

DOI: <https://doi.org/10.46296/rc.v8i15.0317>

El rol de la cultura organizacional en la gestión administrativa, Unidad Educativa Quiteño Libre Cantón Jipijapa

The role of organizational culture in administrative management, Educational Unit Quiteño Libre Canton Jipijapa

Jaime-Baque Miguel Ángel

Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador.

Correo: miguel.jaime@unesum.edu.ec

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6117-837X>

Gutiérrez-Pineda Pablo Lenin

Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador.

Correo: gutierrez-pablo8193@unesum.edu.ec

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-2264-5854>

RESUMEN

La cultura organizacional en la Unidad Educativa Fiscal Quiteño Libre del cantón Jipijapa influye significativamente en su área administrativa, afectando tanto la gestión como el clima laboral. El objetivo de este estudio fue analizar cómo los valores, creencias y prácticas compartidas dentro de la institución impactan en la eficiencia administrativa y en el desarrollo del personal. Se identificó un problema relacionado con la falta de cohesión y comunicación entre los miembros del equipo administrativo, lo que generaba conflictos y disminuía la productividad. La metodología empleada en el estudio fue de carácter cuanti-cualitativo de tipo descriptivo y de campo, el diseño no experimental, aplicando el método deductivo, inductivo, analítico y de síntesis, incluyó encuestas y entrevistas a docentes y administrativos y la observación directa de las dinámicas laborales. Los resultados revelaron que una cultura organizacional débil se traduce en una baja motivación y compromiso del personal, afectando la calidad del servicio educativo. Los hallazgos indicaron que la implementación de estrategias para fortalecer la cultura organizacional, como talleres de formación y actividades de integración, podría mejorar la comunicación y el trabajo en equipo. Las conclusiones que una cultura organizacional sólida es fundamental para optimizar la gestión administrativa y fomentar un ambiente laboral positivo. El impacto de esta investigación radica en la necesidad de que la Unidad Educativa Fiscal Quiteño Libre adopte medidas que promuevan una cultura organizacional más robusta, lo que no solo beneficiará al personal administrativo, sino que repercutirá en la calidad educativa y en el bienestar general de la institución.

Palabras claves: Auditoría administrativa, cultura organizacional, fortalecimiento institucional.

ABSTRACT

The organizational culture in the Quiteño Libre Fiscal Educational Unit of the Jipijapa canton significantly influences its administrative area, affecting both management and the work environment. The objective of this study was to analyze how shared values, beliefs and practices within the institution impact administrative efficiency and staff development. A problem was identified related to the lack of cohesion and communication between members of the administrative team, which generated conflicts and decreased productivity. The methodology used in the study was quantitative-qualitative of a descriptive and field type, the non-experimental design, applying the deductive, inductive, analytical and synthesis method, included surveys and interviews with teachers and administrators and direct observation of work dynamics. The results

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 11 de noviembre de 2024.

Fecha de aceptación: 23 de enero de 2025.

Fecha de publicación: 12 de febrero de 2025.

revealed that a weak organizational culture translates into low staff motivation and commitment, affecting the quality of educational service. The findings indicated that implementing strategies to strengthen organizational culture, such as training workshops and integration activities, could improve communication and teamwork. The conclusions are that a solid organizational culture is essential to optimize administrative management and foster a positive work environment. The impact of this research lies in the need for the Quiteño Libre Fiscal Educational Unit to adopt measures that promote a more robust organizational culture, which will not only benefit the administrative staff, but will have an impact on the educational quality and the general well-being of the institution.

Keywords: Administrative audit, organizational culture, institutional strengthening.

1. INTRODUCCIÓN

La educación es considerada uno de los ámbitos más importantes a nivel mundial, la investigación que se presenta se enfoca en analizar un aspecto del entorno educativo: la Cultura organizacional en el Área Administrativa de la Unidad Educativa Fiscal Quiteño Libre del cantón Jipijapa. La cultura existe a un alto nivel de abstracción y es la que permite condicionar el comportamiento dentro de la organización, es decir influye en el pensar, sentir y actuar. La cultura organizacional se define como el conjunto de valores, creencias, comportamientos y normas que comparten los miembros de una organización. Esta cultura influye en la forma en que los empleados interactúan entre sí y con los diferentes actores de la institución, así como en la toma de decisiones y en la implementación de políticas (Hernández D. Z., 2016 p. 46).

En el contexto educativo, la cultura organizacional puede tener un efecto significativo en el desempeño administrativo, afectando tanto la calidad de la gestión como el ambiente laboral. La Unidad Educativa Fiscal Quiteño Libre, ubicada en el cantón Jipijapa, representa un microcosmos donde se manifiestan diversas dinámicas culturales que impactan en su área administrativa. Según González y Martínez (2015), una cultura organizacional sólida puede mejorar la efectividad administrativa y facilitar la adaptación a cambios en el entorno educativo.

Como señala Mero, et al., (2022) en Ecuador la cultura organizacional de las empresas han tenido condiciones restrictivas para la aplicación y funcionalidad de herramientas administrativas ya que pocas son las que fundamentan una

buena cultura organizacional en donde se vea reflejado sus valores, necesidades expectativas, creencias, opinión propia, liderazgo motivación por parte de los propietarios razón por la cual actualmente ha pasado a ser un tema de gran interés debido a la fuerte influencia que está genera en el comportamiento de los colaboradores de una empresa.

Según Ulloa (2015) en Latinoamérica la cultura es parte fundamental de cualquier grupo social, coordinados y dirigidos hacia un objetivo común. La cultura organizacional ha adquirido su fuerza por estar ligado a los cambios sociales en las instituciones educativas y organizaciones para que se vuelvan más eficientes y efectivas. Las empresas Latinoamericanas están mudando sus prioridades, dando paso a la competitividad para elaborar productos o brindar servicios de calidad que satisfagan las necesidades del consumidor, dicho de otra manera, se enfocan en generar ingresos mas no en ser líderes ejemplares y fomentar los valores y principios de sus colaboradores (Mero, Zambrano, & Wilson, 2022).

La cultura organizacional regulada a la estrategia de la institución educativa permite descubrir inconvenientes en los grupos de trabajo o formar equipos con una ideología positiva y clara para un buen funcionamiento en los establecimientos, genera un gran impacto en la motivación, satisfacción y productividad dentro de la institución (Mena, 2019).

La cultura organizacional en la Unidad Educativa Fiscal Quiteño Libre del cantón Jipijapa presenta desafíos que afectan directamente el área administrativa y, por ende, la calidad educativa. El problema central radica en la deficiente cultura organizacional cohesiva y alineada con los objetivos educativos, lo que genera ineficiencias en la gestión administrativa y un ambiente laboral poco propicio para el desarrollo profesional y personal de los docentes y el personal administrativo.

Desarrollo

- **Cultura Organizacional**

Según Marcos (2012) es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los

grupos existentes en todas las organizaciones. La cultura organizativa puede facilitar la implantación de la estrategia si existe una fuerte coherencia entre ambas o, por el contrario, impedir o retrasar su puesta en práctica, por tanto, la cultura puede influir, y de hecho influye, sobre los resultados de la actividad de la empresa.

De acuerdo con Quiñónez-Cercado y Saltos-Zambrano (2024). La cultura organizacional se desempeña en el comportamiento y la actitud de los empleados dentro de una organización, lo que a su vez afecta directamente su desempeño laboral. Según Achahui y Condori (2021) manifiestan que es entendida como el conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas por los miembros de una organización, influye en cómo los empleados perciben su entorno de trabajo y en su nivel de compromiso y motivación. De este modo, la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral ha sido ampliamente estudiada, y se ha demostrado que una cultura organizacional sólida y positiva puede mejorar significativamente tanto la motivación laboral como la productividad individual y colectiva.

En este sentido, la cultura organizacional se refleja en lo que se valora procedimientos, rutinas, lenguaje, símbolos, estilo de liderazgo dominante y las definiciones de éxito, elementos que hacen única a una organización. (Siqueiros & Vera, 2020). En función de lo expuesto, (Salcedo, 2020) precisa que los diversos agentes que pertenecen a una institución educativa participan con sus similares, de sus convicciones, ideales y estilos de vida en su diario convivir, de esa manera construyen una cultura propia de la organización a la que pertenecen. Es así como los colaboradores ingresan y se adaptan a la entidad, instaurando una presunción básica, misma que proyectan a los demás integrantes de la institución. Además, son exclusivas de dicha organización y, en su conjunto, configuran la cultura organizacional (Chávez-Ojeda et al. 2023).

La cultura organizacional es un tema que lleva mucho tiempo preocupando a los líderes de las organizaciones, ya que, por un lado, se ha querido dar la debida importancia a los aspectos psicológicos y sociales de las personas y sus relaciones al interior de las organizaciones, y, por otro lado, no se ha encontrado la manera de abordarlo por ser un concepto abstracto. Sin embargo, se quiera o

no, la cultura siempre está presente, aun cuando no se sepa gestionarla (Llanos 2016).

La cultura organizacional debe ser fuerte o dominante, de tal manera que integre y sobre pase a la cultura de sus miembros, o dicho de mejor manera, que los miembros de la organización, integren las características de la cultura organizacional a su propia cultura. De la misma manera en que la cultura de una persona se la puede percibir al tratarla e interactuar con ella, la cultura de una organización es percibida y constituye un referente al momento de ser parte de esta o adquirir de ella un producto, bien o servicio. Al referirse a la cultura de una organización, esta se va creando un prestigio e imagen que se posiciona en la mente de los diferentes grupos de interés. En cuanto a la cultura del país y específicamente la región, esta se inserta y traduce a través de la organización (Llanos 2016).

La cultura organizacional influye en cada uno de los colaboradores, en su manera de comprometerse con las funciones a realizar, en la manera de enfrentarse a situaciones difíciles en las que debe tomar decisiones y en las que debe asumir nuevos retos para abrir camino a nuevas oportunidades, es decir muestra su relación con el compromiso, la resolución de problemas y la iniciativa de cada uno (Salcedo y Penagos 2023).

Según Sánchez et al. (2023) en su libro sobre “La cultura organizacional y la gestión del talento humano en el campus universitario”, indican que la cultura organizacional es considerada hoy en día uno de los activos o recursos intangibles más importantes de las organizaciones, es decir, es el secreto más transcendental de las empresas exitosas porque la clave está en su estrategia, y entenderla es esencial para impulsar la productividad de cualquier estructura corporativa, por lo que se realizan numerosas investigaciones sobre su configuración, tanto en empresas como en instituciones educativas.

La Cultura Organizacional como la personalidad de la organización; esto quiere decir, que corresponde a todas aquellas características que le dan su identidad y la diferencian de otras instituciones, tal es el caso de su sistema de valores, hábitos, reglas, práctica y tradiciones que comparten los miembros de la

empresa, también entran en juego las creencias, objetivos, procedimientos, misión, visión y suposiciones sobre una organización que configuran el modo en que las personas deben comportarse e interactuar, cómo deben tomarse las decisiones y cómo deben llevarse a cabo las actividades laborales. Al igual que en una persona, estos elementos también engloban las fortalezas y debilidades de la empresa (Sánchez et al. 2023).

Figura 1. Dinámica de la cultura organizacional



Nota. Adaptado de KnowGarden.net, (2013). Cultura, cultura organizacional y gestión del conocimiento, citado por (Sánchez et al. 2023).

La cultura organizacional de las empresas es en primer lugar un proceso que toma tiempo, ya que son un conjunto de actitudes sustentadas en la declaración valores de la empresa y que rigen sus relaciones, tanto a nivel interno, como externo. Para alcanzar la visibilidad de la cultura organizacional es muy importante que todos los integrantes de la organización entiendan los valores y los practiquen, sin importar el puesto que ocupen (Sánchez et al. 2023).

- **Importancia de la cultura organizacional**

La cultura organizacional de una empresa establece los principios que configuran su identidad. Además, sirve como fundamento para todos sus procesos, motivaciones, normas y valores. Esta cultura se relaciona con tres aspectos clave en una organización: su estructura, sus métodos y la interacción

entre sus miembros. Es importante considerar estos tres elementos, ya que cualquier deficiencia en ellos puede resultar en un equipo desmotivado y con falta de pertenencia (Méndez, 2023).

En el contexto externo, la cultura influye en la imagen que la organización proyecta, la cual se asocia con conceptos como responsabilidad social y filosofía ecológica, entre otros. En el ámbito interno, está relacionada con el clima organizacional, que es el ambiente creado por los trabajadores y que se refleja en sus actitudes hacia las relaciones laborales, así como con las acciones implementadas para mejorar la relación entre la empresa y sus empleados, incluyendo políticas de bienestar. En ambos contextos, la coherencia es fundamental para que los empleados puedan identificarse con lo que la empresa comunica socialmente (Méndez, 2023).

- **Características de la cultura organizacional**

Algunas de las características más importantes que definen a la cultura organizacional se presentan a continuación:

Tabla 1.

Características	Descripción
Carácter simbólico	Está conformada por símbolos y costumbres que sirven de guía a los empleados de una entidad
No es permanente, ni rígida	La cultura es dependiente del entorno inmediato, así como del externo, puesto que debe adaptarse al medio en el que se maneje
Organizada y objetiva	No se adapta a cada uno de los miembros, al contrario, los miembros al apropiarse de la misma se adaptan; además es organizada sigue parámetros establecidos.
Es transmitida por sus miembros	Comprensión de los mensajes
Es singular en cada empresa	Logra en los individuos una mejor cohesión
Influyen en el comportamiento de sus miembros de manera positiva y negativa	Valores y normas
Determina la forma como funciona la empresa	Identificación de estrategia, estructura y sistema
Interacción entre las características personales y el ambiente que rodea a los miembros	Comunicación fluida

Transmite identidad	Creación de compromiso personal y sentido de pertenencia
Favorece el cambio	Múltiples beneficios con las innovaciones
Ayuda a adaptarse a los cambios que surgen por influencias externas	Clima de prevención
La cultura es aprendida	Procesos internos entre empleados y el involucramiento entre comportamiento
Las personas forman la cultura	Personalidades y experiencias de los miembros de la organización
La cultura es difícil de cambiar	El cambio depende de las personas

Nota. Adaptado de Erazo (2019). Cultura organizacional ¿un paradigma social?

- **La Administración Educativa**

Para el autor (Echeverría, C, 2021), hace mención que la administración es ineludible de todo grupo establecido, las unidades educativas no pueden mantenerse fuera de contexto, al contrario, al ser un tipo de institución sin finalidad de lucro que brindan un servicio prioritario para la sociedad se convierte en instituciones esenciales tomando en cuenta que tienen el compromiso de impartir conocimientos que hoy en día es considerado como uno de los mayores bienes capitalizables de la sociedad. En base a lo mencionado anteriormente la administración educativa es un proceso que conlleva a realizar, planificar, organizar, dirigir una estructura institucional, la cual se basa en obtener mejores resultados eficaces y eficientes logrando así conseguir sus objetivos fundamentales, demostrando sabiduría, aprendizaje en el entorno social que se imparte el servicio, ya que es factible responder todas las insuficiencias de la humanidad y en forma concreta de los alumnos.

- **Gestión en el área Administrativa**

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2021), la administración educativa eficaz contribuye significativamente a la creación de un entorno propicio para el aprendizaje, lo que se traduce en una mejora en los resultados académicos de los estudiantes. Este enfoque integral de la gestión administrativa incluye la planificación, organización, dirección y control de los recursos disponibles, asegurando que se utilicen de manera eficiente y en beneficio del proceso educativo (Del Pino y Chanaluiza 2024).

La gestión administrativa es el conjunto de actividades que se realiza para dirigir una organización mediante una conducción racional de tareas, esfuerzos y recursos. Su capacidad de controlar y coordinar las acciones y los distintos roles que se desempeñan dentro de la empresa permite prevenir problemas y alcanzar los objetivos (Soledispa et al., 2022).

La gestión administrativa en la educación incluye todos los procesos que se deben cumplir para un servicio de calidad y su impacto en la sociedad; ésta pretende generar cambios y está dirigida a sumar esfuerzos; a determinar objetivos estratégicos y políticas que faciliten la creación y aplicación de una adecuada normativa que incluya a todas las personas que intervienen en dichos procesos. Asimismo, gestionar las instituciones educativas desde una perspectiva de gestión administrativa con calidad, requiere de un compromiso de todos los involucrados, además, es necesario realizar un examen profundo de los resultados obtenidos en la gestión administrativa que permita a los actores de todas las áreas involucradas conocer el estado de los diferentes aspectos que han sido evaluados (Paredes 2020).

La gestión administrativa implica planificar, organizar, dirigir y controlar de manera eficiente y efectiva el uso de los recursos de una organización para alcanzar sus metas. La administración debe adaptarse constantemente a los desafíos actuales y futuros, así como a las necesidades y expectativas de los stakeholders (Miranda 2024).

La gestión administrativa es responsable de coordinar los recursos administrativos de la empresa, es necesario organizar las necesidades, los procesos y los recursos con los que dispone cada departamento de la empresa y gestionarlos de la mejor manera (Peña-Ponce, et al., 2022) La gestión administrativa se define como el conjunto de acciones dirigidas a liderar una organización de manera eficiente, utilizando de manera óptima los recursos disponibles. Este enfoque implica la coordinación de tareas, esfuerzos y recursos dentro de la empresa para prevenir problemas y alcanzar los objetivos establecidos. Al poner en práctica los procesos de administración de forma adecuada, se facilita la toma de decisiones y se promueve la elaboración de acciones oportunas para cumplir con los objetivos (Rosero 2024).

- **Importancia de la gestión en el área administrativa**

La gestión administrativa permite la optimización en la ejecución de los procesos, con el fin de incrementar la cantidad y eficacia en la gestión de los servicios. La incorporación de un modelo de gestión al procedimiento administrativo permite una reducción en el tiempo empleado con los trámites y consultas, así como, una mayor calidad en el servicio prestado, (Mendoza B. A., 2018). La importancia de la gestión administrativa radica, en la planificación, organización, dirección y control eficaz del trabajo a realizar, es significativa, ya que ayuda en la rutina de trabajo, las estrategias, la gestión del tiempo y planificación de una organización sumado a esta planificación están las personas que laboran quienes deben sentirse satisfechos con su lo que realizan. El éxito de las organizaciones modernas radica en la habilidad de integrar a los colaboradores en los proyectos y planificación (Saavedra 2020).

La gestión administrativa optimiza procesos para mejorar la cantidad y eficacia de los servicios. Su implementación reduce tiempos de trámites y eleva la calidad del servicio. La gestión administrativa es clave en la planificación, organización, dirección y control del trabajo, fomentando la integración de colaboradores en proyectos y planificación. Por otro lado, la cultura organizacional se refiere al patrón de creencias compartidas que regulan la conducta en la organización, ofreciendo una ventaja competitiva. en la organización (Saavedra 2020).

- **Desempeño laboral**

Según Chávez y Henrique (2020) el desempeño laboral representa la eficiencia que poseen los trabajadores en sus labores determinadas dentro de la institución. El desempeño laboral se establece por los resultados obtenidos de los trabajadores de una organización, al que se le debe precisar un juicio de propiedad, se consigue deducir, que para evaluar el rendimiento profesional se debe ponderar los resultados de los trabajadores. Según (Nora, 2021), menciona que el desempeño laboral entiende aquellas labores o conductas que son observados en los trabajadores que son principales para los objetivos de la institución y consigan ser proporcionados en métodos de las capacidades de cada persona y su nivel de contribución al establecimiento, concluyo que es determinante conocer por parte de las máximas autoridades el desempeño

laboral de cada trabajador, ya que esto evitaría un mal desempeño deficiente en las actividades desarrolladas por parte de los trabajadores, lo cual sería un riesgo para la institución no alcanzar los objetivos planteados por un mal manejo o desempeño laboral dentro de la organización.

2. METODOLOGÍA

La metodología empleada en esta investigación fue de carácter cuantitativo, con un enfoque descriptivo y de campo. Se utilizó un diseño no experimental que permitió la aplicación de métodos deductivos, inductivos, analíticos y de síntesis. La recolección de datos se llevó a cabo mediante encuestas y entrevistas dirigidas a docentes y personal administrativo, así como a través de la observación directa de las dinámicas laborales en la Unidad Educativa Fiscal Quiteño Libre, ubicada en el cantón Jipijapa.

Este enfoque permitió obtener una comprensión integral de la cultura organizacional y su influencia en el área administrativa. El enfoque cualitativo se centró en comprender las percepciones, experiencias y opiniones de los actores involucrados en la administración de la institución. Para ello, se realizaron entrevistas al presidente de la asociación de comerciantes minoristas, lo cual proporcionó información detallada sobre la cultura organizacional y su impacto en la gestión administrativa. Por otro lado, el enfoque cuantitativo se implementó a través de encuestas, que facilitaron la identificación de las características de la cultura organizacional en el contexto de la unidad educativa.

De acuerdo con Cajal (2020), la investigación de campo es fundamental para obtener datos relevantes en el lugar donde ocurren los fenómenos de estudio. La investigación descriptiva permitió obtener información sobre los problemas relacionados con la cultura organizacional y su influencia en el área administrativa. Se utilizó un cuestionario estructurado para la elaboración de las encuestas, las cuales se aplicaron en reuniones periódicas con los docentes y directivos de la institución. Además, se llevó a cabo una revisión bibliográfica exhaustiva, que incluyó libros, artículos y documentos relevantes, para

enriquecer el análisis del fenómeno en estudio, tal como lo sugieren diversos autores en el ámbito de la investigación educativa.

Los métodos deductivo e inductivo se combinaron para analizar la situación actual de la cultura organizacional en la Unidad Educativa Fiscal Quiteño Libre, permitiendo la generalización de los hallazgos a partir de casos específicos. El método descriptivo se utilizó para especificar las propiedades y características de la cultura organizacional y su incidencia en la toma de decisiones. Las técnicas de recolección de datos incluyeron entrevistas y encuestas, siendo la entrevista una herramienta clave para obtener información cualitativa a través de la interacción oral con los sujetos de estudio, mientras que las encuestas facilitaron la recopilación sistemática de datos cuantitativos. La población objeto de estudio estuvo conformada por diez personas del personal administrativo, y se utilizó un muestreo no probabilístico debido a la naturaleza del grupo y las limitaciones de tiempo y costo.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El siguiente contenido permite mostrar los resultados obtenidos en la investigación y los principales hallazgos, tomando como referencia las encuestas realizadas en la Unidad Educativa Fiscal Quiteño Libre del cantón Jipijapa, que correspondieron al personal administrativo, de modo que, una vez ejecutada las técnicas de recolección de información, se continuó con su posterior análisis, los mismos que se detallan a continuación.

Los resultados de la encuesta muestran el cumplimiento del primer objetivo que se trata del diagnóstico sobre la situación actual de la cultura organizacional en la Unidad Educativa Fiscal “Quince de Octubre” del cantón Jipijapa, que a continuación se detalla:

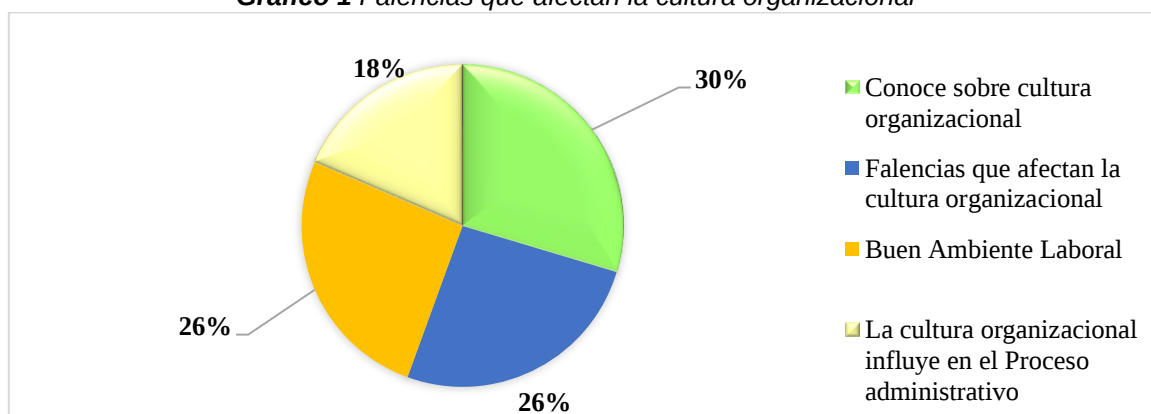
Tabla 2: Situación actual de la cultura organizacional

Preguntas	Porcentaje	Resultado del diagnóstico
Conoce sobre cultura organizacional	80%	Los encuestados indican que SI tienen conocimiento de la cultura organizacional
		La falta de comunicación es la principal falencia más destacada, es decir, la

Falencias que afectan la cultura organizacional	70%	comunicación en la institución por parte de sus administradores se considera baja,
Buen Ambiente Laboral	70%	No muy bueno
La cultura organizacional influye en el Proceso administrativo	50%	Los encuestados manifestaron que, SI influye la cultura organizacional de manera constante en los procesos administrativos

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta Personal Administrativo de la Unidad Educativa Fiscal Quiteño Libre del cantón Jipijapa. Elaborado por; Investigador

Gráfico 1 Falencias que afectan la cultura organizacional



Haciendo énfasis a los resultados del proceso investigativo relacionado con la cultura organizacional y su influencia en el área administrativa, A continuación, se presenta el análisis sobre la cultura organizacional, la mayoría de los encuestados el 80% tiene conocimiento, lo que indica una base sólida de entendimiento en la institución y un mínimo porcentaje no la conoce representa un área de mejora crítica. Este desconocimiento, aunque minoritario, puede tener un impacto negativo en el rendimiento institucional, sugiriendo que se debe implementar estrategias para aumentar la concienciación y comprensión de la cultura organizacional entre todos los empleados.

Un 70% de los encuestados percibe una falta de comunicación en la institución, lo que se identifica como la principal falencia. Esto resalta un problema significativo que puede obstaculizar la eficacia de las operaciones y el ambiente laboral. La comunicación deficiente puede llevar a malentendidos, desmotivación y, en última instancia, a un bajo rendimiento. Es crucial abordar esta cuestión

mediante la implementación de canales de comunicación más efectivos y estrategias que fomenten la interacción entre los administradores y el personal.

La mitad de los encuestados el 50% reconoce que la cultura organizacional influye de manera constante en los procesos administrativos. Esto sugiere que hay una conciencia sobre la importancia de la cultura en el funcionamiento de la institución. Sin embargo, el hecho de que un 50% indique que no hay influencia puede reflejar una desconexión entre la teoría y la práctica, lo cual es preocupante. Esto podría implicar que, a pesar de la comprensión teórica de la cultura organizacional, su aplicación práctica no se está llevando a cabo de manera efectiva, lo que afecta la eficiencia administrativa.

Un 70% de los encuestados considera que el ambiente laboral no es satisfactorio. Esta insatisfacción puede estar relacionada con la falta de comunicación y la desmotivación, lo que a su vez afecta la colaboración y el desempeño del personal. Un entorno laboral negativo puede generar un círculo vicioso de desmotivación y falta de compromiso, lo que debe ser abordado urgentemente para mejorar la moral y la productividad.

Aunque solo el 10% menciona la desmotivación como un factor que afecta la cultura organizacional, es importante no subestimar su impacto. La desmotivación puede ser un síntoma de problemas más profundos, como la falta de reconocimiento, oportunidades de crecimiento o un ambiente laboral poco colaborativo. Es fundamental explorar y abordar las causas de la desmotivación, ya que puede tener efectos acumulativos en el rendimiento general de la institución.

El análisis de los porcentajes más altos revela que, aunque hay un buen nivel de conocimiento sobre la cultura organizacional, existen problemas significativos en la comunicación y el ambiente laboral que deben ser abordados. La falta de comunicación y la insatisfacción en el ambiente laboral son áreas críticas que, si se mejoran, pueden llevar a un aumento en la motivación y la eficiencia administrativa. Implementar estrategias de comunicación efectivas, capacitación y fomentar un ambiente positivo son pasos clave hacia la mejora del rendimiento institucional y la sostenibilidad de los procesos organizacionales.

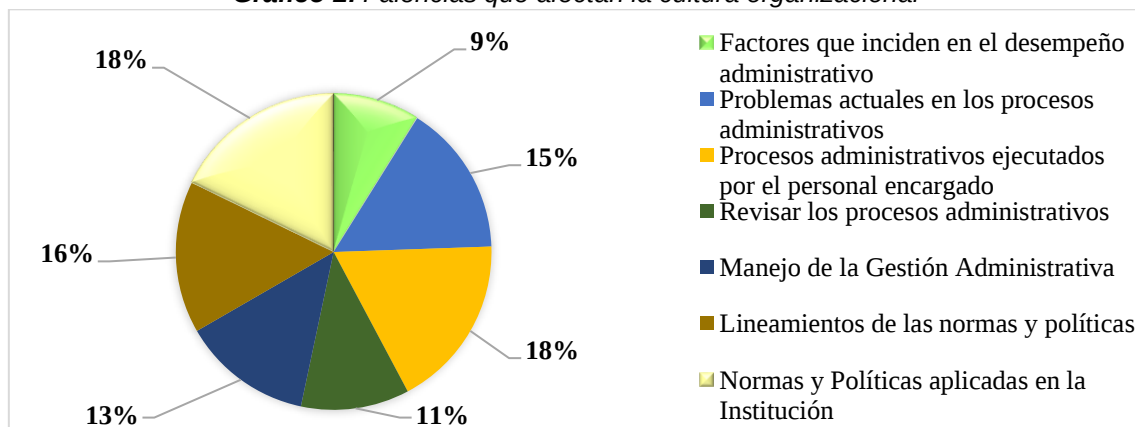
En este contexto se analiza el siguiente objetivo relacionado a los factores que inciden en el área administrativa de la Unidad Educativa Fiscal “Quince de Octubre” del cantón Jipijapa, siendo los siguientes:

Tabla 3: Factores que inciden en el área administrativa de la institución.

Preguntas	Porcentaje	Factores que inciden en el área administrativa
Factores que inciden en el desempeño administrativo	40%	Los encuestados indican que SI tienen conocimiento de la cultura organizacional
Problemas actuales en los procesos administrativos	70%	Los encuestados consideraron que NO existen problemas actuales en los procesos administrativos de la unidad educativa.
Procesos administrativos ejecutados por el personal encargado	80%	Las personas encuestadas resaltaron que están totalmente de acuerdo que se ejecuten los procesos administrativos por el personal designado.
Revisar los procesos administrativos	50%	Manifestaron los encuestados que se debería de revisar casi siempre los procesos administrativos
Manejo de la Gestión Administrativa	60%	Las personas encuestadas consideran de Bueno el manejo de la gestión administrativa
Lineamientos de las normas y políticas	70%	Los encuestados consideran que si conocen y al mismo tiempo rigen las actividades de acuerdo con lo establecido en la institución.
Normas y Políticas aplicadas en la Institución	80%	El 80% contestaron que, SI aplican correctamente las normas y políticas en la institución para lograr un mejor rendimiento educativo y administrativo

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta Personal Administrativo de la Unidad Educativa Fiscal Quiteño Libre del cantón Jipijapa. Elaborado por; Investigador

Gráfico 2. Falencias que afectan la cultura organizacional



En cuanto a los factores que inciden en el Área Administrativa de la Unidad Educativa Fiscal “Quince de Octubre” De acuerdo con los resultados de la encuesta realizada, se identificó que el 40% de los encuestados considera que la falta de recursos económicos es el problema más crítico que enfrenta la unidad educativa. Este hallazgo sugiere que la insuficiencia de financiamiento limita significativamente el desarrollo y la operatividad de la institución, afectando tanto la calidad educativa como la gestión administrativa. La falta de recursos no solo impide la implementación de programas de capacitación para el personal, sino que también obstaculiza la mejora de la infraestructura y la motivación del equipo, elementos esenciales para un ambiente de trabajo eficiente.

En cuanto a la identificación de problemas en los procesos administrativos, el 30% de los encuestados admitió que existen dificultades, mientras que el 70% considera que no hay problemas actuales. Es importante que las autoridades de la institución estén al tanto de los problemas señalados para prevenir futuras anomalías. Aunque el porcentaje de quienes reportan problemas es bajo, este asunto no debe ser pasado por alto, ya que los problemas administrativos pueden tener un impacto significativo en el proceso educativo. Se recomienda realizar mejoras en todos los ámbitos, tanto educativos como laborales.

Respecto a la ejecución de los procesos administrativos, el 80% está totalmente de acuerdo. Es fundamental que cada proceso sea manejado por el personal administrativo para evitar cualquier irregularidad que pueda afectar a la unidad educativa. En instituciones donde no se cuenta con personal capacitado para llevar a cabo los procesos administrativos, se observa una baja complejidad en sus actividades. Por lo tanto, contar con personal calificado en el área administrativa es clave para el éxito de la gestión institucional. En otro aspecto, el 50% de los encuestados considera que los procesos administrativos deben ser revisados casi siempre. Es importante que estos procesos sean evaluados periódicamente para obtener conclusiones acertadas y mejorar los resultados. Cada institución debe contar con un personal encargado de gestionar sus procesos y actividades, lo cual es esencial para mantener servicios viables y facilitar el desarrollo de nuevas iniciativas complementarias.

De acuerdo con la encuesta, el 60% de los encuestados califica como bueno el manejo de la gestión administrativa, aunque la mayoría percibe un manejo adecuado, existe un porcentaje que señala deficiencias en la gestión administrativa. Este bajo porcentaje refleja problemas que deben ser abordados para garantizar un funcionamiento óptimo de la institución. Así mismo el 70% afirma que conoce los lineamientos establecidos por las normas y políticas que rigen las actividades de la institución, la mayoría basa sus actividades en las normativas vigentes, pero es preocupante que un porcentaje significativo no esté familiarizado con este tema. Por ello, las autoridades deben tomar decisiones y aplicar sanciones a quienes no cumplan con las normativas establecidas por el Ministerio de Educación. Es fundamental que todas las actividades en la institución se realicen de acuerdo con las normativas y políticas pertinentes, en cumplimiento de la Ley de Educación Superior y en consonancia con la Constitución de la República.

El 80% de los encuestados afirma que se aplican correctamente estas normas y políticas, lo cual es beneficioso para la institución, ya que contribuye a un mejor rendimiento educativo y administrativo. Aunque el desacuerdo en la aplicación de normas y políticas es bajo, es un tema que no debe ser desestimado, dado que estas son esenciales para cumplir con los deberes y obligaciones institucionales. Por lo tanto, es imperativo que todas las instituciones respeten sus derechos, obligaciones y responsabilidades constitucionales, asegurándose de que cada lineamiento se base en las normas y políticas establecidas por el Ministerio de Educación para mejorar la calidad de sus procesos administrativos.

Estos resultados sintetizan los hallazgos de la investigación y establecen la relevancia de los objetivos planteados. Por consiguiente, en dicha investigación se obtuvieron resultados favorables, plasmados en un artículo científico, misma que fue publicada en revista científica, con la finalidad de aportar mejoras en la institución educativa. La importancia de estos resultados radica en que subrayan la necesidad urgente de abordar la problemática financiera para garantizar un funcionamiento óptimo de la unidad educativa.

Además, estos resultados publicados dan a conocer que las instituciones educativas con un manejo financiero adecuado tienden a tener un mejor desempeño académico y administrativo, lo que se traduce en un impacto positivo en la comunidad. Por lo tanto, es fundamental que las autoridades educativas y administrativas tomen medidas para asegurar el financiamiento necesario, así como para fomentar la capacitación del personal y establecer canales de comunicación efectivos, lo que contribuirá a mejorar la coordinación y el trabajo en equipo dentro de la institución.

Discusión

La presente investigación se ha centrado en el diagnóstico de la cultura organizacional y su incidencia en el área administrativa de la Unidad Educativa Fiscal “Quince de Octubre” del cantón Jipijapa. A partir de los resultados obtenidos, se puede observar que la cultura organizacional juega un papel fundamental en el funcionamiento y la efectividad de las instituciones educativas, tal como lo han evidenciado estudios previos en contextos similares.

En primer lugar, el estudio de Gonzabay y Tualombo (2024) destaca la falta de comunicación abierta y efectiva como un obstáculo significativo en la toma de decisiones dentro de la organización. Esta situación es crítica, ya que una comunicación deficiente puede llevar a la desmotivación del personal y a una gestión administrativa ineficiente. En el contexto de la Unidad Educativa “Quince de Octubre”, es imperativo establecer canales de comunicación que fomenten la participación de todos los miembros de la comunidad educativa. La implementación de programas de capacitación en habilidades comunicativas podría ser un primer paso hacia la mejora de esta situación.

Por otro lado, Chiquito y Aranea (2023) subrayan la interrelación entre la cultura organizacional y el proceso de enseñanza-aprendizaje, sugiriendo que un ambiente laboral positivo no solo beneficia a los docentes, sino que también repercute en la calidad educativa. Este hallazgo resuena con la realidad observada en la Unidad Educativa “Quince de Octubre”, donde la calidad del entorno educativo es esencial para la formación de valores institucionales. La

creación de un ambiente colaborativo y de apoyo es crucial para el desarrollo integral de los estudiantes y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Asimismo, Morales y Salazar (2023) identifican que la falta de conocimiento y desinterés en la cultura organizacional contribuyen a debilitar la gestión administrativa. Esto sugiere que no solo es necesario abordar la comunicación, sino también promover un entendimiento profundo de los valores y normas que rigen la institución. La cultura organizacional debe ser vista como un activo estratégico que, cuando se gestiona adecuadamente, puede conducir a una mejora en la eficiencia administrativa y en el desempeño general de la unidad educativa.

La investigación de Chávez-Ojeda et al. (2023) también resalta la relación positiva entre la cultura organizacional y el desempeño docente. Este vínculo es crucial, ya que un docente motivado y comprometido es fundamental para el éxito de cualquier institución educativa. La promoción de una cultura de mejora continua, donde se valore el feedback y la colaboración, puede ser determinante para elevar el desempeño docente en la Unidad Educativa “Quince de Octubre”.

Finalmente, los estudios de Mero et al. (2022) y Pomavilla y Villa (2021) refuerzan la idea de que la capacitación y el compromiso son elementos clave que influyen en el desempeño laboral. En el contexto de la Unidad Educativa, es esencial implementar estrategias de capacitación que no solo aborden habilidades técnicas, sino que también fortalezcan la cultura organizacional y fomenten un sentido de pertenencia y compromiso entre los docentes y el personal administrativo.

Por lo tanto, la cultura organizacional en la Unidad Educativa Fiscal “Quince de Octubre” es un factor determinante que incide en la gestión administrativa y en la calidad del proceso educativo. La implementación de estrategias que promuevan la comunicación efectiva, la capacitación continua y un ambiente de trabajo colaborativo será fundamental para mejorar tanto la cultura organizacional como el desempeño general de la institución. Desde esta perspectiva es importante que la institución considere un enfoque integral que

contemple estos aspectos y que puede conducir a una transformación positiva en la institución, beneficiando a toda la comunidad educativa.

4. CONCLUSIONES

De acuerdo con la investigación realizada en la unidad educativa fiscal “Quiteño Libre” del cantón Jipijapa, se concluye lo siguiente:

En este contexto de la investigación sobre la cultura organizacional en la Unidad Educativa Fiscal “Quince de Octubre” del cantón Jipijapa revelan una situación compleja que requiere atención inmediata. A través del diagnóstico realizado, se identificaron aspectos positivos y negativos en la cultura organizacional, destacando la importancia de la comunicación interna y el compromiso del personal. Sin embargo, también se evidenciaron deficiencias en la cohesión del equipo docente y en la participación de la comunidad educativa, lo que sugiere la necesidad de implementar estrategias que fomenten un ambiente colaborativo y de confianza.

Estos hallazgos son importante para entender cómo la cultura organizacional impacta en el desempeño general de la institución. El análisis de los factores que inciden en el área administrativa de la Unidad Educativa ha permitido identificar elementos clave que afectan la gestión y la eficacia de los procesos educativos. Entre los factores más relevantes se encuentran la falta de recursos adecuados, la capacitación insuficiente del personal administrativo y la escasa participación de la comunidad en la toma de decisiones. Estos elementos no solo obstaculizan el desarrollo de una cultura organizacional sólida, sino que también limitan la capacidad de la institución para alcanzar sus objetivos educativos. Es fundamental que se desarrollen políticas y programas que aborden estas deficiencias, promoviendo una gestión administrativa más eficiente y participativa.

Finalmente, la elaboración de este artículo científico ha proporcionado una base sólida para la reflexión y el debate sobre la cultura organizacional y la gestión en el área administrativa en la Unidad Educativa Fiscal “Quince de Octubre”. Los resultados obtenidos no solo sirven como diagnóstico de la situación actual, sino que también ofrecen recomendaciones prácticas para mejorar la cultura

organizacional y, en consecuencia, el rendimiento académico y administrativo de la institución.

REFERENCIAS

- Achahui, B., & Velásquez, M. (2021). Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de La Dirección de Salud Cusco, 2021.
- Ahmed, S., & Sabir, M. (2023). Sustainable Business Practices and Financial Management. Wiley.
- Chávez-Ojeda, M., Pantigoso-Leython, S., Varas-Rivera, M. & Valverde-Alva, W. (2023). "Cultura Organizacional y Desempeño Docente." EPISTEME KOINONIA 6(12):198–218. doi: 10.35381/e.k.v6i12.2559.
- Del Pino, Yépez G., & Castro, K. (2024). La Administración En El Proceso de Enseñanza-Aprendizaje: Unidad Educativa Daniel López, Jipijapa.
- Hernández, D. Z. (2016 p. 46). La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el Área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo. Pimentel: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/2284>
- Llanos, M. 2016. La Cultura Organizacional: Eje de Acción de La Gestión Humana.
- Méndez, I. (2023). Cultura organizacional: definición, tipos y ejemplos. Obtenido de <https://www.tiendanube.com/blog/cultura-organizacional/>
- Marcos, R. L. (20 de febrero de 2012). Escuela de organización industrial. Obtenido de La Cultura Organizacional: <https://www.eoi.es/blogs/lorenaltagraciamarcos/2012/02/27/la-cultura-organizacional/>
- McBurney, D. H., & White, T. L. (2016). Research Methods. Cengage Learning.
- Mero, C. R., Zambrano, I. A., & Wilson, J. J. (2022). Influence of organizational culture on job performance in companies in the Quindé Canton, Ecuador. Polo del conocimiento, 7(10), 726-743. Obtenido de <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/4753>
- Miranda, M. (2024). Gestión Administrativa y Su Efecto En La Eficiencia y Eficacia de Los Trabajadores Del Sindicato de Choferes Profesionales Del Cantón Buena FE, Año 2023".
- Paredes, V. (2020). Gestión Administrativa y Calidad de Servicio Que Brindan Las Instituciones de Educación Superior Públicas.

- Peña-Ponce D., Milligan-Alvia, K., & Galarza-Rodríguez E. (2022). "Gestión Administrativa y Su Aporte al Desarrollo Empresarial: Caso Cooperativa Moto Taxi de Puerto López." 8:2022. doi: 10.23857/dc.v8i1.2563.
- Quiñónez-Cercado, M., & Saltos Zambrano, J. (2024). Cultura Organizacional y El Desempeño Laboral En El Área de Talento Humano Del GAD Jipijapa.
- Romney, M., Steinbart, P. J., Summers, S. L., & Wood, a. A. (2021). Sistemas de información contable, (Edición global, 15/E ed.). Pearson.
- Rosero, T. (2024). Gestión Administrativa y Su Impacto En La Cultura Organizacional de La Empresa Constru Store, Del Cantón El Empalme, Año 2023.
- Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). "Satisfacción Laboral En La Gestión Administrativa." Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar (2):1510–23. doi: 10.37811/cl_rcm.v4i2.176.
- Salcedo, M., & Rodríguez P. (2023). "Los Vínculos Ajustables Operativos: Una Reflexión Sobre Gestión Organizacional En IES." Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar 7(1):661–78. doi: 10.37811/cl_rcm.v7i1.4424.
- Sánchez, A., Ramírez T., Rivera H., & Casallo N. (2023). La Cultura Organizacional y La Gestión Del Talento Humano En El Campus Universitario. Centro de Investigación y Desarrollo Ecuador.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Métodos de investigación para empresas: un enfoque de desarrollo de habilidades. wiley. Wiley.
- Soledispa, X., Pionce J., & Sierra-González M. (2022). "La Gestion Administrativa Factor Clave Para La Productividad y Competitividad de Las Microempresas."
- Teddlie, C., & Tashakkori, A. (2010). Sage Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research. Sage Publications.
- Ulloa Armijos, W. A. (2015). "La Cultura Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GAD Municipal de Pelileo". Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/10045>