

Tipo de artículo: Artículo original

Cultura organizacional y su influencia en el proceso administrativo en instituciones educativas, Cantón Pedro Carbo

Organizational culture and its influence on the administrative process in educational institutions, Pedro Carbo Canton

Jipson Abad Alay Menoscal ^{1*} , <https://orcid.org/0000-0003-1789-8032>

Fabián Eduardo Barcia Villamar ² , <https://orcid.org/0000-0003-4430-6506>

¹ Estudiante de la Carrera Contabilidad y Auditoría de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Estatal del Sur de Manabí-UNESUM, Jipijapa, Manabí, Ecuador, e-mail: alay-jipson0392@unesum.edu.ec

² Magister en Contabilidad y Auditoría, Ingeniero en Contabilidad y Auditoría, Contador Público Autorizado, Docente de la Carrera Contabilidad y Auditoría de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Estatal del Sur de Manabí-UNESUM, Jipijapa, Manabí, Ecuador, e-mail: fabian.barcia@unesum.edu.ec.

* Autor para correspondencia: alay-jipson0392@unesum.edu.ec

Resumen

La presente investigación está enfocada en el análisis de cultura organizacional y su influencia en el proceso administrativo en entidades educativas, se ha considerado para este caso la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés del Cantón Pedro Carbo. El objetivo fue determinar de qué manera la cultura organizacional influye en el proceso administrativo de dicha institución, donde se conoció la aplicación del proceso administrativo y que norma interviene en dicho proceso, sin embargo, dentro del trabajo se elaboró el marco teórico donde se destacan bases conceptuales necesarias para argumentar las variables abordadas, posterior a ello se desarrolló la metodología donde se consideró el tipo de investigación no experimental con un alcance descriptivo y correlacional, un enfoque de análisis mixto y un método empírico, bibliográfico, análisis y síntesis e histórico lógico. De tal manera que, por medio de técnicas como entrevista y encuestas, facilitaron obtener información oportuna, siendo aplicadas al personal administrativo y docente de la institución, no obstante, la encuesta fue sometida a la prueba de confiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach cuyo valor fue de 0,936 donde los datos fueron procesados por medio del SPSS V22.0 en español. Finalmente, a través de los resultados y discusión generados se detectó deficiente divulgación de información, posterior a ello se emitieron las conclusiones para que la administración tome acción necesaria y mejore la gestión interna, logrando impulsar la divulgación de los resultados referente al tema aplicado en la unidad educativa estudiada.

Palabras clave: Cultura organizacional, divulgación, proceso administrativo, unidad educativa.

Abstract

The present investigation is focused on organizational culture analysis and its influence on the administrative process in educational entities, "Eduardo Granja Garcés" School of Pedro Carbo Canton has been considered for this case. The objective was to determine how the organizational culture influences the administrative process of that institution, where the application of the administrative process was known and which norm intervenes in the process, however, within the work the theoretical framework was elaborated where bases are highlighted. conceptual necessary to argue the variables addressed, after that the methodology was developed where the type of non-experimental research was considered with a descriptive and correlational scope, a mixed analysis approach and an empirical, bibliographic, analysis and synthesis and logical historical method. In such



Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo **Atribución 4.0 Internacional**
(CC BY 4.0)

a way that, through techniques such as interviews and surveys, they facilitated obtaining timely information, being applied to the administrative and teaching staff of the institution, however, the survey was subjected to the reliability test through the Cronbach's Alpha coefficient whose value was 0.936 where the data was processed through SPSS V22.0 in Spanish. Finally, through the results and discussion generated, lack of information was detected, after which conclusions were issued for the administration to take necessary action and improve internal management, encouraging to promote the disclosure of the results regarding the topic applied in "Eduardo Granja Garcés" School.

Keywords: *Organizational culture, dissemination, administrative process, educational unit.*

Recibido: 12/01/2022

Aceptado: 28/04/2022

En línea: 01/05/2022

Introducción

La cultura organizacional es vista como respuesta a inconvenientes y preocupación en un determinado tiempo, donde ciertas condiciones socioculturales no son tan evidentes en sí mismas, en este sentido, es un conjunto de características que hacen diferenciar una entidad de otra y que comunica de como el recurso humano en la institución debe considerar su conducta por medio de valores y normas que se transmite de generación a otra, a través de procesos de aprendizajes. Cabe resaltar que en las unidades educativas existe una parte cualitativa denominada cultura organizacional, la que permite constatar un sin número de aspectos positivos y negativos que generan resultados a cualquiera de los dos aspectos mencionados y que el director es clave principal para crear una cultura de valores en que los docentes laboren con la libertad en base al cumplimiento de los objetivos. Por otra parte, González, Viteri, Izquierdo y Verdezoto (2020) concluyen que el proceso administrativo es un conjunto de procedimiento a seguir para solucionar problemas en la administración, en este se evidencia inconvenientes de organización, dirección y para solucionarlo, es por medio de una adecuada planificación.

La investigación estuvo encaminada a determinar de qué manera la cultura organizacional influye en el proceso administrativo de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés del Cantón Pedro Carbo, logrando impulsar la divulgación de los resultados referente a la cultura organizacional y su influencia dicho proceso mediante un artículo científico, mismo que es de gran beneficio a personal administrativo como a docentes y estudiantes.

Como antecedente se considera el trabajo llevado a cabo por Cotto (2018), donde concluye que la cultura organizacional influye en el desempeño laboral, cabe precisar que los empleados y empleadores deben compartir un ambiente agradable desde buenos valores hasta hábitos de convivencia, sin embargo es notorio que en dicho trabajo desarrollado existe falencias en la cultura organizacional que para su mejoramiento se requiere que la empresa destine recursos y esfuerzos para contar con una correcta comunicación interna, fortalecer el trabajo colectivo y exista liderazgo por todos los miembros de la entidad. En consideración al trabajo mencionado, se determina que un proceso



administrativo adecuado se debe a buenos hábitos y comunicación entre áreas y personal de una entidad, de tal forma que la cultura organizacional determina el direccionamiento al cumplimiento de objetivos.

De tal forma, Vega (2019) manifiesta que la cultura organizacional en instituciones educativas interviene en el desarrollo de la gestión, sin embargo, los resultados obtenidos por el autor indican que existe una relación directa poco significativa entre cultura organizacional y la gestión educativa lo que menciona que no se construye dicha cultura para mencionada gestión de la institución.

En cuanto a la cultura organizacional, Rivera, Carrillo, Forgiony, Nuván y Rozo (2018), precisan que es el resultado de la interrelación del recurso humano que se forma día a día, diferenciando a la organización de las demás, de tal manera que es percibida como una herramienta para el origen de una institución eficiente y eficaz, caracterizado por poseer un ambiente de trabajo agradable. En el resultado obtenido del trabajo realizado por Mena (2019), se concluye que una correcta cultura organizacional es parte del éxito de las empresas, que por consiguiente determina la reputación de valores corporativos, logrando estabilidad de empleados capaces de asumir su labor de la mejor manera posible y conseguir las metas propuestas, generando clima laboral propicio y una identidad corporativa sólida. En este sentido nos lleva a inferir que la cultura organizacional, es el conjunto de hábitos y patrones de conducta que cada persona posee ante una organización en la que deben adaptarse y conllevar un clima laboral para lograr el cumplimiento de los objetivos de tal manera que los recursos sean usados eficientemente.

La importancia de la cultura organizacional de acuerdo al estudio desarrollado por Gonzáles, Bastidas, Figueroa, Zambrano y Matabanchoy (2018), manifiesta que es el de mejorar la eficiencia y eficacia del desenvolvimiento de las actividades u operaciones dentro de la empresa, tratando de generar normas y hábitos para manipular la conducta de sus empleados. De tal forma para Silva, Méndez, Arancibia y Cortes (2020), indica que al igual que en instituciones privadas, en las públicas también existe una relación entre la cultura y clima organizacional, de tal manera que la cultura es importante porque expresa que el trabajo en equipo es el resultado de un conjunto de personas que quieren lograr un fin cumpliendo los objetivos de la institución a la que pertenecen, generando liderazgo, flujo de comunicación y aportar a la toma de decisiones. Por lo tanto, su importancia trae una mejora en el desempeño laboral que hace mantener a la organización en posición de liderazgo ante su entorno, en este sentido trata del como las personas actúan antes el cumplimiento de los valores institucionales y que influye en la capacidad de trabajo y de su entorno.

Es importante precisar que dentro de la presente investigación los resultados pueden ser difundidos bajo la divulgación, en este caso, Aguirre, Mazón y Cobos (2019) manifiestan que la divulgación es una comunicación distendida menos técnica, dirigida a un público amplio que no está socializado con el lenguaje o procesos científicos.



Sin embargo, en la divulgación científica se resaltan los principales resultados que se obtiene de tal manera su implicación y se consideran técnicas, procedimientos, diseños y métodos utilizados, va dirigido al público en general. Por otra parte, en lo concluido por Cortés (2019), se considera que el proceso administrativo es el conjunto de actividades o procesos llevados a cabo dentro de una unidad departamental o en toda la entidad, a fin de que cada procedimiento sea sistemático y ayuda a llevar información confiable y oportuna a la administración, esto conlleva a tomar decisiones por parte de la alta gerencia en caso de riesgos o vulnerabilidad. Para Vasquez, Parrales y Morales (2021), concluyen que el proceso administrativo hoy en día ha poseído gran importancia, adaptado como herramienta indispensable para lograr la eficiencia y eficacia en el desarrollo institucional. Sin embargo, una débil aplicación de procesos provoca inestabilidad en el entorno de la entidad. Bajo estudios anteriores se deduce que el proceso administrativo es un conjunto de actividades y herramienta indispensable para la administración, están inmersos flujos de procedimientos, normas y es de forma sistematizada, conllevan a proporcionar información fiable para la gerencia y personal interno de tal manera que se cumplan los objetivos eficientemente. En este sentido un proceso adecuado conlleva a minimizar riesgos y mantener una cultura organizacional agradables ante el ambiente laboral.

Bajo el enfoque de Mendoza (2019) resalta la importancia, en que el proceso administrativo comprende parte del desempeño laboral debido a que dentro de la empresa las áreas deben integrar las etapas de dicho proceso para concebir óptimos resultados, que a través de capacitaciones y cumplimientos de procedimientos mejorara la gestión. De tal manera que en conclusión del estudio abordado por Vasquez et al. (2021), demuestra que el proceso administrativo es importante, debido a que la gestión administrativa de las organizaciones mejora la competitividad, productividad y aprovecha los recursos que dispone adecuadamente, sin embargo, el no existir una cultura organizacional apropiada, los procesos darán resultados deficientes evitando el crecimiento empresarial y demostrando un mal entorno laboral. De lo acontecido, se puede destacar que el proceso administrativo es importante por su aporte a la organización, como a la consecución de objetivos, de tal manera que se complementa con un clima laboral propicio y con el valor o desempeño que cada empleado destaca en sus funciones asignadas, cayendo bajo responsabilidad de la administración el fomentar la competitividad, productividad y el buen uso de los recursos que posee. No obstante, en consideración a la investigación desarrollada por Moreira y Pérez (2018), destaca que el proceso administrativo además de ser proceso, conforma una fortaleza para la administración y por ende a la institución.

El estudio abordado por Mero (2018), deduce que la administración tal como ciencia social es el proceso de toda actividad desarrollada en una institución, de lo cual determina y se fundamenta en cuatro etapas del proceso administrativo, entre los que se tiene: planificación, organización, dirección y control, estando interrelacionadas entre



sí. De tal manera se evidencia en lo concluido por Cruz (2019), que las cuatro etapas del proceso administrativo comprenden imperiosamente a un proceso en el que se emplean de manera deficiente, parcial y positiva, independientemente de su aplicación, sin embargo, las etapas constituyen el pilar fundamental para una gestión direccionada en el cumplimiento de los objetivos de la entidad. Bajo criterios estudiados se puede deducir que las etapas del proceso administrativo están constituidas por:



Figura 1. Etapas del proceso administrativo (Fuente: elaboración propia).

Según Blandes (2014), manifiesta que la planeación es un proceso en el que anuncia el futuro de tal manera que dispone de estrategias para el crecimiento. Sin embargo, está encaminada en base a los objetivos institucionales optando por el logro de los mismos. Cabe resaltar que su importancia recae como un elemento propicio para toda entidad, donde la dirección, adapta al cambio, reduce riesgos, proporciona control, permite estrategias de desarrollo y abarca las decisiones que toda organización debe tomar.

De acuerdo al contexto de Luna (2014), indica que la organización es una acción en que las actividades deben ordenarse adecuadamente de tal manera que la planificación ayuda a su función, en este sentido, el conjunto de actividades está orientadas a cumplir un propósito. Se considera contar con una estructura jerárquica donde el personal de una empresa cumpla las labores de manera ordenada y utilice los recursos a la consecución de objetivos planeados.



Chiavenato (2001), indica que la dirección es una de las funciones administrativas vinculadas a las actividades interpersonales del personal administrativo y subordinados. De tal forma que tiene la función de cómo los objetivos puedan cumplirse a través de las acciones y labores del recurso humano que posea la entidad. En este contexto la dirección prioriza a la ejecución de las actividades y el alcance de los objetivos trazados.

Munch (2010), establece que el control es otra de las fases del proceso administrativo que consiste en evaluar los resultados proporcionados en base a lo planificado a fin de mitigar riesgos, de tal forma que permite contar con estándares para su aplicación y poder evidenciar una mejora continua en el desempeño empresarial. De lo acontecido, el control ayuda a ver la eficiencia en los procesos, seguridad de calidad, proteger los recursos, cumplir objetivos, mitigar riesgos y aprovechar el tiempo.

En cuanto a la cultura organizacional y el proceso administrativo, bajo estudio desarrollado por Anchapaxi y Dávila (2018), sintetiza que la cultura organizacional influye en el proceso administrativo de tal forma que en la investigación desarrollada por dicho autor se manifiesta que el recurso humano cumple con sus principios y valores ante su entorno laboral, pero es evidente notar deficiencia en la gestión administrativa de la institución, donde la comunicación carece bajo consecuencia del actuar inmoral de autoridades, es decir, hay una débil cultura organizacional que interactúa perjudicialmente en las actividades. Cabe resaltar que dicha acción involucra el proceder de las aptitudes y actitudes de los miembros de la unidad educativa, deficiente trabajo en equipo, falta de liderazgo y toma de decisiones.

La importancia de acuerdo a Pasaca, Gallardo, Toral y Cevallos (2018), determinan que la cultura organizacional está íntimamente relacionada con dimensiones que genera eficiencia en el personal administrativo de la institución educativa, y por otra parte dimensiones no relacionadas a la eficacia. En este sentido, las dimensiones de la cultura organizacional poseen una estrecha relación con la eficacia donde el trabajo se enfoca mejorar la cultura y generar impacto en el desempeño laboral.

De acuerdo a lo expresado, Ñañez (2021) establece que, la cultura organizacional posee una relación con los servicios ofertados en la institución educativa, se considera existente una cultura burocrática debido a que interviene en cumplimiento a normas, políticas y procedimientos propios del establecimiento, el personal conoce su labor y es consciente de la consecuencia del incumplimiento de normas. Sin embargo, en los resultados obtenidos de la investigación ejecutada por Mosqueira, Castañeda, Gómez, Dionicio y Córdova (2021), concluyen que la cultura organizacional crea un impacto importante en los servicios de la administración de la institución de educación superior, siendo calificado en un nivel regular posterior a destacar una cultura deficiente, donde los servidores no participan e incentivan el trabajo íntegro. También existe una débil divulgación de información por parte de la



máxima autoridad, no se cumplen los flujogramas de procesos, no se promueve incentivo para proporcionar un desempeño laboral eficiente y eficaz.

Es importante resaltar que bajo contexto de Zaragoza (2020), expresa que la divulgación es el acto de hacer pública una información sobre resultados, estando al alcance de todas las personas, por lo tanto, la divulgación puede presentarse en diversos formatos, sea escrita, en video o audio.

Materiales y métodos

En el presente estudio fue necesario optar por un tipo de investigación no experimental para constatar el suceso tal como se da en el contexto natural, además de un alcance de investigación descriptiva y correlacional se consideró desde un enfoque de análisis mixto, donde se demostró aspectos relevantes como la conducta de los encuestados y determinar la muestra de estudio sobre el tema abordado. Posterior a esto, se utilizó el método empírico para indagar los resultados de manera adecuada, no obstante, se consideró el método bibliográfico para constatar aportes de autores hacia las variables estudiadas, seguido del método de análisis y síntesis necesario para apropiar las variables y su entendimiento, finalmente el método histórico lógico donde se consideró un orden sistemático sobre los aportes teóricos basados en las variables del tema.

Por otra parte, se presentan las técnicas que ayudaron a la recopilación de información siendo estas primarias puesto que Muñoz (2018), considera que las técnicas de recolección de datos primarios permiten tener contacto directo con la realidad. Bajo criterio se aplicó encuesta y entrevista, mismas que fueron sometidas minuciosamente a proceso estadístico para proporcionar gráficos y tablas, sin embargo, para la encuesta fue óptimo aplicar escala del Likert, a fin de conocer actitud, poder indagar y proporcionar mayor confiabilidad en dicha técnica aplicada, de tal manera que Hernández, Fernández y Baptista (2014), manifiesta que la escala de Likert es un conjunto de afinaciones o juicios que sirven para medir la reacción de participantes mediante una escala. Respecto a la población y muestra dentro del estudio, fue propicio considerar a Hernández et al. (2014), mismo que manifiesta que la muestra no probabilística, está enfocada en seleccionar a individuos objetos de estudio bajo las características que amerita la investigación. Por ende, la población fue de 2.642 individuos donde se determinó una muestra conformada por personal docente y administrativo en un total de 86 individuos motivo por el que se aplica un muestreo no probabilístico de caso tipo.

Cabe destacar que, para tener fiabilidad en los resultados obtenidos a través de las técnicas aplicadas, se utilizó el programa Statistical Package For Social Sciences (SPSS) versión 22.0 en español, mismo que facilitó tabular los resultados y en base al coeficiente usado (Alfa de Cronbach), aporó a que la encuesta aplicada sea fiable, debido a



que si el análisis de consistencia es mayor a 0,70 es viable, por lo que el software proporcionó un total de 0,936 indicando que es confiable la aplicación de dicha técnica.

Tabla 1: Estadística de fiabilidad de encuesta aplicada.

Estadística de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,930	0,936	15

Nota. Fuente: Software SPSS versión 22.0 en español.

Resultados y discusión

El presente acápite permite mostrar los resultados obtenidos en la investigación de manera sistematizada y a la vez se discuten los principales hallazgos, sin embargo, una vez ejecutada las técnicas de recolección de información, se continuó con el respectivo tratamiento para su posterior análisis. De manera resumida se describe aspectos importantes abordados a lo largo del desarrollo del trabajo donde los resultados se someten al respectivo análisis mediante las siguientes ilustraciones estadísticas como: tablas cruzadas, tablas de frecuencias y su respectivo gráfico de barras, no obstante, el análisis de dichas tablas permite determinar si existe una relación entre la variable de la fila y columna mostrando valor de medición.

Tabla 2: Tabulación cruzada entre variables.

		Se aplica el reglamento de concurso público de méritos y oposición para ocupar vacantes.		
		Total	%	
		Totalmente de acuerdo		
Su perfil profesional es acorde a la función que desempeña.	Totalmente en desacuerdo	0	1	5
	Neutral	1	2	10
	De acuerdo	1	2	10
	Totalmente de acuerdo	10	16	76
	Total	12	21	100

Nota. Fuente: Elaboración propia mediante software SPSS versión 22.0 en español.



En consideración a la tabla presentada, existe un mayor porcentaje que está totalmente de acuerdo, en que, tanto el reglamento de concurso público de méritos y oposición, y el perfil profesional deben estar acorde a las vacantes. Sin embargo, es importante considerar las afirmaciones establecidas en la investigación, mismas que dan respuesta a la aplicación del proceso administrativo dentro de la unidad educativa estudiada, donde se puede enmarcar que los docentes y personal administrativo cumplen idóneamente sus funciones, acompañados de un ambiente agradable donde el proceso a seguir está vinculado bajo lineamientos del ministerio de educación, mismo que facilita capacitaciones de manera constante a fin de mejorar sus rendimiento laboral académico. En este contexto, el diagnosticar cómo es la aplicación de dichos proceso, los resultados presentes en la tabla muestran que la función que desempeñan van de acuerdo a su profesión en consideración al reglamento aplicable y las actividades que se llevan cabo se planifican con anterioridad debido a que el ministerio de educación proporciona lineamientos a seguir, también se considera el organigrama funcional, donde la máxima autoridad tiene la potestad de inferir con responsabilidad en toma de decisiones y cambios en procesos internos para posterior comunicación, resultados que al ser comparado con lo manifestado por Vega (2019), donde indica que la cultura organizacional en instituciones educativas interviene en el desarrollo de la gestión, dichos resultados pueden inferir que los procesos internos llevados por la administración de la institución van en función del ministerio de educación.

Por otra parte, se destaca lo siguiente:

Tabla 3: Tabulación cruzada entre variables.

		El proceso administrativo (planificación, organización, dirección y control) es difundido en la institución educativa.				
		Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total	%
Aplica la Ley	Neutral	1	0	0	1	5
Orgánica de Educación	De acuerdo	1	2	3	6	29
Intercultural en los procesos internos.	Totalmente de acuerdo	0	4	10	14	67
Total		2	6	13	21	100

Nota. Fuente: Elaboración propia mediante software SPSS versión 22.0 en español.



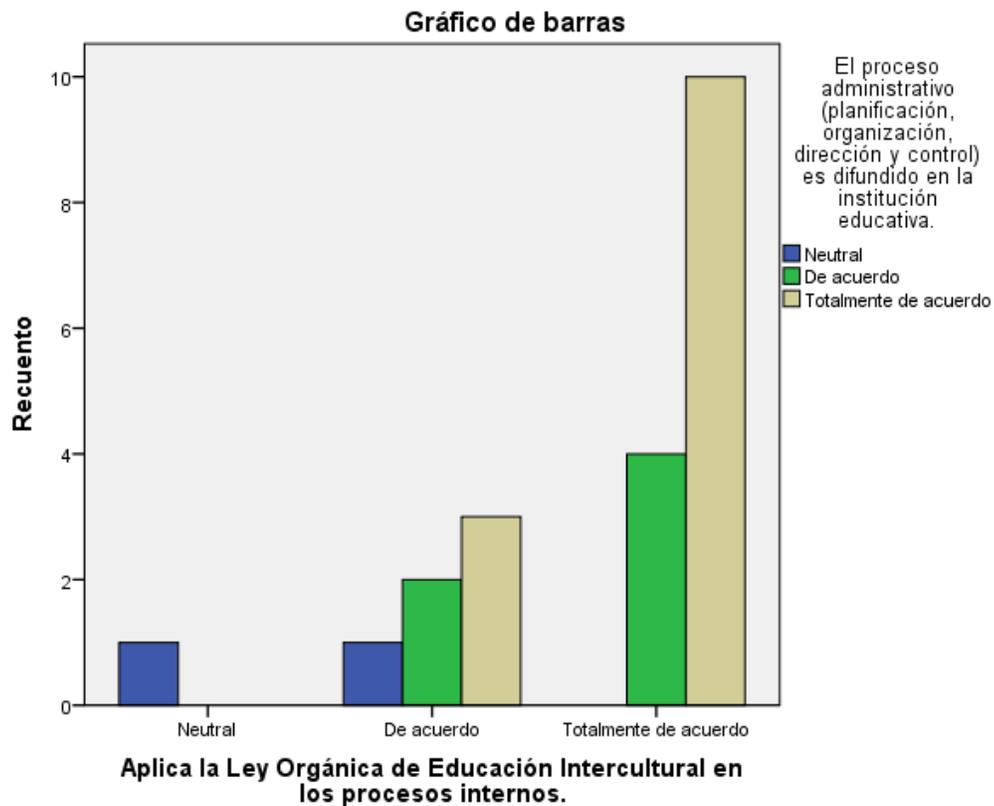


Figura 1. Relación entre afirmaciones de objetivos (Fuente: elaboración propia mediante software SPSS versión 22.0 en español).

En base a la gráfica se muestra un elevado porcentaje que indican estar totalmente de acuerdo a que el proceso administrativo debe llevarse de acuerdo a la ley indicada. Considerando la tabla y entrevista ejecutada, se deduce que dentro de la institución educativa la norma que regula el proceso administrativo es Ley Orgánica de Educación Intercultural, además se complementa con el Código de la niñez y adolescencia, Código de convivencia, Proyecto Educativo Institucional (interno) y la Ley Orgánica del Servicio Público, mismas que con el apoyo del ministerio de educación mediante capacitaciones y asesoramientos elevan el índice de desempeño laboral. Además de complementar la gestión interna, la administración es responsable de la regulación de procesos, resultado que coinciden con trabajo realizado por Moreira y Pérez (2018) donde destaca que el proceso administrativo además de ser proceso, conforma una fortaleza para la administración y por ende a la institución. También Ñañez (2021), establece que la cultura organizacional posee una relación con los servicios ofertados en la institución educativa, se considera existente una cultura burocrática debido a que interviene en cumplimiento a normas, políticas y



procedimientos propios del establecimiento, el personal conoce su labor y es consciente de la consecuencia del incumplimiento de normas.

Por último, sobre el impulsar la divulgación de los resultados referente a la cultura organizacional y su influencia en el proceso administrativo, se determina:

Tabla 4: La unidad educativa cuenta con medio de comunicación informático para publicar información y agilizar procesos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	9,5	9,5	9,5
De acuerdo	11	52,4	52,4	61,9
Válido Totalmente de acuerdo	8	38,1	38,1	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración propia mediante software SPSS versión 22.0 en español.

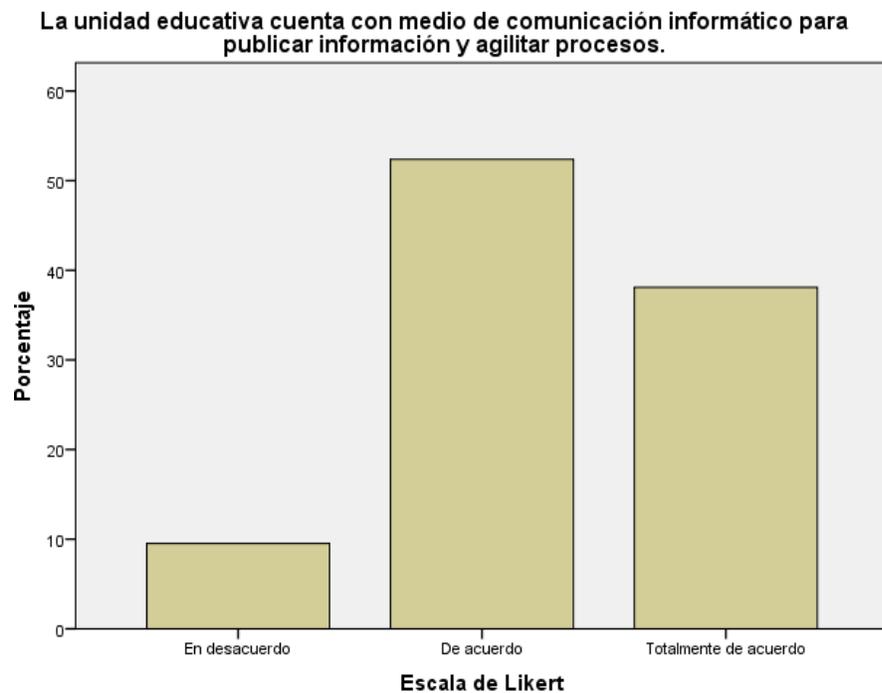


Figura 2. Medio de comunicación informático para publicar información y agilizar procesos (Fuente: elaboración propia mediante software SPSS versión 22.0 en español).

Se denotó un mayor porcentaje que está de acuerdo, que la unidad educativa utiliza medios informáticos para publicar información, no obstante, dicha institución no cuenta con sitio web o plataforma propia, por lo que es propicio agilizar



procesos y comunicados de manera oportuna y rápida a través de redes sociales. De tal forma se determina que la institución utiliza medios de comunicación como WhatsApp, plataforma Microsoft Teams y el correo institucional donde publican mayormente las actividades, cambios y procesos internos, donde las autoridades principales son las encargadas de manifestar la información la hacen de manera responsables ante la comunidad educativa, de la misma manera se obtuvieron resultados favorables en la encuesta, la cual se divulgó a través de revista científica. Esto concuerda con Aguirre, Mazón y Cobos (2019) mismos que manifiestan que la divulgación es una comunicación distendida menos técnica, dirigida a un público amplio que no está socializado con el lenguaje o procesos científicos. Además, Zaragoza (2020), expresa que la divulgación es el acto de hacer pública una información sobre resultados, estando al alcance de todas las personas, por lo tanto, la divulgación puede presentarse en diversos formatos, sea escrita, en video o audio. Recae su importancia en promover la información y el conocimiento al alcance de todos. De los resultados obtenidos, se determinó que la cultura organizacional es parte fundamental del proceso dentro de la administración, por consiguiente la responsabilidad y el ejemplo a seguir recae en la máxima autoridad, no obstante, el buen hábito de valores, costumbre y normas que se transmiten de generación a otra, influye en el desempeño laboral de como los servidores cumplan adecuadamente los procedimientos bajo lineamientos internos, mejorando su desempeño para lograr los objetivos institucionales posicionando un alto liderazgo y aportando a que exista fluidez en la comunicación. Por ello coinciden con la investigación de Cotto (2018), donde concluye que la cultura organizacional influye en el desempeño laboral, cabe precisar que los empleados y empleadores deben compartir un ambiente agradable desde buenos valores hasta hábitos de convivencia. Además, el trabajo de Mena (2019) establece que una correcta cultura organizacional es parte del éxito de las empresas, que por consiguiente determina la reputación de valores corporativos, logrando estabilidad de empleados capaces de asumir su labor de la mejor manera posible y conseguir las metas propuestas, generando clima laboral propicio y una identidad corporativa sólida.

Conclusiones

La ineficiente cultura organizacional dentro de la unidad educativa provoca deficiente divulgación de resultados, sin embargo, se determinó que la cultura organizacional si influye en el proceso administrativo de la institución educativa, la cual se realizaron tablas cruzadas, así como un análisis de fiabilidad que permitió dar fortaleza a los resultados, mostrando un elevado porcentaje de cumplimiento de procesos acorde a normas internas y leyes estatales. No obstante, se diagnosticó el proceso administrativo dentro de la unidad, tal es así que la mayoría indico que dichos procesos, se dan bajo lineamientos proporcionados por el ministerio de educación donde sus actividades son planificadas, por lo expuesto se evidencia que el personal interno está capacitado para desarrollar las funciones



asignadas por la máxima autoridad. Así mismo, se identificó que la Ley Orgánica de Educación Intercultural regula el proceso interno, la cual permite hacer análisis e indicadores en futuras investigaciones. Finalmente se obtuvieron resultados favorables en la encuesta, la cual se divulgó a través de revista científica.

Conflictos de intereses

Los autores no poseen conflictos de intereses.

Contribución de los autores

1. Conceptualización: Jipson Abad Alay Menoscal, Fabián Eduardo Barcia Villamar.
2. Curación de datos: Jipson Abad Alay Menoscal.
3. Análisis formal: Fabián Eduardo Barcia Villamar.
4. Investigación: Jipson Abad Alay Menoscal.
5. Metodología: Jipson Abad Alay Menoscal.
6. Recursos: Fabián Eduardo Barcia Villamar.
7. Software: Fabián Eduardo Barcia Villamar.
8. Validación: Jipson Abad Alay Menoscal.
9. Visualización: Fabián Eduardo Barcia Villamar.
10. Redacción – borrador original: Jipson Abad Alay Menoscal, Fabián Eduardo Barcia Villamar.
11. Redacción – revisión y edición: Jipson Abad Alay Menoscal, Fabián Eduardo Barcia Villamar.

Financiamiento

La investigación no requirió fuente de financiamiento.

Referencias

- Aguirre Mendoza, N., Mazón Morales, M., & Cobos, M. (2019). *Comunicar y divulgar la ciencia*. (UNL, Ed.) Loja, Ecuador: EDILOJA Cía. Ltda. Recuperado el 05 de Enero de 2022, de <https://unl.edu.ec/sites/default/files/archivo/2019-12/COMUNICAR%20Y%20DIVULGAR%20LA%20CIENCIA%20REDACCIO%CC%81N%20Y%20PUB>



Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo **Atribución 4.0 Internacional** (CC BY 4.0)

LICACIO%CC%81N%20DE%20TRABAJOS%20CIENTI%CC%81FICOS%20Y%20DIVULGATIVOS.pdf

- Anchapaxi Simbaña, C., & Dávila Vivanco, C. J. (2018). *La gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo de la cultura organizacional de la escuela de educación básica "Otto Arosemena Gómez" del cantón Quito, provincia de Pichincha en el año 22018*. Universidad de Guayaquil , Filosofía, letras y ciencias de la educación. Quito: UG. Recuperado el 05 de Enero de 2022, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/34806/1/Anchapaxi%20-%20D%c3%a1vila.pdf>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración* (Tercera ed.). (L. Solano Arévalo, Ed., & G. Alberto Villamizar, Trad.) Bogotá, Colombia: McGraw-Hill. Recuperado el 06 de Enero de 2022, de <https://books.instituto-idema.org/sites/default/files/Administraci%C3%B3n%20-%20Proceso%20administrativo%20-%20Idalberto%20Chiavenato%20-%203ed.pdf>
- Cortés, A. (Diciembre de 2019). El control interno como proceso administrativo para las PYMES. *FAECO SAPIENS*, 2(2), 14. Recuperado el 03 de 01 de 2022, de https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens/article/view/700/596
- Cotto Zambrano, E. E. (2018). *Influencia de la Cultura Organizacional en el mejoramiento del Desempeño Laboral de la Fundación para la Investigación Azucarera del Ecuador (FIADE)*. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil - UTEG, Facultad de Estudios de Postgrado. Guayaquil – Ecuador: UTEG. Recuperado el 27 de Noviembre de 2021, de <http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/173/INFLUENCIA-DE-LA-CULTURA-ORGANIZACIONAL-EN-EL-MEJORAMIENTO-DEL-DESEMPEÑO-LABORAL-DE-LA-FUNDACION-PARA-LA-INVESTIGACION-AZUCARERA-DEL-ECUADOR-FIADE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cruz Palacios, M. M. (2019). *El Proceso Administrativo y su Influencia en la Gestión Empresarial de las MYPES ferreteras en el Distrito de Tocache – San Martín, 2019*. Universidad Católica los Ángeles Chimbote, departamento de Finanzas y administración. Perú: ULADECH. Recuperado el 03 de Enero de 2022, de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/17962/PROCESO_ADMINISTRATIVO_GESTION_EMPRESARIAL_CRUZ_PALACIOS_MARTHA_MARLENY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González Limas, W. R., Bastidas Jurado, C. F., Figueroa Chaves, H. A., Zambrano Guerrero, C. A., & Matabanchoy Tulcán, S. M. (13 de Abril de 2018). Revisión sistemática de las concepciones de cultura organizacional. *Universidad y Salud*, 20(2), 15. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182002.123>



- González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., & Verdezoto Córdova, G. O. (Julio de 2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del hotel barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 6. Recuperado el 27 de Noviembre de 2021, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). Santa Fe, México : Mc Graw Hill Education. Recuperado el 08 de Enero de 2022, de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Luna Gonzáles, A. C. (2014). *Proceso administrativo* (Primera ed.). (J. Enrique Callejas, & V. Estrada Flores, Edits.) San Juan Tliluaca, México: Patria. Recuperado el 05 de Enero de 2022, de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=b8_hBAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=la+planeaci%C3%B3n+proceso+administrativo+&ots=56bHpntErf&sig=1eO6UlqIp4xobn1in_JZimHvV0Y#v=onepage&q=la%20planeaci%C3%B3n%20proceso%20administrativo&f=false
- Mena Méndez, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento y gestión*(46), 28. doi:10.14482/pege.46.1203
- Mendoza Muñoz, D. J. (2019). *Análisis del proceso administrativo y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa VINSOTEL S.A. soluciones acuícolas, cantón Santa Elena, 2017*. Universidad Estatal Península de Santa Elena, Administración de empresas. La Libertad: UPSE. Recuperado el 03 de Enero de 2022, de <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/5021/UPSE-TAE-2019-0077.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mero Vélez, J. M. (Septiembre de 2018). Empresa, administración y proceso administrativo. *POCAIP*, 3(8), 19. doi:10.23857/fipcaec.v3i8.59
- Moreira Solórzano, K. A., & Pérez Armijos, K. J. (2018). *Propuesta de mejora de los procesos administrativos aplicado a LITOGRAFIC ciudad de Guayaquil*. Universidad de Guayaquil, Ingeniería Comercial. Guayaquil: UG. Recuperado el 03 de Enero de 2022, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/27326/1/TESIS%20PROPUESTA%20DE%20MEJORA%20DE%20LOS%20PROCESOS%20ADMINISTRATIVOS%20APLICADO%20A%20LITOGRAFIC%20CIUDA%20DE%20GUAYAQU.pdf>
- Mosqueira Rodríguez, G. B., Castañeda Carranza, J. A., Gómez Arce, R. M., Dionicio Rosado, D. Y., & Córdova Alayo, F. J. (2 de Noviembre de 2021). La cultura organizacional y su incidencia en la calidad de servicio del



- personal administrativo de una universidad pública: 2018. *Ciencia Latina*, 5(6), 24. Recuperado el 05 de Enero de 2022, de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1187/1621>
- Munch, L. (2010). *Administración* (Primera ed.). (P. M. Guerrero Rosas , Ed.) México: Pearson educación. Recuperado el 05 de Enero de 2022, de <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n.-Gesti%C3%B3n-organizacional-enfoques-y-proceso-administrativo-1ed-Lourdes-M%C3%BCnch.pdf>
- Muñoz Rocha, C. I. (2018). *Metodología de la investigación* (Primera ed.). (L. G. Aguilar Iriarte, Ed.) México, Naranjo, México: Editorial Progreso S.A de C.V. Recuperado el 12 de Diciembre de 2021, de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>
- Ñañez Severino , C. (2021). *Cultura organizacional y su relacion con la calidad de servicio en el Centro Cultural de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Universidad Nacional Mayor de San Marco, Unidad de Posgrado. Perú: UNMSM. Recuperado el 05 de Enero de 2022, de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16676/Nanez_sc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pasaca Mora, M. E., Gallardo, N. A., Toral Tinitana, R. d., & Cevallos Cueva, C. (Julio de 2018). La cultura organizacional como factor determinante de la eficacia del personal administrativo de la facultad jurídica, social y administrativa de la Universidad Nacional de Loja. *Polo del conocimiento*, 3(7), 690 - 710. doi:10.23857/pc.v3i7.832
- Rivera Porras, D. A., Carrillo Sierra, S. M., Forgiony Santos, J. O., Nuván Hurtado, I. L., & Roza Sánchez, A. C. (03 de Marzo de 2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *ESPACIOS*, 39(22), 27. Recuperado el 28 de Noviembre de 2021, de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n22/a18v39n22p27.pdf>
- Silva Jiménez, D., Méndez Celis, P. B., Arancibia Morales, D., & Cortes Tello, F. (Octubre de 2020). La importancia del clima y cultura organizacional para la atención en instituciones de salud. *Universidad y Sociedad*, 12(51), 53-60. Recuperado el 19 de Diciembre de 2021, de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1751/1753>
- Vasquez Ponce, G. A., Pinales Piloza, D. H., & MoralesChávez, V. E. (09 de Enero de 2021). Proceso administrativo: factor determinante en el desarrollo organizacional de las MIPYMES. *Revista Publicando*, 8(31), 21. doi:<https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2249>



- Vega Torres, R. J. (2019). *Cultura organizacional Y gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Pública 13 de Julio de 1882-San Pablo- Cajamarca: 2016*. Tesis, Universidad Nacional de Cajamarca, Unidad de posgrado de la facultad de ciencias económicas, contables y administrativas., Cajamarca, Perú. Recuperado el 27 de Noviembre de 2021, de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2790/Cultura%20Organizacional%20y%20Gesti%3b3n%20Educativa%20en%20el%20Instituto%20de%20Educaci%3b3n%20Superior%20%20P%3b3lica%2013%20de%20J.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zaragoza Tomás , J. (2020). *El movimiento youtuber en la divulgación científica española*. Universidad de Murcia, Departamento de Comunicación y Documentación. Murcia: UM. Recuperado el 15 de Febrero de 2022, de <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/106402/1/Fin.Grado.Doc.Youtuber.pdf>

