comisión Asesora, Coordinador de Carrera, Comisión de Vinculación, Coordinador de Vinculación de la Carrera, Coordinador local Docente Tutor, Secretaria de Carrera de Vinculación, Secretaria de Carrera, Estudiante.</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th colspan="5">CONTROLES</th></tr>
<tr><th>CÓDIGO</th><th>DOCUMENTOS Y REGISTROS</th><th>REGLAS</th><th>CÓDIGO</th><th>DOCUMENTOS Y REGISTROS</th></tr>
<tr><td>D.INT01.G.I.V.2.1</td><td>Carta de compromiso</td><td rowspan="4">El estudiante podrá integrarse a un proyecto de vinculación cuando tenga aprobado mínimo 82 créditos y/o materias acordes al proyecto de vinculación</td><td>R.01.G.I.V.2.1</td><td>Registro de asistencia</td></tr>
<tr><td>D.INT02.G.I.V.2.1</td><td>Programa y/o proyecto de vinculación carrera.</td><td>R.02.G.I.V.2.1</td><td>Ficha de Seguimiento</td></tr>
<tr><td>D.INT03.G.I.V.2.1</td><td>Solicitud para obtención de certificado de matricula</td><td>D.INT13.G.I.V.2.1</td><td>Informe mensual de actividades estudiante</td></tr>
<tr><td>D.INT04.G.I.V.2.1</td><td>Solicitud para participar en vinculación</td><td>D.INT12.G.I.V.2.1</td><td>Informe del avance programático de vinculación</td></tr>
<tr><td>D.INT05.G.I.V.2.1</td><td>Acta de asignación</td><td rowspan="6">El estudiante culminará con el proceso de vinculación, cuando cumpla como mínimo 160 horas.</td><td>D.INT13.G.I.V.2.1</td><td>Informe de Docentes con carga horaria de vinculación</td></tr>
<tr><td>D.INT06.G.I.V.2.1</td><td>Plan de actividades de vinculación de la carrera</td><td>D.INT14.G.I.V.2.1</td><td>Informe final de vinculación estudiante</td></tr>
<tr><td>D.INT07.G.I.V.2.1</td><td>Carta dirigida a empresario</td><td>D.INT15.G.I.V.2.1</td><td>Evaluación de desempeño (coordinador local)</td></tr>
<tr><td>D.INT08.G.I.V.2.1</td><td>Carta de aceptación de la empresa</td><td>D.INT16.G.I.V.2.1</td><td>Certificado de vinculación empresa</td></tr>
<tr><td>D.INT09.G.I.V.2.1</td><td>Ficha personal</td><td>D.INT17.G.I.V.2.1</td><td>Informe de evaluación final</td></tr>
<tr><td>D.INT10.G.I.V.2.1</td><td>Planificación mensual de actividades estudiante</td><td>D.INT18.G.I.V.2.1</td><td>Solicitud para obtención de certificado vinculación UTN</td></tr>
<tr><th colspan="4">NORMATIVA LEGAL</th><th rowspan="2">REQUISITOS DE LA NORMA</th></tr>
<tr><th colspan="2">NORMATIVA INTERNA</th><th colspan="2">NORMATIVA EXTERNA</th></tr>
</table>

<table>
<tr><td colspan="2">• Reglamento del Régimen Académico UTN Art. 105, Art.106.
• Estatuto Orgánico de la UTN.
• Reglamento General de la UTN.
• Reglamento de la unidad de extensión universitaria de la UTN
• Instructivo de vinculación con la sociedad</td><td>• Ley Orgánica De Educación Superior.
• Reglamento de Régimen Académico del CES</td><td colspan="2">4.4, 5.1, 5.2.3, 6.1, 6.3, 7.1.6, 8.1, 8.2.2, 8.3, 8.5, 9.1.2, 9.1.3</td></tr>
<tr><td colspan="2">ENTRADAS</td><td rowspan="2">ACTIVIDADES</td><td colspan="2">SALIDAS</td></tr>
<tr><td>Proceso anterior/ Parte interesada</td><td>Entradas</td><td>Salidas</td><td>PARTE INTERESADA Cliente/ Proceso Posterior</td></tr>
<tr><td rowspan="2">•Subproceso de investigación
•Subproceso de matrículas
•Proceso de desarrollo curricular</td><td>Plan de vinculación de la UTN vigente.</td><td>1. Planificación de la vinculación</td><td>•Programa y/o proyecto de vinculación carrera.
•Lista de empresas con convenios</td><td rowspan="2">•Proceso de Titulación
•Proceso de evaluación y acreditación de carreras</td></tr>
<tr><td>•Programa y/o proyecto de vinculación carrera.
•Lista de empresas con convenios, actas de compromiso</td><td>2. Inscripción de estudiante en vinculación</td><td>•Lista de asignación de Tutor y empresa.
•Ficha Personal y plan de actividades vinculación.</td></tr>
</table>

	•Lista de asignación del responsable y empresa. •Lista de asignación de Tutor y empresa. •Carta de aceptación por la empresa.	3. Ejecución de la vinculación	•Planificaciones e informes mensuales •Informe final de vinculación	
	Informes, planificaciones, registros de asistencia, fichas de seguimiento, evaluación por parte de la empresa.	4. Evaluación de la vinculación	•Informe final de Vinculación carrera •Certificado de vinculación empresa y UTN.	

RECURSOS			
MÁQUINAS Y EQUIPOS	**MATERIALES**	**INFRAESTRUCTURA**	**FINANCIERO**
Computadora, copiadora, scanner, impresora	Papel, esferos, en general útiles de oficina	Oficinas, cubículos, empresas	Establecido en el presupuesto institucional

INDICADORES	
Vinculación con la colectividad (A.2.1)	
RIESGOS	**CONTROL DE LA SALIDA NO CONFORME**
Deserción o abandono del estudiante del proyecto de vinculación.	•Realizar control y seguimiento constante a la asistencia y avance del estudiante en el proyecto ejecutado. •Establecer sanciones para el abandono o deserción.
Incumplimiento del convenio o carta de compromiso por parte de la empresa.	Realizar seguimiento y establecer actividades para el cumplimiento de las expectativas de las empresas.

MACROPROCESO: GESTIÓN INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN
PROCESO: VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD
SUBPROCESO: VINCULACIÓN POR PROYECTOS

***VERSIÓN*:** 01

FIRMAS DE REVISIÓN Y APROBACIÓN

	Nombre / Cargo	**Firma**	**Fecha**
Elaborado por:	Yomira Yar/ Estudiante Ing. Johanna Ayala/ Docente		26/03/2018
Revisado por:	Ing. Holguer Pineda MBA. / Responsable del SGC		04-04-2018
Aprobado por:	Ing. Rosario Espín / Representante Comisión Asesora		

CONTROL E HISTORIAL DE CAMBIOS

Versión	**Descripción del cambio**	**Fecha de Actualización**
01	Edición Original	

CONTENIDO

1. OBJETIVO 200
2. RESPONSABILIDAD 200
3. GLOSARIO DE TÉRMINOS Y ABREVIATURAS 200
4. REFERENCIAS NORMATIVAS 201
5. DESCRIPCIÓN DE SUBPROCESOS 201
6. FLUJOGRAMA 224
7. DOCUMENTOS Y REGISTROS 228
8. ANEXOS 230

1. OBJETIVO

Describir los criterios o métodos para gestionar el proceso de vinculación con la colectividad por y detallar los documentos, registros, herramientas de control y requisitos que este proceso debe cumplir.

2. RESPONSABILIDAD

- Director de Vinculación
- Coordinador Administrativo de Vinculación FICAYA
- HCD
- Subdecano
- Secretario Jurídico
- Comité de Vinculación FICAYA
- Coordinador de Vinculación FICAYA
- Comisión Asesora
- Coordinador de Carrera
- Comisión de Vinculación
- Coordinador de Vinculación de la Carrera
- Coordinador Local
- Docente Tutor
- Secretaria de Carrera de Vinculación
- Secretaria de Carrera
- Estudiante

3. GLOSARIO DE TÉRMINOS Y ABREVIATURAS

- **Comité de Vinculación:** Integrado por coordinador de vinculación de la unidad de académica y los coordinadores de vinculación de cada carrera que pertenece a la Facultad.

- **Comisión de Vinculación:** Integrado por Coordinador de Vinculación y docentes con carga horaria para vinculación.
- **Docente Tutor:** docentes con carga horaria para vinculación.
- **Comisión Asesora:** Integrado por Coordinador de Carrera, dos representantes de los Docentes y un representante de los Estudiantes.
- **HCD:** Honorable Consejo Directivo.
- **UTN:** Universidad Técnica del Norte.
- **OneDrive:** Sistema informático que permite archivar y centralizar toda la documentación generada por el estudiante en el transcurso de la vinculación.

4. REFERENCIAS NORMATIVAS

- Ley Orgánica De Educación Superior.
- Reglamento de Régimen Académico del CES.
- Reglamento del Régimen Académico UTN Art.
- Estatuto Orgánico de la UTN.
- Reglamento General de la UTN.
- Reglamento de la unidad de extensión universitaria de la UTN.
- Reglamento Interno FICAYA.
- Instructivo de vinculación con la sociedad.
- Manual de funciones, clasificación y valoración de puestos.

5. DESCRIPCIÓN DE SUBPROCESOS

5.1 ACTIVIDAD 1: PLANIFICACIÓN DE LA VINCULACIÓN

N°	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA
1	Comité de vinculación de	Elabora el **programa de vinculación de la facultad** en base al **plan de vinculación vigente de la**	Manual de funciones, clasificación y valoración

	Facultad.	**UTN** y en concordancia con las líneas de investigación de la facultad y presenta al HCD para su revisión.	de puestos.
2	HCD	Revisa que el programa de vinculación de la FICAYA este alineado al plan de vinculación de la UTN y a las líneas de investigación de la facultad, emite correcciones en caso de ser necesario y aprueba o rechaza el programa de vinculación.	Art. 38 literal (8 y 18) del Estatuto orgánico de la UTN.
3	Secretario Jurídico	Notifica la **resolución de la aprobación o negación** del programa emitida por HCD.	Art. 37 del Estatuto orgánico de la UTN.
4	HCD	Si aprueba el programa de vinculación pasar al paso N°5, caso contrario continuar con el paso N° 6.	Art. 38 literal (8 y 18) del Estatuto orgánico de la UTN.
5	Comité de vinculación de Facultad.	Reformula el programa de vinculación con las observaciones emitidas por el HCD y presenta para su revisión y aprobación (paso N°2).	N/A
6	Coordinador de Vinculación de la Unidad Académica	Entrega al Coordinador de Vinculación de Carrera una copia del programa de vinculación de la Facultad, adjuntando copia de la resolución de aprobación de este por el HCD.	N/A

7	Coordinador de Carrera	Designa un Coordinador de Vinculación de Carrera de entre los Docentes con caga horaria para Vinculación y comunica mediante **Oficio**.	Art.11, literal (c) del Reglamento Interno FICAYA
8	Coordinador de Carrera y el Coordinador de Vinculación de Carrera	Antes de iniciar el ciclo académico formulan el programa y/o proyecto de vinculación (ANEXO 1) en concordancia con las líneas de investigación de la carrera, los proyectos de investigación existentes y el programa de vinculación de facultad.	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 8.
9	Comisión de Vinculación Carrera.	Verifica vigencia de convenios de la UTN y contacta vía telefónica a las empresas en las que es pertinente ejecutar el proyecto de vinculación para confirmar disponibilidad de plazas.	Art. 56, literal (c) de las obligaciones del Estatuto Orgánico de la UTN.
10	Comisión de Vinculación Carrera.	Si la empresa no tiene convenio con la UTN continuar con el paso N°5, caso contrario ir al paso N°8.	N/A
11	Comisión de Vinculación Carrera.	Si la empresa no desea firmar convenio continuar con el paso N°12, caso contrario ir al paso N°13.	Art. 94, numeral (4) del Reglamento de Régimen Académico CES
12	Empresa/ Coordinador de Vinculación de	Elaboran y firman una carta de compromiso (ANEXO 2) y pasa al paso N°14.	Art. 94, numeral (4) del Reglamento de Régimen Académico CES

	Carrera		
13	Comisión de Vinculación Carrera.	Realiza el subproceso de convenio con la empresa y continua con el paso N°14 del presente documento.	Art. 56, literal (c) de las obligaciones del Estatuto Orgánico de la UTN.
14	Coordinador de vinculación Carrera	Realiza informe de empresas disponibles en las cuales se podría ejecutar el proyecto de vinculación y presenta el Programa y/o proyecto de vinculación para su revisión en Comisión Asesora.	Art. 56, literal (c) de las obligaciones del Estatuto Orgánico de la UTN.
15	Comisión Asesora	Revisa que el proyecto de vinculación este conforme con las líneas de investigación de carrera emite **acta de reunión** especificando las correcciones a realizar en caso de ser necesario y la aprobación o rechazo del envío del proyecto al comité de vinculación.	Art.14, literal (c) del Reglamento Interno FICAYA.
16	Comisión Asesora	Si la comisión asesora emite acta aprobando él envío del proyecto a revisión del comité de vinculación pasar al paso N°18, caso contrario continuar con el paso N°17.	N/A
17	Coordinador de Carrera y el Coordinador de Vinculación de	Reformulan el proyecto de vinculación con las observaciones emitidas por la comisión asesora y presentan nuevamente para su	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 8.

	Carrera	revisión y aprobación (paso N°15).	
18	Comité de vinculación	Revisa que el proyecto de vinculación y emite correcciones en caso de ser necesario.	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 8.
19	Comité de vinculación de Facultad.	Si existe correcciones continuar con el paso N°20, caso contrario pasar al paso N°21.	N/A
20	Coordinador de carrera y el Coordinador de Vinculación de Carrera	Reformulan el proyecto de vinculación con las observaciones emitidas por el comité de vinculación y presentan nuevamente para su revisión y aprobación (paso N°18).	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 8.
21	Coordinador de Vinculación de la Unidad Académica	Firma el proyecto de vinculación y presenta al Subdecano, adjuntando un **oficio** dirigido al mismo sugiriendo al HCD la aprobación del proyecto.	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 9.
22	Subdecano	Remite el proyecto y la solicitud al HCD	Art. 46, literal (a) del Estatuto Orgánico de la UTN.
23	HCD	Revisa el proyecto y la solicitud y aprueba el mismo.	Art. 38 literal (8 y 18) del Estatuto orgánico de la UTN.
24	Secretario	Redacta la **resolución de**	Art. 37 del Estatuto

	Jurídico	**aprobación del HCD** y entrega al Coordinador de Vinculación de la Unidad Académica	orgánico de la UTN.
25	Coordinador de Vinculación de la Unidad Académica	Entrega el proyecto de vinculación de cada carrera en físico y digital (en formato PDF), adjuntando la resolución de aprobación del HCD a la Dirección de Vinculación y al Coordinador de Vinculación de cada Carrera.	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 9. Art. 2 literal (e) del Reglamento de la Dirección de Vinculación con la Colectividad de la UTN.
26	Coordinador de Vinculación	Archiva Programa y/o proyecto de vinculación con su respectiva resolución de aprobación en la carpeta del indicador de acreditación A.2.1.	N/A

- **Documento y/o Registro del proceso**: Programa de vinculación de la Facultad, Proyecto de vinculación de Carrera, Resoluciones de aprobación del HCD, Oficio para la aprobación del proyecto, Acta de reunión de la comisión asesora.
- **Documentos y/o Registros de otros procesos o entes externos:** Plan de vinculación de la UTN, Convenios, distributivo docente.

5.2 ACTIVIDAD 2: INSCRIPCIÓN DE ESTUDIANTE EN VINCULACIÓN

N°	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA
1	Coordinador Administrativo de Vinculación FICAYA y Coordinador de Vinculación de la Unidad Académica	Realiza reunión con Comisión de Vinculación y estudiantes de séptimo semestre, para socializar el proyecto de vinculación, formatos a utilizar durante el periodo y cronograma de actividades.	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 9.
2	Comisión de vinculación	Explica requisitos necesarios para inscribirse (acta de matrícula, copia de cédula de ciudadanía y papeleta de votación y solicitud para pertenecer al proyecto de vinculación) en la vinculación a estudiantes que deseen participar en la misma.	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 10.
3	Estudiante	Solicita a secretaria certificado de matrícula mediante una solicitud dirigido al coordinador (ANEXO 3) de carrera y reúne los demás requisitos.	N/A
4	Secretaria de carrera	Entrega acta de matrícula solicitada por el estudiante, firmada y sellada.	N/A
5	Estudiante	Presenta solicitud dirigida al Coordinador de Vinculación de Carrera (ANEXO 4) requiriendo	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017,

		participar en el proyecto de vinculación, adjuntando el acta de la matrícula y copia de la cédula de ciudadanía dentro del cronograma establecido.	página 11.
6	Coordinador de Vinculación de Carrera	Aprueba o rechaza solicitud en base a revisión de requisitos para su inscripción (aprobado mínimo 82 créditos y/o materias acordes al proyecto de vinculación)	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 10.
7	Coordinador de Vinculación de Carrera	Si se aprueba la solicitud continuará con el paso N°8, caso contrario finaliza el procedimiento.	N/A
8	Coordinador de Vinculación de Carrera	Emite acta de asignación de estudiantes a proyectos de vinculación (ANEXO 5)	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 10.
9	Coordinador de Vinculación de Carrera	Crea carpeta de proyecto de vinculación en el OneDrive institucional y comparte a los estudiantes que van a realizar vinculación, Docentes Tutores y Coordinador Administrativo de Vinculación FICAYA	N/A
10	Estudiante	Crea carpeta personal con sus nombres completos, dentro de la carpeta compartida.	N/A

11	Estudiante	Escanea toda la documentación necesaria para su inscripción con las respectivas firmas y la sube en su carpeta personal en la OneDrive institucional y entrega al Coordinador Administrativo de Vinculación FICAYA	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 10.
12	Coordinador Administrativo de Vinculación FICAYA	Archiva la documentación física de cada estudiante.	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 12.
13	Comisión de vinculación.	Elaboran el plan de actividades de vinculación a desarrollar durante todo el periodo académico. (ANEXO 6).	Art. 16 (literal j) del Reglamento de la unidad de extensión universitaria de la UTN.
14	Comisión de vinculación	Socializan a estudiantes plan de actividades del proyecto de vinculación, y designa Docente Tutor y empresas donde se realizará la vinculación y establecen un cronograma de entrega de planificaciones, informes y otros requisitos que se requieran.	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 10.
15	Coordinador de Vinculación de Carrera	Contacta vía telefónica al representante de cada una de las empresas y acuerda fecha y hora de	N/A

		visita.	
16	Coordinador de Vinculación de Carrera	Redacta carta a la empresa indicando los estudiantes que realizarán la vinculación. (ANEXO 7)	N/A
17	Estudiante y Docente Tutor	Visitan la empresa, socializan el proyecto de vinculación a ejecutar y entregan carta firmada por el Coordinador de Vinculación de Carrera.	N/A
18	Coordinador local	Si la empresa se compromete con el proyecto y está dispuesta a apoyar al estudiante y Docente Tutor en la ejecución del proyecto ir al paso N°20, caso contrario continuar con el paso N°19.	N/A
19	Coordinador de Vinculación de Carrera	Reasigna otra empresa al estudiante y repite el procedimiento desde el paso N°15.	N/A
20	Coordinador local	Entrega carta de aceptación al estudiante y Docente Tutor (ANEXO 8), comprometiéndose a participar activamente en el proyecto.	N/A
21	Estudiante	Realiza ficha personal (ANEXO 9), con los datos recogidos durante la visita, y presenta a Docente Tutor	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017,

		para su revisión.	página 11.
22	Docente Tutor	Revisa ficha personal y emite correcciones en caso de ser necesario.	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 10.
23	Docente Tutor	En caso de existir correcciones continuar con el paso N°24, caso contrario ir al paso N°25	N/A
24	Estudiante	Realiza las correcciones emitidas por el docente y presenta nuevamente para su revisión paso N°22.	N/A
25	Docente Tutor / Coordinador de Vinculación Carrera	Firma la ficha personal.	N/A.
26	Estudiante	Firma ficha personal, saca una copia de la planificación anual del proyecto de vinculación y presenta ficha, planificación y carta e aceptación emitida por la empresa al Coordinador Administrativo de Vinculación FICAYA	N/A
27	Coordinador Administrativo de Vinculación FICAYA	Firma y sella los documentos entregados por los estudiantes.	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 11.

28	Estudiante	Escanea documentos, sube a su carpeta personal y entrega físicos al Coordinador Administrativo de Vinculación FICAYA.	N/A
29	Coordinador Administrativo de Vinculación FICAYA	Archiva ficha personal y plan de actividades de cada estudiante.	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 11.

- **Documento y/o Registro del proceso**: Oficio solicitando la participación en el proyecto de vinculación, acta de asignación de estudiantes, Carta de petición a la empresa, carta de aceptación de la empresa, Ficha personal del estudiante, Plan de actividades de vinculación carrera.
- **Documentos y/o Registros de otros procesos o entes externos:** N/A.

5.3 ACTIVIDAD 3: EJECUCIÓN DE LA VINCULACIÓN.

N°	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA
1	Estudiante	Realiza planificación mensual de actividades (ANEXO 10) en base a la planificación de actividades del proyecto presentada por la comisión de vinculación, durante el tiempo que sea necesario para completar con la vinculación y presenta para su revisión al Docente Tutor.	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 11.

2	Docente Tutor / Coordinador de Vinculación Carrera.	Revisa y firma planificación mensual de actividades.	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 10.
3	Estudiante	Presenta planificaciones mensuales al Coordinador local.	N/A
4	Coordinador local	Revisa y firma planificación mensual	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 12.
5	Estudiante	Firma planificación mensual, escanea y sube al OneDrive institucional en su capeta personal y presenta documento físico al Coordinador Administrativo de Vinculación FICAYA, según los plazos establecidos (primera semana del mes)	N/A
6	Coordinador Administrativo de Vinculación FICAYA	Archiva la planificación mensual en la carpeta de cada estudiante.	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 11.
7	Estudiante / Docente Tutor	Mientras el estudiante cumple con las actividades planificadas mensualmente lleva un registro de asistencia en la empresa	Art. 15 (literal b) del Reglamento de la unidad de extensión

		(ANEXO 11), el docente asesora y visita la empresa por lo menos una vez al mes para dar seguimiento y control a las actividades realizadas y llena ficha de seguimiento (ANEXO 12)	universitaria de la UTN.
8	Estudiante	Al final de cada mes elabora informe de las actividades realizadas en el formato establecido (ANEXO 13) durante el periodo necesario para culminar con vinculación y presenta para su revisión al Docente Tutor, Coordinador Local y Coordinador Administrativo de Vinculación FICAYA.	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 11
9	Docente Tutor / Coordinador de Vinculación de Carrera.	Revisa el informe mensual del estudiante, emite correcciones en caso de ser necesario y firma una vez que este corregido.	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 10.
10	Coordinador local	Revisa, firma y sella informes mensuales.	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 12.
11	Coordinador Administrativo de	Revisa, firma y sella informes	Instructivo de vinculación con la

	Vinculación FICAYA	mensuales de los estudiantes.	sociedad 2016-2017, página 12
12	Estudiante	Firma informes mensuales, escanea y sube al OneDrive institucional en su carpeta personal y entrega documento físico al Coordinador Administrativo de Vinculación FICAYA para su archivo según los plazos establecidos (primera semana del mes)	N/A
13	Coordinador Administrativo de Vinculación FICAYA	Archiva informe de estudiante en la carpeta respectiva	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 12
14	Docente Tutor	Revisa carpeta personal de estudiantes en el OneDrive institucional y realiza informe mensual del avance programático en el formato establecido (ANEXO 14) y presenta para su revisión.	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 10.
15	Coordinador de Vinculación de Carrera	Revisa informes de docentes y realiza informe mensual del avance programático en el formato establecido (ANEXO 14), en base a estos y presenta	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 10.

		para revisión.	
16	Coordinador de Vinculación de la Unidad Académica	Revisa informes de coordinadores de vinculación de carrera y realiza **informe de vinculación de la facultad** en base a estos y presenta para revisión al Coordinador Administrativo de Vinculación FICAYA	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 9.
17	Coordinador Administrativo de Vinculación FICAYA	Revisa informes presentados por el Coordinador de Vinculación de la Unidad Académica	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 12
18	Docente Tutor y Coordinador de vinculación de Carrera	Elaboran informes mensuales de las actividades realizadas en las horas de vinculación (ANEXO 15) y presenta a Coordinación de carrera para su revisión, adjuntado evidencias.	Art. 97 del Reglamento General de la UTN
19	Coordinador de Carrera	Evalúa el desempeño del desempeño del docente.	
20	Estudiante/ Docente Tutor / Coordinador local.	Antes de terminar la vinculación difundirán las actividades realizadas en la empresa en medios de comunicación de la universidad (a través de un reportaje, entrevistas en el canal de la UTN o en la radio UTN)	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 14.

21	Estudiante	Una vez culminada la vinculación y las 160 horas el estudiante realiza informe final (ANEXO 16) recalcando el estado inicial y final de la empresa en los formatos establecidos y presenta para su revisión al Docente Tutor, coordinador local, Coordinación de vinculación Carrera y Coordinador Administrativo de Vinculación FICAYA.	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 11.
22	Docente Tutor / Coordinador de Vinculación de Carrera.	Revisa el informe final del estudiante, emite correcciones en caso de ser necesario y firma una vez que este corregido.	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 10.
23	Coordinador local	Revisa, firma y sella informe final	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 12.
24	Coordinador Administrativo de Vinculación FICAYA	Revisa, firma y sella informe final	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 12.
25	Estudiante	Firma informe final, escanea y sube al OneDrive institucional en su carpeta personal y entrega documento físico al Coordinador Administrativo de Vinculación	N/A

		FICAYA para su archivo.	
26	Coordinador Administrativo de Vinculación FICAYA	Archiva informe final de estudiante en la carpeta respectiva	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 12.

- **Documento y/o Registro del proceso**: Planificaciones mensuales, ficha de control y monitoreo de la vinculación, informes mensuales del estudiante, informes mensuales del avance programático docentes, informe final de vinculación estudiante.
- **Documentos y/o Registros de otros procesos o entes externos:** N/A.

5.4 ACTIVIDAD 4: EVALUACIÓN DE LA VINCULACIÓN

N°	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA
1	Estudiante	Entrega a empresa documentos realizados en formato físico y digital, para que esta le dé el uso que requiera.	N/A
2	Coordinador local	Evalúa el desempeño del estudiante en formato establecido (ANEXO 17).	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 12
3	Coordinador local	Emite certificación en el que consta los nombres de los estudiantes, las actividades más	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-

		relevantes que este ejecuto en la empresa y la duración de estas en la empresa. (ANEXO 18).	2017, página 12
4	Estudiante	Escanea certificado y sube a la nube en su carpeta personal.	N/A
5	Docente Tutor	Evalúa el desempeño del estudiante, revisa en el OneDrive que la carpeta personal del estudiante contenga toda la documentación requerida a lo largo de la vinculación y haya subido la documentación en los plazos establecidos y consigna la primera calificación en una escala de 1 a 10, la segunda es correspondiente a la participación del estudiante en eventos de vinculación de asistencia obligatoria, y la tercera nota dependerá de la difusión en medios de comunicación de la UTN y de la ficha de seguimiento y control que se realizaron en las visitas de la empresa.	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 10 y 13.
6	Docente Tutor	Realiza informe de evaluación final (ANEXO 19) y coloca calificación final, promediando las 3 calificaciones parciales,	N/A

		realiza una matriz con las calificaciones parciales y final de los estudiantes a su cargo y entrega al Coordinador de Vinculación de Carrera.	
7	Coordinador de Vinculación de Carrera.	Firma informe de evaluación y entrega al estudiante.	
8	Estudiante	Estudiante escanea hoja con la calificación y sube a carpeta personal.	N/A
9	Estudiante	Retira carpeta con documentación entregada al Coordinador Administrativo de Vinculación FICAYA.	N/A
10	Estudiante	Anilla la documentación en el orden establecido y entrega a docente.	N/A
11	Docente Tutor	Recoge los anillados de los estudiantes que están a su cargo, entrega anillados al Coordinador de Vinculación de Carrera y envía matriz de calificaciones de dichos estudiantes.	N/A
12	Coordinador de Vinculación de Carrera	Copila los anillados y calificaciones de los estudiantes en una matriz.	N/A

13	Comisión de vinculación de carrera	Realiza el informe final de vinculación en los formatos establecidos (ANEXO 20).	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 10.
14	Coordinador de Vinculación de Carrera	Entrega informe final de vinculación, anillados y envía matriz con calificaciones de los estudiantes.	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 10.
15	Coordinador Administrativo de Vinculación FICAYA	Revisa y archiva anillado de estudiante e informe de comisión de vinculación	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 12.
16	Coordinador Administrativo de Vinculación FICAYA	Ingresa calificaciones de estudiantes al SIIU y emite los expedientes de los estudiantes a la carrera.	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 12.
17	Secretaria de carrera	Archiva expedientes de estudiantes.	Instructivo de vinculación con la sociedad 2016-2017, página 10.
18	Estudiante	Una vez que las calificaciones están subidas en el SIIU el estudiante realiza una solicitud dirigido al director de vinculación (ANEXO 21) requiriendo que le otorguen la certificación de haber culminado la vinculación y	N/A

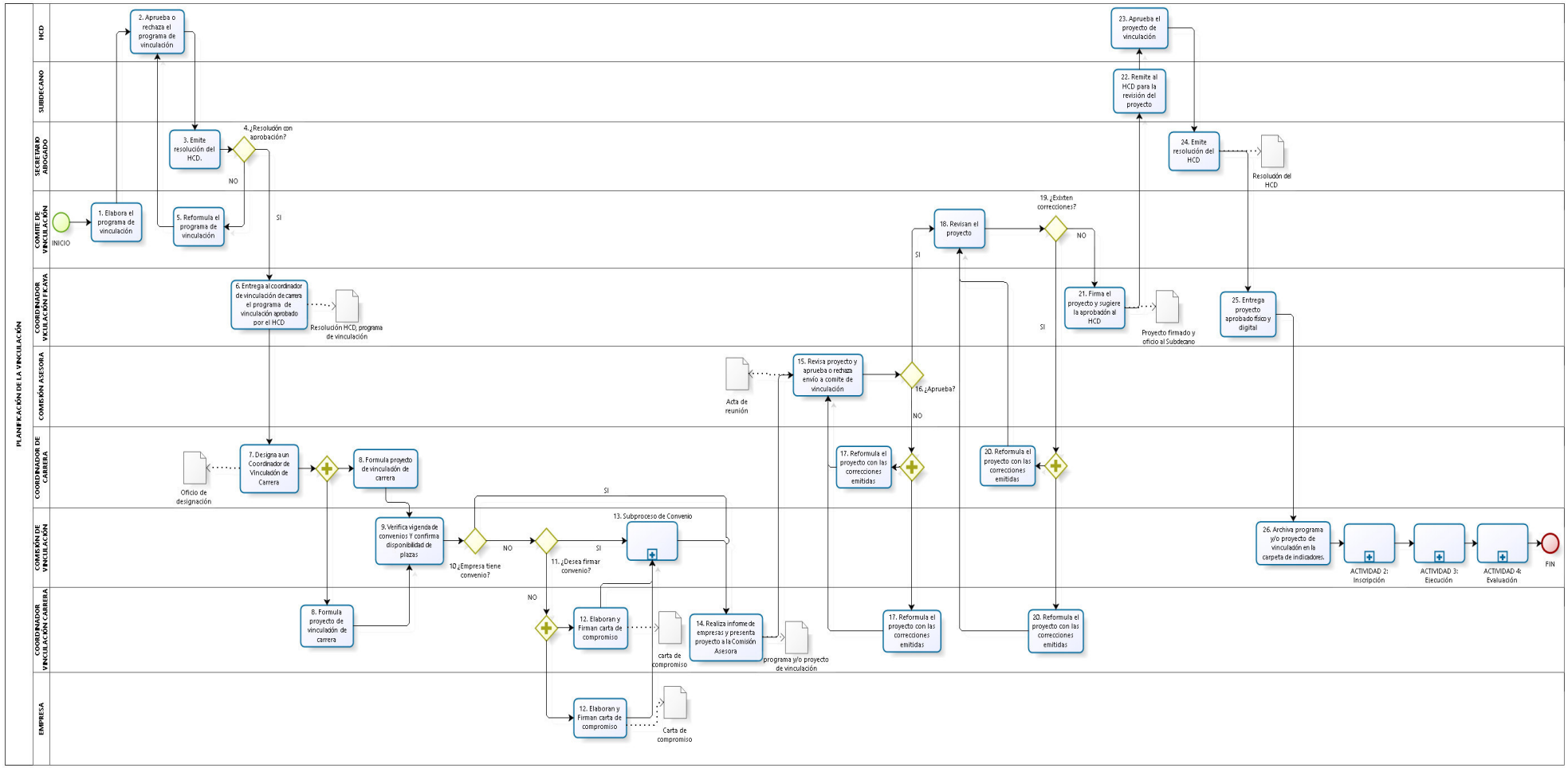
		entrega a secretaria de vinculación.	
19	Secretaria de vinculación	Revisa en el SIIU que el estudiante tenga aprobada la vinculación	N/A
20	Secretaria de vinculación	Si el estudiante tiene aprobada la vinculación continua con el paso N°21, caso contrario finaliza el proceso.	N/A
21	Secretaria de vinculación	Elabora el certificado del estudiante de haber cumplido con el requerimiento de vinculación y entrega certificado a director de vinculación.	N/A
22	Director de vinculación	Firma y sella certificado y entrega a secretaria de vinculación.	N/A
23	Estudiante	Retira el certificado en secretaria de vinculación y a través de un registro el estudiante coloca sus nombres, numero de cedula y firma, para constancia de la secretaria de que se le entrego el certificado.	N/A
FIN			

- **Documento y/o Registro del proceso**: Ficha de evaluación del desempeño del estudiante por la empresa, certificado de vinculación de la empresa, matriz de calificaciones, ficha de evaluación de vinculación por el docente, anillados de vinculación de los estudiantes, informe final de vinculación de carrera, certificado de vinculación por la UTN.

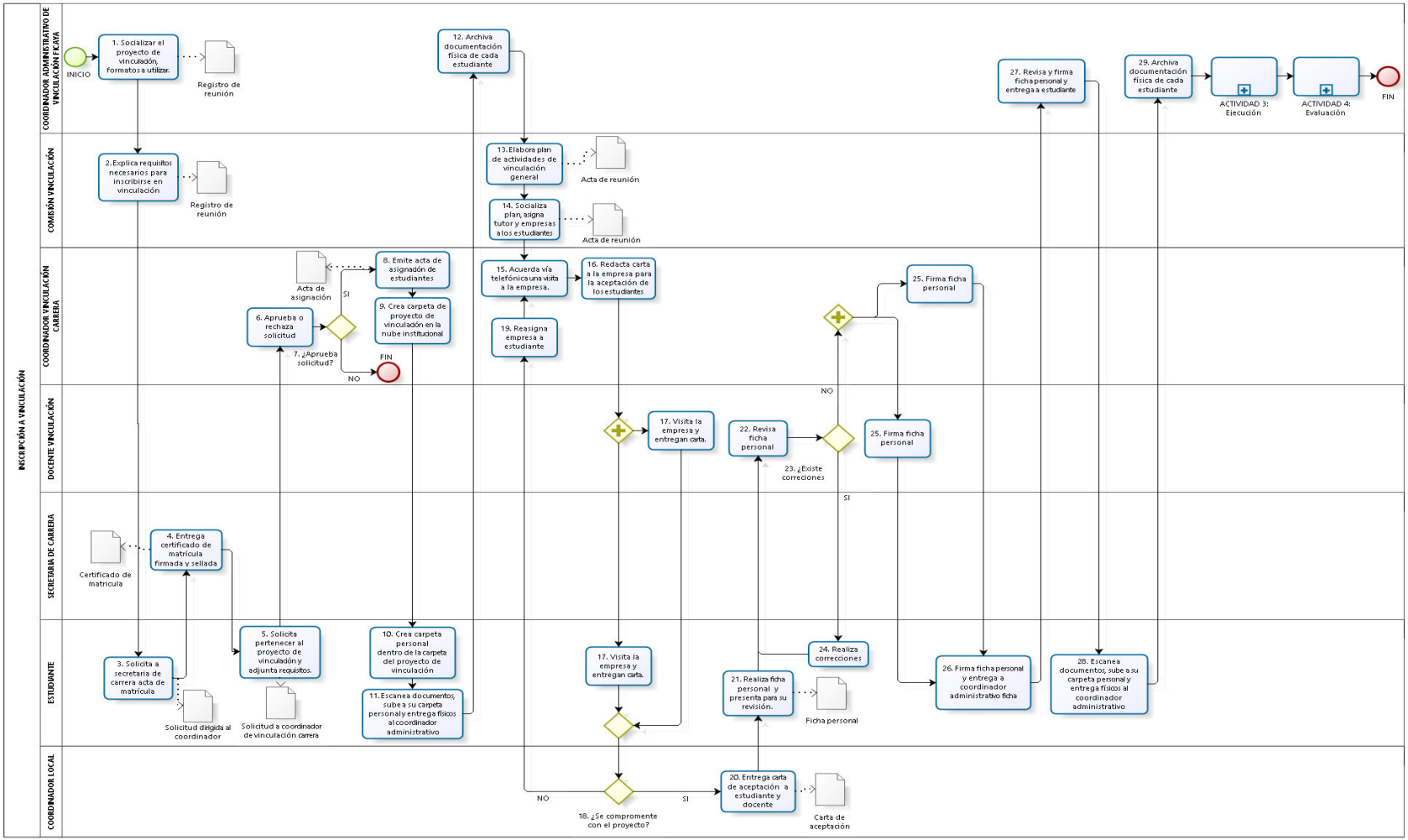
- **Documentos y/o Registros de otros procesos o entes externos:** N/A

6. FLUJOGRAMA

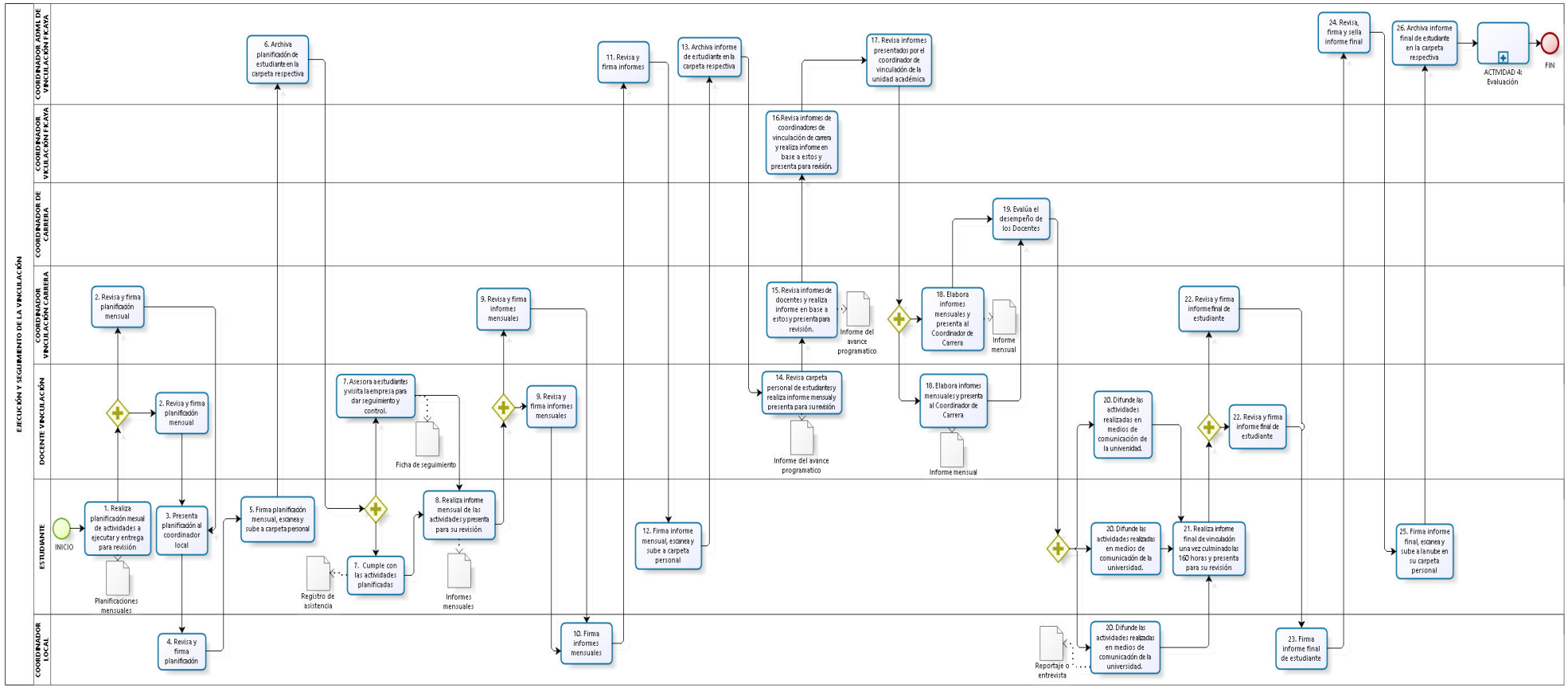
6.1. PLANIFICACIÓN DE LA VINCULACIÓN



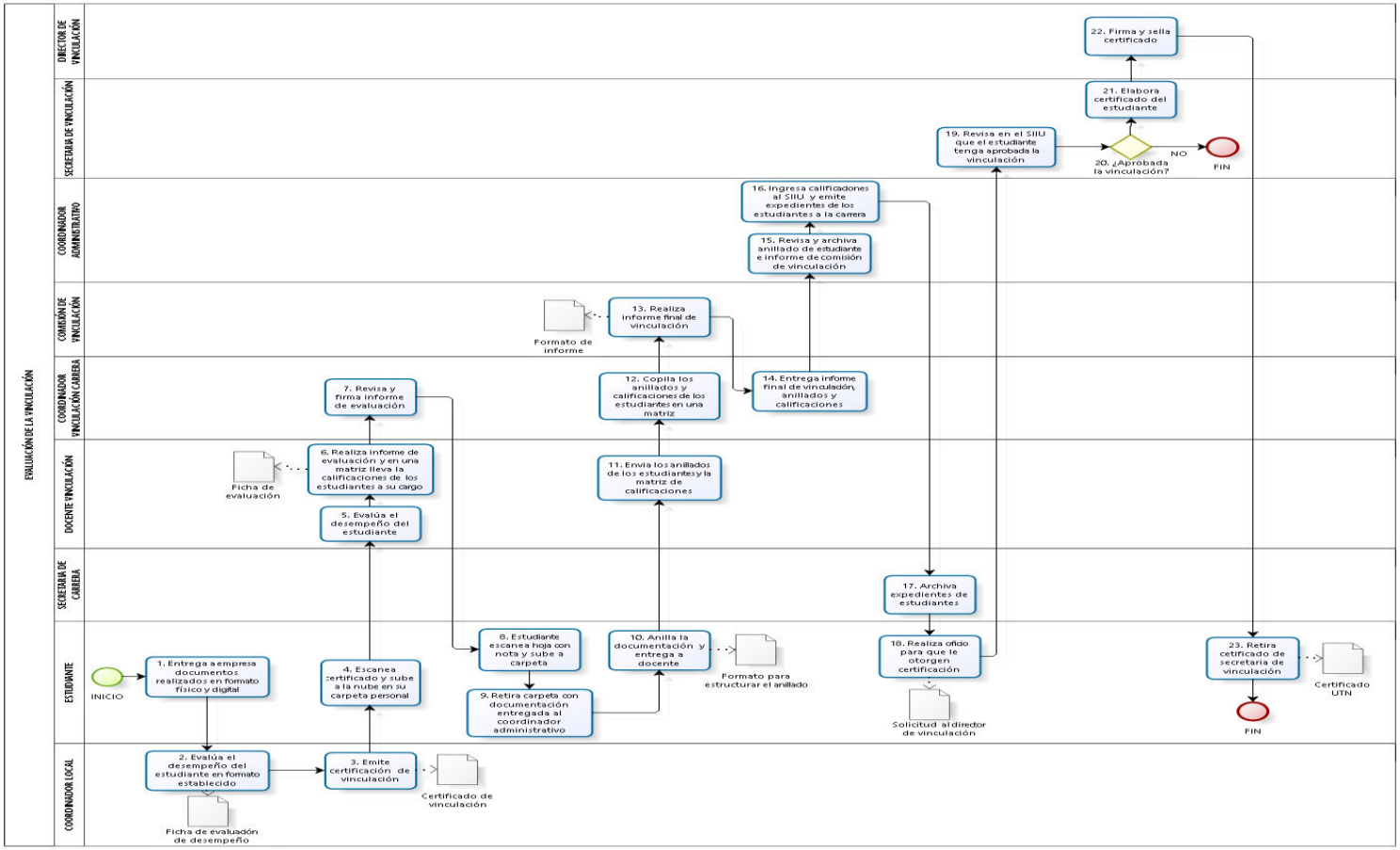
6.2. INSCRIPCIÓN DE ESTUDIANTE EN VINCULACIÓN



6.3. EJECUCIÓN DE LA VINCULACIÓN



6.4. EVALUACIÓN DE LA VINCULACIÓN



7. DOCUMENTOS Y REGISTROS

DOCUMENTOS Y REGISTROS						
	ORIGEN		TIPO		DISTRIBUCIÓN	
NOMBRE	INT	EXT	IMP	DIG	FUNCIONARIO	LUGAR ARCHIVO
Plan vinculación UTN de la UTN vigente		X	X		Dirección de vinculación.	Oficina vinculación UTN.
Programa de vinculación de la Facultad		X	X		Coordinador de la Unidad Académica.	Oficina del Coordinador de la Unidad Académica.
Resoluciones de aprobación del HCD del proyecto Vinculación de Facultad.		X	X		Coordinador de la Unidad Académica.	Oficina del Coordinador de la Unidad Académica.
Resoluciones de aprobación del HCD del proyecto Vinculación de Carrera		X	X		Coordinador de Vinculación de Carrera.	Coordinación de Carrera/ Carpeta de indicado Programas/proyectos de inclusión con la sociedad (A.2.1)
Oficio para la aprobación del proyecto vinculación Facultad		X	X		Subdecano	Oficina de Subdecanato FICAYA
Convenios		X	X	X	Departamento de Relaciones Nacionales e Internacionales UTN.	Oficina de Nacionales e Internacionales UTN.
Cata de Compromiso	x		X	x	secretaria de Carrera. Coordinador de Vinculación de Carrera.	Coordinación de Carrera OneDrive institucional
Certificado de vinculación por la UTN.		X	X		Estudiante o secretaria de Carrera.	Coordinación de Carrera
Distributivo docente		X	X	X	Coordinador de Carrera/ Subdecano	Coordinación de carrera/ OneDrive institucional
Programa y/o proyecto de vinculación carrera.	X		X	X	Coordinador de Vinculación de Carrera.	Coordinación de Carrera en Carpeta de indicador Programas/proyectos de inclusión con la sociedad (A.2.1)
Acta de aprobación de envío Comisión Asesora.	X		X		Secretaria de Carrea/ Coordinador de la Unidad Académica	Coordinación de Carrera/ Oficina del Coordinador de la Unidad Académica.
Plan de actividades de vinculación de la carrera	X		X		Coordinador de Vinculación de Carrera.	Coordinación de Carrera en Carpeta de indicador Programas/proyectos de inclusión con la sociedad (A.2.1)
Oficio para obtención de certificado de matricula	X		X		Secretaria de Carrera	Coordinación de Carrera en la carpeta personal de la Carrera.
Oficio para participar en vinculación	X		X		Coordinador de Vinculación de Carrera.	Coordinación de Carrera en el anillado de vinculación del Estudiante.
Acta de asignación	X		X		Coordinador de Vinculación de Carrera.	Coordinación de Carrera en el anillado de vinculación del

						Estudiante.
Carta dirigida a empresario	X		X		Coordinador de Vinculación de Carrera.	Coordinación de Carrera en el anillado de vinculación del Estudiante.
Carta de aceptación de la empresa	X		X		Coordinador de Vinculación de Carrera.	Coordinación de Carrera en el anillado de vinculación del Estudiante.
Ficha personal	X		X		Coordinador de Vinculación de Carrera.	Coordinación de Carrera en el anillado de vinculación del Estudiante.
Planificación mensual de actividades estudiante	X		X		Coordinador de Vinculación de Carrera.	Coordinación de Carrera en el anillado de vinculación del Estudiante.
Ficha de control y monitoreo	X		X		Coordinador de Vinculación de Carrera.	Coordinación de Carrera en Carpeta de indicador Programas/proyectos de inclusión con la sociedad (A.2.1) y anillado de estudiante.
Informe mensual de actividades estudiante	X		X		Coordinador de Vinculación de Carrera.	Coordinación de Carrera en el anillado de vinculación del Estudiante.
Informe de avance programático	X		X		Coordinador de Vinculación de Carrera.	Coordinación de Carrera.
Informe final de vinculación	X		X		Coordinador de Vinculación de Carrera.	Coordinación de Carrera en el anillado de vinculación del Estudiante.
Evaluación de desempeño	X		X		Coordinador de Vinculación de Carrera.	Coordinación de Carrera en Carpeta de indicador Programas/proyectos de inclusión con la sociedad (A.2.1) y anillado de estudiante.
Certificado de vinculación empresa	X		X		Coordinador de Vinculación de Carrera.	Coordinación de Carrera en Carpeta de indicador Programas/proyectos de inclusión con la sociedad (A.2.1) y anillado de estudiante.
Ficha de evaluación final	X		X		Coordinador de Vinculación de Carrera.	Coordinación de Carrera en Carpeta de indicador Programas/proyectos de inclusión con la sociedad (A.2.1) y anillado de estudiante.
Informe final de vinculación carrera	X		X		Coordinador de Vinculación de Carrera.	Coordinación de Carrera en Carpeta de indicador Programas/proyectos de inclusión con la sociedad (A.2.1) y anillado de estudiante.
Solicitud para obtención de certificado vinculación UTN	X		X		Director de Vinculación de Carrera.	Oficina de Vinculación.
Ficha de Seguimiento	X		X	X	Secretaria de Carrera	Coordinación de carrera

					Coordinador de vinculación Carrera	Onedrive institucional
Registro de asistencia	X		X	X	Secretaria de Carrera Coordinador de vinculación Carrera	Coordinación de carrera Onedrive institucional

8. ANEXOS

LISTADO DE ANEXOS		
N°	**Código**	**Nombre del anexo**
1	D.INT01.G.I.V.2.1	Carta de compromiso
2	.INT02.G.I.V.2.1	Programa y proyecto de vinculación carrera.
3	.INT03.G.I.V.2.1	Solicitud para obtención de certificado de matricula
4	.INT04.G.I.V.2.1	Solicitud para participar en vinculación
5	.INT05.G.I.V.2.1	Acta de asignación
6	.INT06.G.I.V.2.1	Plan de actividades de vinculación de la carrera
7	.INT07.G.I.V.2.1	Oficio dirigido a empresario
8	.INT08.G.I.V.2.1	Carta de aceptación de la empresa
9	.INT09.G.I.V.2.1	Ficha personal
10	.INT10.G.I.V.2.1	Planificación mensual de actividades estudiante
11	.01.G.I.V.2.1	Registro de asistencia
12	.02.G.I.V.2.1	Ficha de Seguimiento
13	.INT11.G.I.V.2.1	Informe mensual de actividades estudiante
14	.INT12.G.I.V.2.1	Informe del avance programático de vinculación
15	.INT13.G.I.V.2.1	Informe de Docentes con carga horaria de vinculación
16	.INT14.G.I.V.2.1	Informe final de vinculación estudiante
17	.INT15.G.I.V.2.1	Evaluación de desempeño (coordinador local)
18	.INT16.G.I.V.2.1	Certificado de vinculación empresa
19	.INT17.G.I.V.2.1	Informe de evaluación final
20	.INT18.G.I.V.2.1	Informe final de vinculación carrera
21	.INT19.G.I.V.2.1	Solicitud para obtención de certificado vinculación UTN