



CULTURA ORGANIZACIONAL DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LOS MOCHIS

ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LOS MOCHIS

María Guadalupe **Naranjo-Cantabrana**¹; Zenia Isabel **Castro-Borunda**² y Estrella Evelyn **Armenta-Verdugo**³

¹ Profesora en el Tecnológico Nacional de México-Instituto Tecnológico de Los Mochis. Boulevard Juan de Dios Bátiz y 20 de noviembre s/n. Código Postal 81200. Los Mochis, Sinaloa. Teléfono 01(668)815 03 26. Correo electrónico: lpta03@hotmail.com; ² Profesora en el Tecnológico Nacional de México-Instituto Tecnológico de Los Mochis. Los Mochis, Sinaloa. Correo electrónico: zenia.castro@gmail.com & ³ Profesora en el Tecnológico Nacional de México-Instituto Tecnológico de Tláhuac. Estanislao Ramírez 301 Colonia Ampliación Selene Delegación Tláhuac C.P. 13430 Ciudad de México, correo electrónico estrellaarmenta@ittlahuac.edu.mx

RESUMEN

Objetivo: analizar la cultura organizacional del Instituto Tecnológico de Los Mochis, la metodología desarrollada: es una investigación de nivel descriptivo, utilizando el método deductivo-inductivo y dialéctico, técnicas encuesta y entrevista e instrumentos el cuestionario aplicado al personal, contando con la colaboración para su aplicación de las jefaturas de Departamento, Centro y División y la guía de entrevista aplicada a los distintos Jefes de Departamento del Instituto.

Contribución. El presente documento aborda el desarrollo del concepto de cultura organizacional. Una de las dimensiones de análisis más importantes en las organizaciones. Para tal efecto se elaboró un diagnóstico organizacional con perspectiva de género (2015) con el propósito de conocer la situación laboral de mujeres y hombres que laboran en la Institución, respecto a plaza y puesto, para obtener indicadores de nivel de segregación horizontal o segregación ocupacional y nivel de segregación vertical, diferencia salarial promedio entre hombres y mujeres. Se obtuvieron datos cualitativos, a través del cual se conoció la percepción del personal sobre la discriminación, calidad de vida organizacional e igualdad de oportunidades, equidad de género y datos cuantitativos permitiendo conocer indicadores de nivel de segregación horizontal, vertical y la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

Palabras clave: Cultura Organizacional, Perspectiva de género, calidad de vida organizacional, discriminación, igualdad de oportunidades.

SUMMARY

Objective: Analyze the organizational culture in the Instituto Tecnológico de Los Mochis

Methodology: This is a descriptive research based on a deductive-inductive and dialectical methodology, with survey and interview techniques and as instruments the questionnaire applied to the institute's staff, with support from all Heads of Department and the interview guide applied to the diverse Heads of Departments in the Institute.

Contribution. This document addresses the development of the concept of organizational culture, one of the most important analysis dimensions. For that purpose, an organizational diagnostic with gender perspective (2015) was elaborated with the purpose of knowing the labor situation of women and men who work in the Institution, with respect to the type of contract and position, to obtain indicators of level of horizontal segregation or occupational segregation and level of vertical segregation, wage difference between men and women.

Qualitative data was obtained, through which the perception of the personnel on discrimination, quality of organizational life and equality of opportunity, gender equity came to be known, and also quantitative data was obtained which allowed to know indicators of the level of horizontal and vertical segregation and the gender pay gap.

Key words: Analysis. Organizational culture. Gender equity.

INTRODUCCIÓN

Conforme al (Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018), una de las estrategias transversales es la perspectiva de género, por tal motivo en todas las dependencias del Gobierno Federal debe trabajarse con esa

formalidad, con el propósito de generar condiciones de equidad entre servidores públicos. El Instituto Tecnológico de Los Mochis, elaboró el diagnóstico organizacional con perspectiva de género, con el propósito de conocer la situación laboral de mujeres y hombres que laboran en la Institución, respecto a plaza y puesto, para obtener indicadores de nivel de segregación horizontal o segregación ocupacional y nivel de segregación vertical, diferencia salarial promedio entre hombres y mujeres.

El objetivo del diagnóstico organizacional con perspectiva de género es analizar la situación laboral de las mujeres y los hombres del Instituto Tecnológico de Los Mochis (ITLM), para determinar indicadores de segregación horizontal o segregación ocupacional y nivel de segregación vertical, que permita conocer la diferencia salarial promedio entre hombres y mujeres.

Los resultados de este trabajo son de interés para la Institución, porque los funcionarios docentes contarán con información que les permita una adecuada toma de decisiones, para favorecer un trato igual a hombres y mujeres que laboran en el Instituto, respecto a condiciones de trabajo y prestaciones; al Comité de Equidad de Género del ITLM le permitirá proponer las acciones afirmativas y a favor del personal necesarias e implementar plan y programa de trabajo, con el propósito de fortalecer una cultura de equidad de género entre el personal.

El diagnóstico consta de:

- Análisis cualitativo, a través del cual se conoce la percepción del personal respecto a discriminación, calidad de vida organizacional e igualdad de oportunidades y equidad de género.
- Análisis cuantitativo, el cual permite conocer los indicadores de nivel de segregación horizontal u ocupacional, nivel de segregación vertical, diferencia salarial promedio entre hombres y mujeres, grado y tipo de hostigamiento sexual presente en la Institución.

MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

En el presente trabajo el universo de estudio lo constituyen 347 personas, de las cuales 304 personas con la calidad de trabajadores y trabajadoras del Instituto, 26 personas que laboran en el Instituto en servicios subcontratados de limpieza y 17 personas más en servicios subcontratados de vigilancia. La encuesta se aplicó a las personas que tienen la calidad de trabajador o trabajadora en el Instituto. Atendieron la encuesta 91 hombres (49.18%) y 77 mujeres (64.70%).

La técnica utilizada fue la encuesta aplicada para el personal, contando con la colaboración para su aplicación de las jefaturas de Departamento, Centro y División. Además, se utilizó la técnica de la entrevista aplicada a la Jefa de Recursos Humanos, para obtener la distribución de plazas en el Instituto. También se hizo uso de la entrevista al Jefe de Planeación, Programación y Presupuestos, para obtener información de la matrícula escolar actual en el Instituto.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El Instituto Tecnológico de Los Mochis, está celebrando cuarenta años de su fundación, tiempo durante el cual ha contribuido en el noroeste del País, particularmente en el norte de Sinaloa y en el sur de Sonora a formar profesionistas que participen y coadyuven en el desarrollo tecnológico de nuestro país.

Filosofía del Instituto Tecnológico de Los Mochis

La Misión del Instituto Tecnológico de Los Mochis es

Ser una Institución de Educación Superior Tecnológica de calidad, que forma el desarrollo sustentable, económico, social y cultural de nuestro país y de la humanidad.

Visión del Instituto Tecnológico de Los Mochis

Su visión es ser una Institución de Educación Superior Tecnológica de alto desempeño y de excelencia a nivel internacional, comprometida con el desarrollo sustentable y equitativo de la sociedad (Instituto Tecnológico de Los Mochis, 2017).

Los valores que prevalecen en el personal de la institución

Honestidad: Orientar nuestra conducta hacia el cumplimiento de nuestro actuar en base a leyes y reglamentos que dirigen nuestro quehacer diario con transparencia total en todo sentido.

Lealtad: Cumplir con los compromisos sociales, institucionales y personales aún en circunstancias cambiantes, defendiendo lo que creemos y en quien creemos.

Tolerancia: Aceptar a las personas valorando las distintas formas de entender su opinión social, étnica, cultural y religiosa, sin que ésta atente a los derechos fundamentales del hombre.

Equidad: Promover la igualdad de trato y oportunidades.

Espíritu de servicio: Es la actitud proactiva que distingue a la persona por su profesionalismo en su desempeño, proporcionando lo mejor de sí mismo.

Alto desempeño: Cumplir y elevar estándares de calidad, sustentado en el desarrollo humano.

Los objetivos de esta institución son

1. Ofrecer planes y programas de estudios que permitan la formación de profesionales, científicos, humanistas y tecnólogos para coadyuvar al desarrollo sustentable.
2. Ampliar la oferta educativa, a través de la creación de nuevos programas académicos y de la implementación de nuevas modalidades educativas, de acuerdo a los resultados de estudios de factibilidad, para contribuir al aseguramiento de la equidad en el acceso, la permanencia y el éxito académico, y que respondan a las prioridades del desarrollo estatal, regional y nacional.
3. Reducir los índices de deserción, reprobación e incrementar los de eficiencia terminal y titulación para contribuir al aprovechamiento equitativo de las oportunidades de educación que ofrece el ITLM.
4. Actualizar de manera permanente a los profesionales en activo y capacitar a la comunidad en general para facilitar su incorporación a la sociedad del conocimiento.
5. Brindar becas y apoyos económicos a estudiantes sobresalientes que lo requieran para que puedan concluir sus estudios.

Oferta educativa

Actualmente el ITLM, cuenta con una matrícula escolar de 5200 personas.

Se trabaja en dos campus, con las siguientes licenciaturas:

Campus Los Mochis

Licenciatura en Administración, Contador Público, Ingeniería Industrial, Ingeniería Informática, Licenciatura en Biología, Ingeniería Química, Ingeniería en Gestión Empresarial, Ingeniería Electrónica, Ingeniería Mecatrónica, Ingeniería Electromecánica, Arquitectura, Ingeniería en Industrias Alimentarias.

Campus Villa de Ahome

Ingeniería Industrial, Ingeniería en Gestión Empresarial, Ingeniería en industrias alimentarias y Licenciatura en Biología.

En ambos campus se cuentan con 304 personas laborando en el Instituto, de las cuales 185 son hombres y 119 mujeres; respecto a los servicios de limpieza y vigilancia subcontratados en el Instituto, laboran 26 personas en limpieza, de las cuales 20 son mujeres y 06 hombres y 17 personas en vigilancia, todos del sexo masculino.

Análisis cuantitativo

El análisis cualitativo consta de tres apartados.

1. Discriminación en la Institución
2. Calidad de vida institucional
3. Igualdad de oportunidades y equidad de género.

Discriminación en la institución

En relación a la discriminación de la institución se realizó la siguiente pregunta:

Mencione a que grupo/s minoritario (s) se rechaza

De las 91 personas encuestadas, 87 contestaron este apartado:

85 personas no expresaron grupo.

1 persona expresó: embarazadas

1 persona expresó: personas con necesidades especiales.

Calidad de vida institucional

La calidad de vida institucional constituye un área de oportunidad para trabajar en el ITLM, por los resultados obtenidos en la encuesta que a continuación se describen y respecto a la igualdad de oportunidades, consideran que el ingreso, ascenso, obtención de prestaciones, igualdad en salario tienen un trato igual, únicamente respecto a la posibilidad para alcanzar puestos directivos, tanto hombres como mujeres consideran que las mujeres tienen menos oportunidades respecto a los hombres.

Atendiendo el apartado 2. Calidad de vida Institucional.

La escala de valor fue:

5. Totalmente de acuerdo
4. Parcialmente de acuerdo
3. Indiferencia
2. Parcialmente en desacuerdo

1. Totalmente en desacuerdo

Las trabajadoras contestaron:

Cuadro 1. Calidad de vida Institucional – Las Trabajadoras contestaron. Fuente de información propia mediante aplicación de cuestionario

No.	Pregunta	5	4	3	2	1
2.1	Considero que mi trabajo es novedoso y dinámico	0	3	5	29	32
2.2	Considero que las relaciones interpersonales reflejan trabajo en equipo y apoyo a los líderes.	1	4	7	28	32
2.3	Mi Institución considera las situaciones emocionales y de salud mental de su personal para que su desempeño no afecte la calidad de vida organizacional	7	7	16	21	21
2.4	Cuento con espacios y opciones adecuadas para mi alimentación en la institución	11	6	12	23	20
2.5	Mi Institución contempla medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones	7	10	8	33	15
2.6	Mi Institución me otorga el descanso en días feriados nacionales obligatorios y vacaciones a que tengo derecho	0	0	0	1	72
2.7	Cuando tengo necesidad de atender asuntos particulares, familiares, escolares de carácter extraordinario mi jefa/e me da las facilidades para atenderlos	1	2	1	9	60
2.8	Mi institución me anima a equilibrar mi vida laboral y personal.	3	5	10	22	32

Los trabajadores contestaron:

Cuadro 2. Calidad de vida Institucional – Los Trabajadores contestaron. Fuente de información propia mediante aplicación de cuestionario

No.	Pregunta	5	4	3	2	1
2.1	Considero que mi trabajo es novedoso y dinámico	0	0	6	36	43
2.2	Considero que las relaciones interpersonales reflejan trabajo en equipo y apoyo a los líderes.	2	2	10	33	36
2.3	Mi Institución considera las situaciones emocionales y de salud mental de su personal para que su desempeño no afecte la calidad de vida organizacional	6	6	19	31	23
2.4	Cuento con espacios y opciones adecuadas para mi alimentación en la institución	13	13	13	29	26
2.5	Mi Institución contempla medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones	8	8	19	28	21
2.6	Mi Institución me otorga el descanso en días feriados nacionales obligatorios y vacaciones a que tengo derecho	1	1	1	3	81

2.7	Cuando tengo necesidad de atender asuntos particulares, familiares, escolares de carácter extraordinario mi jefa/e me da las facilidades para atenderlos	0	0	2	15	67
2.8	Mi institución me anima a equilibrar mi vida laboral y personal.	5	5	13	25	36

Igualdad de oportunidades y equidad de género

Atendiendo el apartado 3. Igualdad de oportunidades y equidad de género.

Se preguntó: ¿Consideras que las mujeres tienen la misma oportunidad que los hombres en los siguientes aspectos?

Los criterios de valor en este rubro son: igual, menos y más.

Este apartado lo contestaron 72 trabajadoras y los aspectos de los que se obtuvo la percepción de las trabajadoras son:

Cuadro 3. Igualdad de Oportunidades y equidad de género – Las Trabajadoras contestaron. Fuente de información propia mediante aplicación de cuestionario

No.	Pregunta	igual	menos	más
3.1	Ingreso en la Institución	65	4	3
3.2	Ascenso en la Institución	59	13	0
3.3	Obtención de prestaciones en la Institución	71	1	0
3.4	Obtención de igual salario ante iguales responsabilidades	69	3	0
3.5	Alcanzar puestos directivos en la Institución	45	25	2

Respecto a la pregunta:

Mencione a qué grupo/s minoritario (s) se rechaza:

De las 72 personas encuestadas:

69 personas no expresaron grupo.

1 persona expresó indiferencia al personal administrativo.

1 persona expresó: maestros adscritos por honorarios

1 persona expresó: “Varios hombres tienen puestos de parapeto o simulación y no pasa nada. Por ser mujeres, los criterios son más crueles para juzgar, el trabajo, los castigos, los juicios que lo que son con los hombres. Los puestos operativos se los dan a mujeres o mandos medios. Muchos hombres no cumplen y no pasa nada”

Este apartado lo contestaron 87 de los 91 trabajadores que atendieron la encuesta y los aspectos de los que se obtuvo la percepción de los trabajadores son:

Cuadro 4. Igualdad de Oportunidades y equidad de género – Los Trabajadores contestaron. Fuente de información Propios con datos obtenidos mediante aplicación de cuestionario

No.	Pregunta	igual	menos	más
3.1	Ingreso en la Institución	83	2	2
3.2	Ascenso en la Institución	78	5	4
3.3	Obtención de prestaciones en la Institución	81	2	4
3.4	Obtención de igual salario ante iguales responsabilidades	84	2	1
3.5	Alcanzar puestos directivos en la Institución	73	12	1

Nota: una persona no contestó esta pregunta

Análisis cuantitativo

Laboran 304 personas, de las cuales 185 son hombres y 119 son mujeres. Atendieron la encuesta 91 hombres (49.18%) y 77 mujeres (64.70%).

Respecto al estado civil, 90 hombres contestaron la encuesta, de las cuales 10 se declararon solteros y 80 dijeron ser casados. Respecto a las mujeres, contestaron la encuesta 77 personas de las cuales 32 se declararon solteras y 45 dijeron ser casadas. Atendiendo las encuestas contestadas se tienen en total 42 personas solteras, de las cuales 10 son hombres (23.81%) y 32 son mujeres (76.19%); también, 125 se declararon casadas, de las cuales 80 son hombres (64%) y 45 mujeres (36%).

Atendiendo a su antigüedad en el centro de trabajo:

Contestaron la encuesta 90 hombres y 77 mujeres y los resultados obtenidos son los siguientes:

45 personas tienen de 1 a 5 años de servicios, de las cuales 20 son hombres y 25 son mujeres.

31 personas con antigüedad de 6 a 10 años de servicios, de las cuales 16 son hombres y 15 son mujeres.

17 personas con antigüedad de 11 a 15 años de servicios, de las cuales 9 son hombres y 8 mujeres.

29 personas con antigüedad de 16 a 20 años de servicios, de las cuales 18 son hombres y 11 son mujeres.

33 personas con antigüedad de 21 a 30 años de servicios, de las cuales 19 son hombres y 14 mujeres.

12 personas con antigüedad de 31 años en adelante, de las cuales 8 son hombres y 4 mujeres.

Respecto a la distribución de plazas docentes, hay 323 plazas docentes, 224 plazas docentes son para hombres (69.35%) y 99 plazas docentes son para mujeres (30.65%). Por lo anterior, el índice de segregación por plazas docentes es de 14.31% (0.14).

Respecto a la distribución de plazas no docentes, 75 plazas no docentes, de las cuales 30 son para hombres (40%) y 45 son para mujeres (60%). Por lo anterior, el índice de segregación por plazas no docentes es de 43.33% (0.43).

Respecto a la adscripción del personal, se tiene que 69 hombres y 45 mujeres están adscritos a departamentos académicos, que dependen de la subdirección académica, 3 hombres y 14 mujeres a Departamentos que dependen de la Subdirección de Planeación y Vinculación, 12 hombres y 13 mujeres adscritos a departamentos que dependen de la Subdirección de servicios administrativos.

Para conocer la distribución de hijos e hijas, se preguntó al personal sobre el número de hijos e hijas, considerando su edad; por lo que:

De las 91 encuestas aplicadas a los trabajadores, declararon tener 87 hijos y 100 hijas, con la siguiente distribución de edad:

Cuadro 5. Distribución de edades sobre el número de hijos e hijos a trabajadores del Instituto. Fuente de información Propios con datos obtenidos mediante aplicación de cuestionario

Edad	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Menor de 7 años	10	37.04%	17	62.96%	27
De 7 a 12 años	17	48.57%	18	51.43%	35
De 13 a 15 años	11	45.83%	13	54.17%	24
De 16 años en adelante	49	48.51%	52	51.49%	101
Total:	87	46.52%	100	53.48%	187

De las 77 encuestas aplicadas a las trabajadoras, declararon tener 60 hijos y 50 hijas, con la siguiente distribución de edad:

Cuadro 6. Distribución de edades sobre el número de hijas e hijos a trabajadoras del Instituto. Fuente de información Propios con datos obtenidos mediante aplicación de cuestionario

Edad	Número hombres	%	Número mujeres	%	Total
Menor de 7 años	9	47.37%	10	52.63%	19
De 7 a 12 años	12	38.71%	19	61.29%	31
De 13 a 15 años	8	72.73%	3	27.27%	11
De 16 años en adelante	31	63.27%	18	36.73%	49
Total:	60	54.55%	50	45.45%	110

En la encuesta, se obtuvo información sobre el número de dependientes económicos por cada trabajador y por cada trabajadora, expresando:

De los 91 trabajadores encuestados, 04 declararon no tener dependientes económicos, 47 declararon tener de 1 a 3 dependientes económicos y 40 trabajadores declararon tener más de 3 dependientes económicos.

Respecto a las 77 trabajadoras que contestaron la encuesta, 25 declararon no tener dependientes económicos, 35 declararon tener de 1 a 3 dependientes económicos, 20 trabajadoras declararon tener más de tres dependientes económicos.

También se obtuvo información respecto al tiempo de traslado al trabajo y al medio de transporte utilizado, expresando el personal lo siguiente:

Considerando el tiempo de traslado:

Los 91 trabajadores encuestados, de los cuales 82 utilizan menos de 30 minutos para trasladarse al centro de trabajo, 9 expresaron utilizar de 31 a 60 minutos para trasladarse al centro de trabajo y ningún trabajador expresó utilizar más de 61 minutos para trasladarse al centro de trabajo.

Respecto al medio de transporte, de los 91 trabajadores encuestados, 83 utilizan automóvil, 1 bicicleta/moto, 6 transporte colectivo y un trabajador declaró llegar al centro de trabajo caminando.

De las 77 trabajadoras encuestadas, 66 declararon utilizar menos de treinta minutos para trasladarse al trabajo, 9 trabajadoras utilizan de 31 a 60 minutos y 2 trabajadoras declararon utilizar más de 61 minutos para trasladarse al centro de trabajo.

Respecto al medio de transporte, de las 77 trabajadoras encuestadas, 69 trabajadoras utilizan el automóvil y 8 trabajadoras el transporte colectivo. Ninguna trabajadora declaró utilizar bicicleta/moto u otro medio de transporte.

Por lo anterior, de las 168 personas encuestadas, se deduce la necesidad de 152 cajones de estacionamiento por lo menos para el personal. Se entiende que el personal puede tener horarios de trabajo diferentes y que no todo el personal contestó la encuesta.

Respecto al costo quincenal aproximado de medio de transporte, 90 trabajadores contestaron esta pregunta y 6 hombres declararon gastar menos de \$100.00, 28 trabajadores gastan de \$101.00 a \$300.00, 19 trabajadores gastan de \$301.00 a \$500.00 y 37 trabajadores gastan más de \$501.00.

En relación al costo quincenal aproximado de medio de transporte, 77 trabajadoras, contestaron esta pregunta y 12 trabajadoras gastan de \$101.00 a \$300.00, 26 trabajadoras gastan de \$301.00 a \$500.00 y 39 trabajadoras gastan más de \$501.00. Ninguna trabajadora declaró gastar menos de \$100.00.

En relación a hostigamiento sexual, hombres y mujeres encuestadas no lo perciben, a excepción de que existen piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.

CONCLUSIONES

Primera. En el Instituto Tecnológico de Los Mochis, existe mayor participación de hombres que de mujeres.

Segunda. Las plazas docentes mayormente las tienen hombres y las plazas no docentes pertenecen mayoritariamente a mujeres. Lo anterior indica, que continúa la cultura de que el servicio de atención al personal, alumnado y público en general, lo realizan las mujeres.

Tercera: El estado civil que prevalece en el personal es ser casado o casada.

Cuarta. Respecto al grado de escolaridad, los hombres han tenido más posibilidad de realizar estudios de postgrado, lo que se traduce en mejores posibilidades de promoción y ascenso, así como de prestaciones económicas, como la beca al desempeño académico.

Quinta. Se percibe que hay menos posibilidades para las mujeres de ocupar funciones directivas.

Sexta. Respecto a los indicadores de hostigamiento sexual, la mayoría del personal considera que no existe esta problemática, con excepción de piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.

LITERATURA CITADA

- Austin Millán, T. (Marzo de 2000). Para comprender el concepto de Cultura. Obtenido de http://sanchez-lengerke.com/mediateca/ova/ucm/dvd1/PLANEACION/CD/paq4/pdf/Austin_El_concepto_de_cultura.pdf
- Barragán García, A., & Güingla Taco, O. (2014). El Desarrollo Organizacional para el fortalecimiento administrativo de la Unidad Educativa Particular "San Francisco" de la Ciudad de Guaranda, Provincia Bolívar, en el año 2013. Obtenido de Universidad Estatal de Bolívar: <http://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/336/3/DEFENSA%20FINAL%20TESIS.pdf>
- Beriguete De León, A. (27 de Febrero de 2012). El Desarrollo de la Cultura Organizacional. Obtenido de Escuela de Organización Industrial: <http://www.eoi.es/blogs/awildacarolinaberiguete/2012/02/27/el-desarrollo-de-la-cultura-organizacional/>
- Díaz, J. (26 de Abril de 2013). ¿Qué es la cultura organizacional de una empresa? Obtenido de Emprendices: <https://www.emprendices.co/que-es-la-cultura-organizacional-de-una-empresa/>
- Domínguez Silva, I., Rodríguez Domínguez, B., & Navarro Domínguez, J. (2009). La cultura organizacional para los sistemas organizacionales de salud. Revista Médica Electrónica, versión On-line, 31(6). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1684-18242009000600012&script=sci_arttext&tlng=pt
- Friend, L. (s.f.). ¿Cuál es el significado de estructura organizacional? Obtenido de La Voz Houston: <http://pyme.lavoztx.com/cul-es-el-significado-de-estructura-organizacional-4749.html>
- Herrera Guerrero, B. (7 de Mayo de 2016). La humanización en el servicio, como determinante en la cultura organizacional del Sector Salud. Obtenido de Universidad Militar Nueva Granada: <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/15199>
- Instituto Tecnológico de Los Mochis. (Enero de 2017). Misión, Visión y valores. Obtenido de <http://www.itmochis.edu.mx/index.php/nosotros/mision-vision-valores>
- Instituto Tecnológico de Los Mochis. (Julio de 2017). Objetivos. Obtenido de <http://www.itmochis.edu.mx/index.php/nosotros/objetivos>
- Instituto Tecnológico de Los Mochis. (Enero de 2017). Oferta educativa. Obtenido de <http://www.itmochis.edu.mx/index.php/2014-10-17-22-41-39/licenciatura>
- Perozo De Jiménez, G. (Septiembre de 2003). Clima y Cultura Organizacional. Obtenido de Universidad Nacional Abierta: <http://postgrado.una.edu.ve/desarrolloorganizacional/paginas/perozolectura3.pdf>
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. (Julio de 2017). Estrategia Transversal Equidad de Género. Obtenido de <http://pnd.gob.mx/>
- Real Academia Española. (s.f.). Organización. Obtenido de Diccionario de la Lengua Española: <http://dle.rae.es/?id=RBkqjIl>
- Romero Arredondo, J. (s.f.). El sector servicios en la economía: el significado de los servicios a empresas intensivos en conocimiento. Obtenido de Facultad de Economía, UNAM: <http://herzog.economia.unam.mx/lecturas/inac3/romeroaj.pdf>
- Ruiz Saenz, M., & Valero Acevedo, A. (2009). Análisis de la Cultura Organizacional en una empresa del sector servicios. Obtenido de Universidad del Rosario: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/661/1018406007-2009.pdf>

Sandoval Caraveo, M. (2004). Concepto y dimensiones del Clima Organizacional. Obtenido de Universidad Gerardo Barrios:
http://clases.ugb.edu.sv/multimedia/Dimensiones_del_clima_organizacional.pdf
Thompson, I. (Agosto de 2007). Definición de Organización. Obtenido de Promonegocios.net:
<https://www.promonegocios.net/empresa/definicion-organizacion.html>

SÍNTESIS CURRICULAR

María Guadalupe Naranjo Cantabrana

Licenciatura en Derecho, Maestría en Derecho Constitucional, Doctorado en Ciencias de lo fiscal. Maestra de tiempo completo en el Instituto Tecnológico de Los Mochis (ITLM) del Tecnológico Nacional de México (TecNM), tutora de alumnos y alumnas, dictado cursos a docentes, conferencias y ponencias en Congresos y ha dirigido y realizado investigaciones.

Zenia Isabel Castro Borunda

Licenciatura en Administración de Empresa, Maestría en Ciencias, Doctorado en Ciencias Administrativas. Docente del área de Ciencias Económico Administrativas del Instituto Tecnológico de Los Mochis. Ha dictado cursos, conferencias y ponencias en empresas y universidades, dirigido y realizado investigaciones y jurado en concursos locales y regionales sobre innovación y emprendedurismo. Correo electrónico: zenia.castro@gmail.com

Estrella Evelyn Armenta Verdugo

Licenciada en Administración por el Instituto Tecnológico de Los Mochis y Maestría en Calidad. Coordinadora de Programas de Movilidad Internacional en el Tecnológico Nacional de México de 2014 a 2016, Docente del Instituto Tecnológico de Tláhuac y actualmente imparte asignaturas del Departamento de Ciencias Económico Administrativas; ha sido jurado en eventos locales y nacionales de Innovación y emprendedurismo. Correo Electrónico: estrellaarmenta@ittlahuac.edu.mx