

**Organizational culture and its impact on the educational quality of the
Francisca Vera Robles School.**

**Cultura organizacional y su incidencia en la calidad educativa de la
Escuela Francisca Vera Robles.**

Autores:

Quimis-Morales, Marilyn Michelle
UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABÍ
Egresada de la Carrera de Contabilidad y Auditoría
Jipijapa - Ecuador



quimis-marilyn2010@unesum.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0006-7946-2989>

Ing. Macías-Loor, Félix Ignacio, MgS.
UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABÍ
Magister en Finanzas y Economía Empresarial, docente de la Carrera de Contabilidad y
Auditoría de la Facultad de Ciencias Económicas
Jipijapa – Ecuador



felix.macias@unesum.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-0734-5058>

Citación/como citar este artículo: Quimis, M., & Macías, F. (2023). Cultura organizacional y su incidencia en la calidad educativa de la Escuela Francisca Vera Robles. *MQRInvestigar*, 7(3), 1475-1491.

<https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.3.2023.1475-1491>

Fechas de recepción: 01-JUN-2023 aceptación: 21-JUL-2023 publicación: 15-SEP-2023



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigiar.com/>



Resumen

El trabajo se enfoca en la incidencia que tiene la cultura organizacional en la educación tomando como referencia a la Escuela Básica Francisca Vera Robles, con la finalidad de evitar falencia en sus procesos administrativos ya que se busca alcanzar los objetivos institucionales mediante las normas y valores por los que se rige la institución y así poder obtener una educación de calidad. La metodología que se utilizó en esta investigación tiene enfoque cualitativo, ya que se empleó una encuesta realizada a los docentes de la institución para verificar cada una de sus opiniones con respecto a la cultura organizacional que existe en la escuela. Sin embargo, con los resultados obtenidos con respecto a esta investigación se pudo detectar que no existe la cultura organizacional como tal, ya que la mayor parte de los docentes ni siquiera conocen sobre el tema, lo cual perjudica y limita que las actividades se desarrollen de manera eficiente y eficaz, poniendo en riesgo el cumplimiento de los objetivos de la organización para el buen funcionamiento. Finalmente se concluye que los docentes al no tener conocimientos sobre que es la cultura organizacional desconocen lo importante que puede ser para brindar una educación de calidad y lo fundamental que la cultura es para fortalecer cada uno de los procesos de la institución educativa.

Palabras claves: educación, docentes, valores, normas, procesos, objetivos.

Abstract

The work focuses on the incidence that the organizational culture has in education, taking as a reference the Francisca Vera Robles Basic School, in order to avoid failure in its administrative processes since it seeks to achieve institutional objectives through the norms and values by which governs the institution and thus be able to obtain a quality education. The methodology used in this research has a qualitative approach, since a survey of the institution's teachers was used to verify each of their opinions regarding the organizational culture that exists in the school. However, with the results obtained with respect to this investigation, it was possible to detect that there is no organizational culture as such, since most of the teachers do not even know about the subject, which harms and limits the activities to be carried out accordingly. efficiently and effectively, jeopardizing the fulfillment of the organization's objectives for proper functioning. Finally, it is concluded that teachers, having no knowledge about what organizational culture is, are unaware of how important it can be to provide quality education and how fundamental culture is to strengthen each of the processes of the educational institution.

Keywords: education, teachers, values, rules, processes, goals.

Introducción

La cultura organizacional a nivel internacional es un elemento fundamental de gestión, el cual va evolucionando con el paso del tiempo, de tal manera que se ha convertido en una herramienta primordial para el buen funcionamiento de las empresas latinoamericanas y para las instituciones educativas, es decir que, para Yopan et al. (2020) la cultura busca proyectar seguridad y edificar categorías de calidad a cada una de las actividades a efectuarse.

De igual forma, la necesidad de gestionar la cultura en las grandes empresas y en las instituciones educativas es una tarea compleja, en tal sentido que mantiene unida a la organización produciendo normas de comportamiento e implementando estrategias que le permitan adaptarse a los cambios constantes. La cultura permite desarrollar una serie de valores institucionales encaminadas a la calidad de la productividad de las empresas y al logro de cada una de sus metas propuestas.

Por otra parte, la cultura organizacional que caracteriza a las empresas ecuatorianas es que su correcto funcionamiento las distingue de las demás entidades, es así como las instituciones educativas aseguran una educación inclusiva e igualitaria y de eficacia con el propósito de fomentar constantemente las oportunidades de enseñanza para todos y cada uno de los ciudadanos sin excepción alguna, ya que si bien es cierto la educación es la base fundamental para formar ciudadanos con valores éticos, además de promover el desarrollo sostenible y mejorar la calidad de vida de las personas ya que facilita el acceso al medio social, cultural y laboral. Jiménez et al. (2017)

A nivel nacional las instituciones educativas no cuentan con una cultura organizacional que refuercen el desempeño sus actividades ya que desconocen su importancia tanto en la parte administrativa como en la parte educativa, ya que si bien es cierto para conseguir la calidad en la educación debe prevalecer los valores éticos, la correcta administración de los procedimientos que conllevan a alcanzar las metas propuestas.

La investigación estuvo dirigida a determinar la influencia de la cultura organizacional en la escuela básica “Francisca Vera Robles “del Cantón Jipijapa, logrando así los resultados sobre la cultura organizacional y la calidad de educación mediante la publicación de un artículo científico que servirá de mucha ayuda para fortalecer la cultura y lograr ser una institución de excelencia.

Como antecedente, se considera el trabajo realizado por Serrano et al. (2020) en su trabajo de investigación titulado “Cultura organizacional en el proceso de gestión de la calidad educativa”. Concluye que tiene como objetivo determinar las manifestaciones de la cultura organizacional en el proceso de gestión de la calidad educativa en instituciones públicas de Colombia, la cual se llevó a cabo mediante la aplicación del método descriptivo, mientras tanto con la aplicación de técnicas de investigación se determinó que los rectores si realizan manifestaciones sobre la cultura organizacional. (pág. 385)

Por otra parte, Troncoso, (2019) en su trabajo de investigación titulado “Cultura organizacional y condiciones de mejora educativa en establecimientos particulares subvencionados de la Región de Ñuble” detalla que: el estudio tiene como objetivo analizar los principales rasgos de la cultura organizacional y las condiciones para la mejora educativa, se utilizó una metodología cuantitativa de tipo exploratorio y descriptivo, mientras que con la aplicación de la técnica de investigación ayudo a evidenciar los factores críticos y propuso estrategias de mejora en los ámbitos de la cultura organizacional(pág. 8).

Antes lo expuesto es significativo enfatizar que cultura organizacional es la manera en como cada establecimiento maneja su ambiente laboral, asimismo forma un marco de referencia para todos aquellos miembros que constituyen la institución debido a que de esto depende la administración de sus acciones que conllevaran a la calidad educativa. En este sentido, crear una cultura organizacional positiva permite manifestar determinados problemas a tiempo, así como la adaptación a los cambios para esto es importante que se creen pautas de comportamientos que sean reflejados directamente en la educación que se imparte en la escuela y así poder cumplir los objetivos y metas planteados.

Cultura organizacional

En la actualidad, muchas organizaciones buscan una situación que les permita mantener sus valores con la finalidad de progresar y conseguir sus metas y objetivos. Es así como, (Tamayo & Romero, 2019) manifiestan que para que exista calidad educativa es significativo que predomine una buena comunicación, un liderazgo y sobre todo una motivación, es decir que la cultura organizacional debe ser flexible para poder proyectar estabilidad y mejorar los niveles de calidad.

Considerando lo anterior, se puede establecer que la cultura es un componente importante que interviene en cada uno de los miembros de la organización, ya que les ayuda a adaptarse

al medio que los rodea, además de esto les permite mejorar sus habilidades en las tareas con las que tienen que cumplir, así mismo la cultura contribuye a mejorar la estructura por la que se rige la institución, así como su forma de ser y trabajar en cualquier situación por las que estén pasando.

Niveles de la cultura organizacional

Según (Ulloa, 2019) los niveles de la cultura organizacional son componentes significativos para el desarrollo de los esquemas institucional, por lo cual se detallan a continuación los siguientes niveles;

- **Las tradiciones institucionales;** hace referencia a la condición en que las instituciones se encuentran y como estas actúan tanto en las actividades internas como externas
- **La filosofía institucional;** tiene que ver con la forma en la cual la institución asume su misión y su visión.
- **Los modelos y procesos de comunicación implementados;** son aquellas formas de lograr los procesos de retroalimentación y aprendizaje.
- **Los roles de los miembros y personal directivo;** se refiere a las maneras de medir y evaluar las capacidades del personal.
- **Los medios corporativos con los cuales se identifica la organización;** material institucional disponible con mensajes institucionales.
- **Los planes de acción;** proyecciones de fortalecimiento de imagen
- **Los objetivos estratégicos;** actividades que conduzcan los objetivos estratégicos.

Según lo expuesto con anterioridad los niveles de la cultura organizacional permiten crear la personalidad de la entidad y distinguirla de otras, ya que hace mención a sus valores y normas por lo cual se rige determinada institución, además esto ayuda a que se creen buenas estrategias que ayuden a desarrollar correctamente las actividades con la finalidad de poder alcanzar los objetivos propuestos de la entidad y así poder satisfacer las necesidades de todas las personas involucradas.

Modelos de la cultura organizacional

Tabla 1: Modelos de la cultura organizacional

Modelo	Concepto
Schein	La cultura organizacional está constituida por tres niveles; artefactos observables, valores y presunciones básicas subyacentes.
Denison	En esta perspectiva, la cultura organizacional está conformada por cuatro niveles; adaptabilidad, implicación, consistencia y misión.
Cameron y Quinn	Su modelo propone la existencia unos “valores en competencia” en el funcionamiento de las organizaciones (flexibilidad y discreción vs. estabilidad y control en el eje vertical, y énfasis interno e integración vs. énfasis externo y diferenciación en el eje horizontal) que originan cuatro tipos de cultura: clan, adhocrática, de mercadeo y jerárquica.

Fuente: Blanco & Segovia, (2021)

Elaborado por: Marilyn Quimis

Elementos fundamentales de calidad

Según (García, Juárez, & Salgado, 2018) consideran que la calidad se establece a través de los siguientes principios;

- Realizar las cosas de manera correcta desde el comienzo
- Satisfacer las necesidades del cliente (tanto externo como interno)
- Indagar soluciones para no justificar los errores
- Siempre ser optimista
- Mantener un buen trato con los demás
- Ser pertinente en el desempeño de los trabajos asignados
- Ayudar con gentileza a los compañeros del equipo de trabajo
- Aprender a dar la razón cuando ocurren errores e intentar rectificar
- Ser humilde al momento de aprender y enseñar a los demás
- Ser cuidadoso y organizado con los recursos y con el equipo de trabajo
- Ser solidario y crear confianza con los demás
- Resolver lo complejo para así poder agilizar los procesos

Ante lo expuesto, es importante destacar que los elementos de calidad ayudan a mejorar los procesos que se llevan a cabo dentro de la organización, además permiten diseñar una estrategia para cumplir con los objetivos de la misma.

Estándares de calidad educativa

Según (Alvarracin & Santillán, 2021), establece que los estándares de calidad buscan proponer a la humanidad un servicio con eficacia, es decir que congrega los requerimientos para buscar la perfección dentro de las institución, por tal motivo es que los estándares de calidad son aquellos logros esperados de las instituciones del sistema educativo, en tal sentido son disposiciones de carácter público que determinan los objetivos educativos para lograr una educación de calidad.

Cabe destacar que los estándares de calidad sirven para proveer información a las familias sobre los procesos que llevan a cabo tanto los alumnos como los docentes para ejecutar los distintos programas para conseguir una educación de calidad.

Dimensiones de los estándares de calidad

Tabla 2: Dimensiones de los estándares de calidad

Dimensiones de los estándares de calidad	Características
Dimensión de gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Hace mención a la gestión y al manejo de la institución. - Brinda un buen servicio en la enseñanza – aprendizaje. - Es necesario que el centro educativo tenga una gestión eficaz. - La institución tiene como objetivo principal formar personas capaces de afrontarse a los retos de la sociedad.
Dimensión de gestión pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> - Es importante mejorar las actividades educativas con proyectos innovadores.
Dimensión de convivencia, participación escolar y cooperación	<ul style="list-style-type: none"> - Describen los procesos que alineas las relaciones interpersonales e intrapersonales de la comunidad educativa. - Se basa en los principios y valores.
Dimensión de seguridad escolar	<ul style="list-style-type: none"> - Son los procesos enfocados a la prevención de riesgos tanto en espacios internos como externos.

Fuente: (Ministerio de Educación del Ecuador , 2017)

Elaborado por: Marilyn Quimis



Asimismo, se puede decir que cada una de las dimensiones ayuda a que los estudiantes puedan desarrollar sus habilidades y adquirir nuevos conocimientos en los diferentes ámbitos, además de facilitar los procesos administrativos con la finalidad de que los docentes brinden una educación de calidad y tengan una buena comunicación con los estudiantes logrando así que estos puedan ampliar su creatividad y el pensamiento crítico. Estas dimensiones se enfocan en prevenir riesgos y mejorar la gestión de la institución.

Educación

La educación es un proceso de captación de conocimientos, de destrezas y de cualidades que son importantes en la vida del ser humano, por tal motivo es que en cada uno de los niveles educativos que participemos deben ser adecuados, constantes y auténticos de tal manera que los estudiantes adquieran conocimientos y aprendizajes significativos para lo largo de su vida, debido a la facilidad de acceso al medio social, cultural y laboral que brinda una educación de calidad. Además, se puede decir que educar significa socializar, por lo que el educando debe transformarse en un ser social. (Barrera, Barragán, & Ortega, 2017)

Sin embargo, la educación se la define como la formación del individuo debido a que se busca la calidad humana, además se puede recatar que la educación es de suma importancia ya que se acoge al proceso de enseñanza – aprendizaje de la sociedad con la finalidad de que construyan su propio conocimiento y puedan interactuar y desenvolverse de manera libre con su entorno, generando sus propias ideas y respetando la de los demás. (Taípe, 2017)

Calidad educativa

Es aquel proceso metódico y constante que garantiza la excelencia educativa, la cual se da al momento que los procesos llevados a cabo alcanzan la plena satisfacción de las necesidades del sujeto y de la comunidad, por tal motivo los docentes deben estar sujetos al cambio y estar en constante capacitaciones para actualizar sus conocimientos que van a ser impartidos con el alumnado, ya que la calidad de la educación pretende un ambiente inclusivo y democrático en donde todos los niños y niñas consigan ampliar al máximo sus potencialidades, además es importante tener en cuenta que las instituciones educativas se organizan con la finalidad de mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. (Escribano, 2018)

Material y métodos

Con la finalidad de obtener los resultados deseados, la metodología aplicada en el desarrollo de la investigación permitió determinar las conclusiones y recomendaciones. Por tal motivo es que la metodología ayuda a obtener los objetivos que se desean alcanzar. Se utilizó el método deductivo, inductivo y estadístico los cuales ayudaron a complementar la información con enfoque mixto cualitativo, el tipo de investigación fue de campo, explicativa, descriptiva y bibliográfica.

La técnica de recopilación de información: fue la encuesta, la cual da respuesta a las variables de la investigación, con la finalidad de dar solución al problema de investigación, siendo así la unidad de análisis la escuela Básica Francisca Vera Robles.

Equipos y materiales Utilizados: Impresora, Laptop, hojas bond, esfero.

Población: La población considerada para la ejecución del proyecto investigativo la constituye 28 docentes, permitiendo así conocer cuáles son las falencias que predominan en la institución y cuales serían las soluciones factibles a llevar a cabo.

Resultados

¿Tiene conocimiento sobre el concepto “cultura organizacional”?

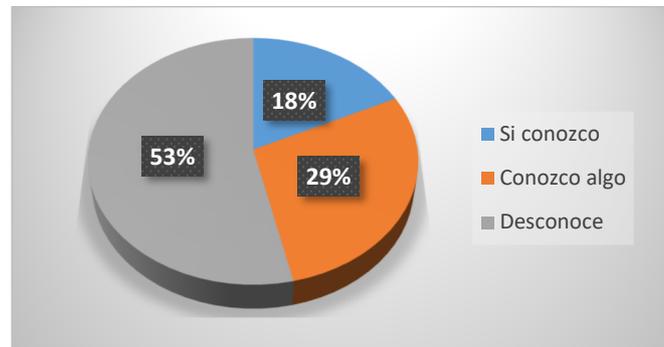
Tabla 3: Conocimiento de cultura organizacional

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si conozco	5	18%
Conozco algo	8	29%
Desconoce	15	53%
Total	28	100%

Fuente: Encuesta realizada a los docentes

Elaborado por: Quimis Morales Marilyn Michelle

Figura 1: Conocimiento de la cultura organizacional



Análisis: De acuerdo a la encuesta realizada a los docentes de la Escuela Francisca Vera Robles, 5 de los encuestados manifestaron que, si conocen, con un valor del porcentaje del 18%, lo que significa que tienen conocimiento sobre lo que es cultura organizacional, el 29% que pertenecen a 8 encuestados señalaron que conocen algo y el restante 53% dieron a conocer que desconocen totalmente referente al tema.

¿Cree usted, que en la institución exista cultura organizacional?

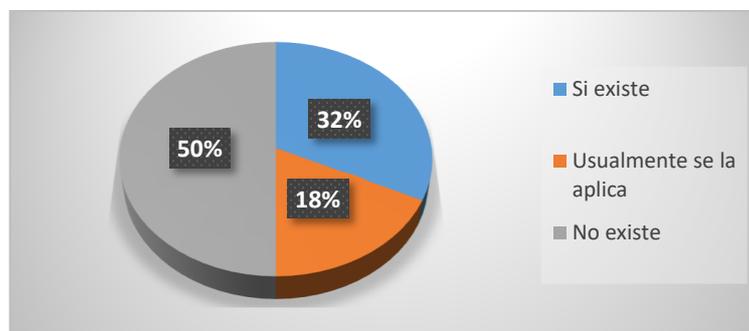
Tabla 4: Cultura organizacional en la institución

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si existe	9	32%
Usualmente se la aplica	5	18%
No existe	14	50%
Total	28	100%

Fuente: Encuesta realizada a los docentes

Elaborado por: Quimis Morales Marilyn Michelle

Figura 2: Cultura organizacional en la institución



Análisis: Según la encuesta realizada, 9 de los encuestados que corresponden al 32%, dieron a conocer que, si existe cultura organizacional en la institución, mientras el 5 de los

encuestados que corresponden al 18%, manifestaron que usualmente se la aplica, y el 50% restante dieron a conocer que no existe la cultura organizacional en la escuela que laboran.

¿Qué factor cree usted que se ve afectado por la falta de cultura organizacional?

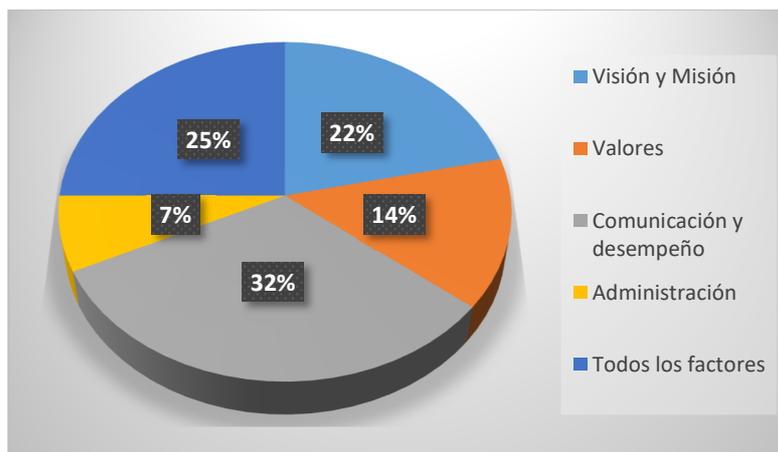
Tabla 5: Factores

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Visión y Misión	6	22%
Valores	4	14%
Comunicación y desempeño	7	25%
Administración	2	7%
Todos los factores	9	32%
Total	28	100%

Fuente: Encuesta realizada a los docentes

Elaborado por: Quimis Morales Marilyn Michelle

Figura 3: Factores



Análisis: Según los resultados obtenidos de la encuesta se establece que, el 22% de los encuestados que corresponde al 6 de los docentes manifestaron que la visión y la misión son los factores afectados, el 14% que corresponde a 4 de los encuestados dieron a conocer que los valores se ven afectados, mientras que el 32% que representa a 9 encuestados respondieron que la comunicación y desempeño se ve afectado, el 7% que corresponde a 2 encuestados mencionaron que es la administración el factor afectado y el 25% restante manifestaron que todos los factores se ven afectados.

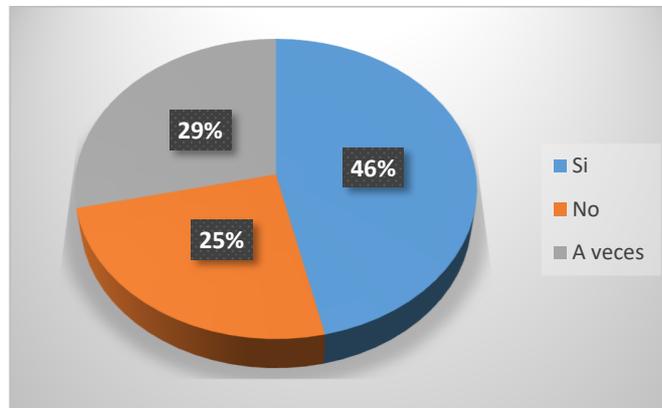
¿Considera que la educación se ve afectada por la cultura organizacional?

Tabla 6: Educación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	46%
No	7	25%
A veces	8	29%
Total	28	100%

Fuente: Encuesta realizada a los docentes
Elaborado por: Quimis Morales Marilyn Michelle

Figura 4: Educación



Análisis: Según los resultados obtenidos de la encuesta se determina que, el 46% de los encuestados relativos a 13 docentes de la institución señalan que la educación si se ve afectada por la cultura organizacional, además el 25% perteneciente a 7 encuestados mencionaron que no, por otra parte, el 29% restante indican que solo a veces.

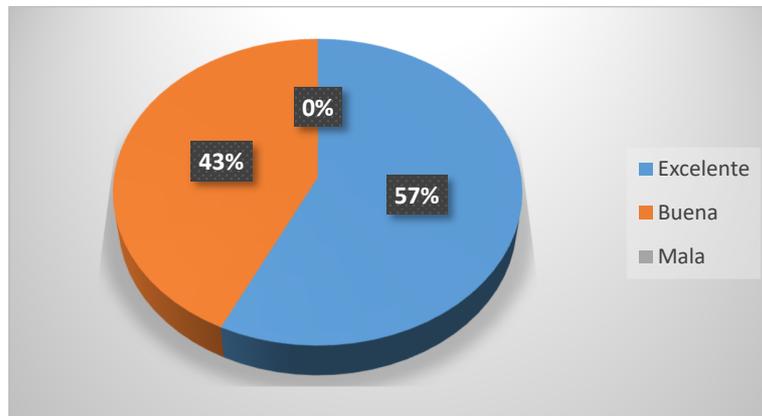
¿Cómo califica la educación que se brinda en la institución?

Tabla 7: Educación en la institución

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	16	57%
Buena	12	43%
Mala	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Encuesta realizada a los docentes
Elaborado por: Quimis Morales Marilyn Michelle

Figura 5: Educación en la institución



Análisis: Según los resultados obtenidos de la encuesta se determina que, el 57% de los encuestados que corresponde a 16 docentes de la institución, señalaron que están muy de acuerdo con que la educación que brinda la escuela es de excelencia, mientras que el 43% restante indicaron que la educación es buena.

Discusión

En esta investigación se determina que la cultura organizacional es significativa en las instituciones educativas ya que es evidente su propósito para la obtención de la calidad en la educación, además es evidente que su relevancia radica en el desarrollo de la misión y visión de la institución, ya que, si bien es cierto una cultura muy bien organizada y establecida ayuda al cumplimiento de los objetivos institucionales, todo esto a favor de la comunidad académica en general.

Por lo tanto, los resultados de esta investigación indican que la mayor parte de los docentes de la Escuela Básica “Francisca Vera Robles” no tienen conocimiento sobre la cultura organizacional, a causa de esto desconocen su existencia e importancia dentro de la misma, ya que la cultura no solo ayuda al buen desarrollo de los procesos administrativos, sino que también en el proceso académico. Es por ello, que factores como la visión, misión, valores, comunicación, desempeño y administración se ven afectados por la ausencia de cultura organizacional, las cuales influyen de manera directa e indirecta en la educación brindada por la institución educativa.

Sin embargo, la investigación realizada por (Saiz & Jácome, 2022), acuerda con los resultados encontrados, que la cultura organizacional es indispensable para todo tipo de organización, por lo tanto, las instituciones educativas deben adaptarse al cambio y mantener

una buena cultura organizacional, ya que la importancia radica y se ve reflejada en el comportamiento de los miembros que la componen, además la cultura en las escuelas busca mejorar las estrategias educativas, llevar a cabo los procesos administrativos de manera ordenada y sobre todo que los docentes sean capacitados para que brinden una educación de calidad a la comunidad educativa y así poder lograr los objetivos institucionales.

Por consiguiente, en el estudio detallado por (Salcedo, Campana, & Urbina, 2023), mencionaron que la cultura organizacional brinda beneficios en el ámbito educativo, debido a que reside en la responsabilidad e caracterización de la institución, en donde los docentes deben esmerarse en brindar la educación de calidad, ya que, cierta parte del rendimiento académico de los estudiantes se debe a la enseñanza de los docentes. A comparación del estudio de (Moreno & Pineda, 2019), manifiesta que la cultura organizacional ayuda mejorar el desempeño del docente, debido a que permite relacionarse con los objetivos de la institución, también mejora las relaciones laborales, el trabajo en equipo y sobre todo mejora y fortalece la comunicación.

Este trabajo ha logrado investigar el conocimiento que tienen los docentes sobre la cultura organizacional y su incidencia en la calidad de educación en la escuela básica “Francisca Vera Robles”, por lo cual se encontraron falencias que se vuelven debilidades que pueden causar riesgos tanto en los procesos administrativos como académicos.

Conclusiones

De acuerdo a la investigación realizada en la escuela básica “Francisca Vera Robles” del Cantón jipijapa, se concluye lo siguiente:

Se identificó que al no contar con una buena cultura organizacional se ven afectados factores como la visión, misión, valores, comunicación, desempeño y administración, los cuales al verse afectados perjudican de manera directa o indirecta a los docentes de manera profesional al momento de brindar la educación al estudiantado, es decir que la educación se ve afectada por la falta de cultura organizacional, resultados los cuales se encuentran fundamentados teóricamente.

Por otra parte, se puede concluir que los docentes al no tener conocimientos claros de lo que es cultura organizacional, desconocen la importancia de la cultura en los procesos de la escuela lo cual pueden limitar el logro de la calidad en la educación, ya que la cultura es

aquella recopilación de principios, normas, métodos y moralidad que deben compartir todos los miembros de la institución.

Finalmente, con la publicación de resultados mediante la elaboración de un artículo científico se reflejará la importancia de la cultura organizacional en los procesos de la escuela ya que el buen uso y aplicación de esta ayudará a los procesos administrativos y educativos de la institución, logrando fortalecer el ambiente laboral y la calidad de la educación

Referencias bibliográficas

- Alvarracin, L., & Santillán, A. (2021). *Acercamiento a una auditoría en la dimensión pedagógica de la Unidad Educativa Dayuma al inicio del año lectivo 2019 – 2020*. Azogues: Universidad Nacional de Educación. Obtenido de <http://repositorio.unae.edu.ec/handle/56000/1726>
- Barrera, H., Barragán, T., & Ortega, G. (2017). *La realidad educativa ecuatoriana desde una perspectiva docente*. Ambato: Revista Iberoamericana de educación. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2317/1/Realidad.pdf>
- Blanco, M., & Segovia, A. (2021). *Estrategias de negocios en entornos inciertos*. México: Pearson.
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Educación*, 51-61. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44055139021/html/index.html>
- García, F., Juárez, S., & Salgado, L. (2018). *Gestión escolar y calidad educativa*. Habana: Scielo.
- Jimenez, W., Pazmay, P., & Mancheno, M. (2017). *Impacto de la cultura organizacional al implementar un modelo de gestión basado en la metodología del plan de negocios como factor clave para la innovación de las Pymes*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2032/1/Impacto%20de%20la%20Cultura%20Organizacional.pdf>
- Ministerio de Educación del Ecuador . (2017). *Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa* . Quito.

- Moreno, G., & Pineda, R. (2019). *La Determinación de la Relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Docente en Instituciones de Educación Superior*. Quito: Pucese.
- Saiz, M., & Jácome, R. (2022). *Revisión bibliográfica: La Cultura Organizacional de las Instituciones de Educación Superior*. Panamá: Scielo.
- Salcedo, M., Campana, A., & Urbina, G. (2023). *Cultura organizacional y calidad educativa en las instituciones educativas públicas San Juan Bautista, UGEL Huamanga*. México: Ciencia Latina.
- Taipe, L. (2017). *La educación, su enfoque en el aprendizaje e implicaciones en la evaluación*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5699/1/T2339-MIE-Taipe-La%20educaci%c3%b3n.pdf>
- Tamayo, Ñ., & Romero, C. (2019). *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018*. Lima: Universidad Nacional de Educación. Obtenido de Universidad Nacional de Educación: <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3695>
- Ulloa, N. (2019). *Cultura organizacional ¿un paradigma social?* Ibarra: Pontificia Universidad Católica del Ecuador (Ecuador). Obtenido de <https://www.comhumanitas.org/index.php/comhumanitas/article/view/201/194>
- Yopan, J., Palmero, N., & Santos, J. (2020). *Cultura organizacional*. Uruguay: Asociación Latinoamericana de Sociología. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.