



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

**Análisis de la cultura organizacional de una universidad pública
de Manabí**

AUTORA:

Chilán Soto Iliana Estefanía

**Examen complejo previo a la obtención del Grado
Académico:**

Magíster en Administración de Empresas

TUTORA:

Econ. Gutierrez Candela Glenda Mariana, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

2026



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Ingeniera en Gestión Empresarial Internacional, Iliana Estefanía Chilán Soto**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Administración de Empresas**.

DIRECTORA DE EXAMEN COMPLEXIVO

Econ. Glenda Gutierrez Candela, Mgs.

REVISORA

Ing. Elsie Zerda Barreno, Ph.D.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Econ. María del Carmen Lapo Maza, Ph.D.

Guayaquil, a los 19 días del mes de febrero del año 2026



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Iliana Estefanía Chilán Soto**

DECLARO QUE:

El trabajo **Análisis de la Cultura Organizacional de una Universidad Pública de Manabí** previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 19 días del mes de febrero del año 2026

LA AUTORA:

Iliana Estefanía Chilán Soto



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORIZACIÓN

Yo, **Iliana Estefanía Chilán Soto**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Trabajo de titulación Magister en Administración de Empresas** titulado: **Análisis de la cultura organizacional de una Universidad Pública de Manabí**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 19 días del mes de febrero del año 2026

LA AUTORA:

Iliana Estefanía Chilán Soto



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

REPORTE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magistar

12022026ILIANA CHILAN SOTO
PROYECTO MAE

2% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas

2% Idiomas no reconocidos (ignorado)

3% Textos potencialmente generados por la IA

4% Textos sospechosos

Nombre del documento: 12022026ILIANA CHILAN SOTO PROYECTO MAE.docx
ID del documento: ad83e2cf0b03c035629c2e146016b34615dfbb27
Tamaño del documento original: 376,03 kB

Depositante: María del Carmen Lapo Maza
Fecha de depósito: 12/2/2026
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 12/2/2026

Número de palabras: 9425
Número de caracteres: 63.886

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.academia.edu [PDF] Instrumento para Evaluar Cultura 1 DISEÑO Y VALID... 9 Fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (262 palabras)
2	repositorio.usil.edu.pe 9 Fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (225 palabras)
3	repositorio.ucv.edu.pe 8 Fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (207 palabras)
4	educacionibutoria.com.py 2 Fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (135 palabras)
5	doi.org Liderazgo y Cultura Organizacional: Influencias en la Productividad en Ec... https://doi.org/10.6948/rev.v1n3i31	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (79 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	doi.org Liderazgo y Cultura Organizacional: Influencias en la Productividad en Ec... https://doi.org/10.6948/rev.v1n3i31	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (15 palabras)
2	doi.org Cultura organizacional, competitividad y teoría del caos desde la persp... https://doi.org/10.2521/027114406.1548	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (14 palabras)
3	doi.org Aspectos relevantes de la cultura organizacional de los docentes en una ... https://doi.org/10.26430/interfaes.2023.n017.6321	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (12 palabras)
4	revistas.unillibre.edu.co https://revistas.unillibre.edu.co/index.php/generancia_illibre/article/view/9522	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (10 palabras)
5	dx.doi.org Cultura organizacional y motivación laboral en el rubro ferretería, ds... http://dx.doi.org/10.51969/revistaempub.u/11.5	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (18 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <https://doi.org/10.37811/CLJCRMQ.10585>
- <https://doi.org/10.26871/ivillkanasocial.v7i3.1414>
- <https://doi.org/10.52080/vgluz.27.97.8>
- <https://publicar.cdaec.org/index.php/revista/catalog/book/107>
- http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S218-36202023000200120&script=sci_arttext&lng=pt&tlab=28

AGRADECIMIENTOS

Agradezco en primer lugar a Dios, por permitirme continuar con la culminación de mi maestría, por ser una guía en mi camino y sus bendiciones incluso en los momentos más difíciles.

A mis queridos padres Rosario y Edison por ser ese apoyo constante en mi vida, quienes estuvieron siempre presente, alentándome cuando sentía que no tenía fuerzas para seguir y por siempre creer en mí.

A mis hermanos Edison y Andrés, quienes siempre se preocupan por mí y me incitan a no claudicar en mis sueños. A mi familia y mis amigos personas muy importantes en mi vida y que con su granito de arena hicieron posible la culminación de este proyecto.

A las autoridades de la institución y sus colaboradores por prestarme su ayuda y poder llevar a cabo mi proyecto de investigación.

A la Ec. Glenda Gutiérrez por su apoyo y guía en el desarrollo de la investigación. Al personal que conforman la Maestría en Administración de Empresas por su ayuda durante mis estudios y por siempre demostrar gentileza, empatía con las circunstancias vividas durante mis estudios.

A la Universidad Católica por acogerme en sus aulas desde pregrado y donde pasé los momentos más felices y donde hice las amistades más genuinas y duraderas de mi vida.

Iliana Estefanía Chilán Soto

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres Rosario y Edison por ser ese motor constante en mi vida, quienes me dan su apoyo sincero y constante. Por no dejar que claudique en mis sueños y me alientan a no abandonarlos.

A mi abuelita Martha quien desde el cielo me está bendiciendo y siempre está en mis recuerdos.

A Dios por no dejar que pierda la fe y la esperanza.

Iliana Estefanía Chilán Soto

Índice General

Introducción	1
Problema de la investigación	3
Justificación	5
Preguntas de la investigación	7
Objetivos de la investigación	7
Objetivo general	7
Objetivos específicos	7
Marco Teórico y Conceptual	8
Cultura Organizacional	8
Definición	8
Antecedentes	9
Funciones de la cultura	10
Características	11
Tipos	11
Elementos de la Cultura Organizacional en las Universidades	12
Metodología	13
Tipo de estudio	13
Población	13
Muestra	13
Instrumentos de recolección de datos	14
Procedimientos	17
Confiability de los instrumentos	17
Análisis de los resultados	18
Conclusiones	39
Recomendaciones	40
Referencias	41
Apéndice	44

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la Variable Cultura Organizacional	16
Tabla 2 Fomento de la Innovación.....	20
Tabla 3 Trabajo en Equipo.....	21
Tabla 4 Cumplimiento de Metas	22
Tabla 5 Recomendación o Influencia Interna	23
Tabla 6 Salario Adecuado	24
Tabla 7 Suministro de Herramientas.....	25
Tabla 8 Aprender y Progresar como Persona.....	26
Tabla 9 Ambiente de Cooperación dentro de la Institución.....	27
Tabla 10 Autonomía para Tomar Decisiones.....	28
Tabla 11 Horarios de Entrada y Salida	29
Tabla 12 Normas	30
Tabla 13 Sanciones	31
Tabla 14 Celebración Fechas Especiales	32
Tabla 15 Incentivos	33
Tabla 16 Conocimiento de Ceremonias, Logo y los Colores Institucionales	34
Tabla 17 Coherencia Misión - Visión con la Institución	35
Tabla 18 Promoción Interna.....	36
Tabla 19 Interés de la Institución por Desarrollo Profesional y Familiar	37

Índice de figuras

Figura 1	Formación de la Cultura Organizacional.....	10
Figura 2	Datos Demográficos	18
Figura 3	Edad.....	19
Figura 4	Años de Trabajo en la Institución Actual	19
Figura 5	Fomento de la Innovación	20
Figura 6	Trabajo en Equipo	21
Figura 7	Cumplimiento de Metas	22
Figura 8	Influencias y Recomendaciones	23
Figura 9	Salario Adecuado	24
Figura 10	Suministro de Herramientas	25
Figura 11	Aprender y Progresar.....	26
Figura 12	Ambiente de Cooperación	27
Figura 13	Autonomía para Tomar Decisiones	28
Figura 14	Horarios	29
Figura 15	Normas	30
Figura 16	Sanciones.....	31
Figura 17	Celebración de Fechas Especiales	32
Figura 18	Incentivos	33
Figura 19	Conocimiento de Símbolos, Logos y Colores Institucionales	34
Figura 20	Coherencia Misión - Visión Trabajadores con la Institución	35
Figura 21	Promoción Interna	36
Figura 22	Interés de la Institución por Desarrollo Profesional y Familiar.....	37

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo analizar la cultura organizacional de una Universidad Pública de Manabí. Este estudio tuvo un enfoque de investigación cuantitativa. Además, fue de alcance descriptivo. El diseño de la investigación fue no experimental transversal. La población estuvo constituida por la totalidad de 100 docentes, para lo cual se obtuvo un tamaño de muestra de 80.

El instrumento utilizado para medir la cultura organizacional fue el cuestionario validado de las autoras María Olmos y Katerine Socha. El análisis procedente del resultado obtenido muestra que la institución tiene un nivel alto de cultura organizacional en las dimensiones de valores, clima, normas, y símbolos. Asimismo, se demuestra que en las dimensiones de creencias y filosofía tiene un nivel medio de cultura organizacional.

Palabras claves: cultura organizacional, universidad, valores, clima, normas.

Abstract

The purpose of this research is to analyze the organizational culture of a Public University in Manabí. This study employed an approach quantitative research. The type of the research was descriptive. The research design was non-experimental and cross-sectional. The population consisted of a total of 100 faculty members, and the sample size for conducting the surveys was 80 participants.

The instrument used to measure organizational culture was the validated questionnaire developed by authors Maria Olmos and Katerine Socha. The analysis of the results shows that the institution has a high level of organizational culture in the dimensions of values, climate, norms, and symbols. Likewise, it demonstrates that in the dimensions of beliefs and philosophy, it has a medium level of organizational culture.

Keywords: organizational culture, university, values, climate, rules.

Introducción

Un desafío frecuente que afrontan las entidades es su supervivencia y la continuidad de su ejercicio a través de los años. La solución a este problema está en la innovación y adaptación que puedan lograr en su medio laboral, situación para la que puede generar influencia, como lo es: la cultura organizacional (Duarte & Ochoa, 2024). Las variaciones en el entorno que transforman la manera de trabajar requieren el uso de creatividad por parte de los servidores, para que estos puedan reaccionar de forma rápida ante los imprevistos; la cultura organizacional es fundamental en este quehacer, debido a que el entorno laboral positivo entre los empleados crea efectos favorecedores en la conducción hacia los objetivos planteados en la institución (Cespedes et al., 2023).

La cultura organizacional es un factor primordial que influye en el desempeño de los colaboradores, puesto que se evidencian más en las practicas visibles y consientes que acontecen en el ambienten de una organización, las cuales son percibidas por los que la integran es por ello que muchos autores coinciden en la importancia de identificar y exponer los factores tanto internos como externos que puedan llegar a influir en los objetivos de la organización, bien sea negativamente para mejorar o positivamente para fortalecer (Rocha et al., 2022).

En la actualidad, el estudio de la cultura organizacional es considerado como el pilar fundamental que sirve de apoyo a todas aquellas organizaciones que quieren hacerse competitivas. El estudio de la cultura organizacional sirve como marco de referencia para los miembros de la organización, puesto que proporciona las pautas sobre cómo las personas deben conducirse y, a la vez, la modifica como resultado del aprendizaje de nuevas experiencias. Toda empresa necesita estar al tanto de sus raíces, con la finalidad de dar origen, a procesos institucionales de mejor calidad y productividad que, al mismo tiempo, permitan que la organización mantenga su identidad vigente (Rodriguez, 2020).

Una empresa suele ser exitosa si su activo más importante denominado recurso humano se encuentra motivado y comprometido con la organización así mismo esto depende de alta manera de habilidades gerenciales que son implementadas por individuos denominados gerentes o administradores en un ambiente de trabajo adecuado (Morales et al., 2021). De ahí que la cultura organizacional sea el conjunto de prácticas, creencias y valores que generan identidad, compromiso y pertenencia en los miembros de la empresa, basada en las pautas de comportamiento, valores y creencias; que hacen parte de ese complejo y diverso sistema de cultura organizacional, construido a partir de los objetivos misionales de las empresas, y que se encuentran inmersos en los procesos de gestión (Garabito et al., 2022).

De acuerdo con Garabito et al. (2022), promover una transformación proactiva y potenciadora en las entidades, conlleva una asidua generación de la cultura organizacional. En una entidad, la cultura es un elemento fundamental que influye de manera significativa en la productividad de las organizaciones. En el contexto ecuatoriano, donde las empresas se enfrentan a diversos esquemas económicos y sociales, comprender como estos factores interaccionan y afectan la eficiencia y efectividad organizacional es crucial para el desarrollo sostenible del país. (Yaulilahua & Almenaba, 2022).

Los principios de administración y gestión empresarial han sido acogidos por instituciones de educación superior. Al ser parte del mundo globalizado, no pueden estar ajenas al avance de la ciencia, tecnología, y conocimiento. Deben estar a la vanguardia de los retos de la "Era del conocimiento y la comunicación", más aun cuando forman profesionales que se van a desempeñar en posiciones claves en el mundo empresarial, político, económico y social de los países (Llanos, 2020). En el ámbito de la educación, la tradición individual y colectiva de sus actores fomentan los valores, costumbres y creencias que impulsan la capacidad de aprender e innovar para formar profesionales de éxito (Rosas et al., 2020).

Rosas et al. (2020), argumentan que, en años recientes, se han incrementado las investigaciones sobre cultura organizacional en las universidades, en razón de la

valía que esta representa para la administración empresarial y la educación superior, como un elemento de crecimiento que repercute en la consecución de metas y en mejores resultados. En habidas cuentas, la academia amplía y difunde enseñanzas, convicciones, aptitudes y vivencias a través del aprendizaje (Carrillo et al., 2023).

Toda institución evidencia su naturaleza en la cultura organizacional, es la razón de sus actos y es la que le da conciencia de sí misma, contribuyendo con ideales y virtudes que influirá en la dedicación y la responsabilidad de los servidores que forman parte de la entidad, aportando con sus habilidades y talentos sin egoísmos personales. Así pues, una de las ventajas de tener una identidad sólida es que ejerce influencia en la conducta de los trabajadores, dejándoles ver la proyección de desarrollo en la empresa. En todo el orden jerárquico de la corporación, este es el espacio ideal para implementar objetivos no desarrollados y preparados (Castelo, 2021).

Esta investigación pretende analizar la cultura organizacional de una Universidad pública de Manabí y se estructura de la siguiente manera: Introducción, desarrollo del marco teórico, en el cual se muestra los diferentes conceptos y términos que se utilizarán a lo largo del presente trabajo. Luego se presentará el marco metodológico y los resultados mediante la aplicación de las técnicas de recolección de información. Finalmente se termina el desarrollo del proyecto de investigación con sus respectivas conclusiones y recomendaciones.

Problema de la investigación

La cultura organizacional es imprescindible para cualquier organización y es que, la globalización ha obligado a las instituciones de educación superior a tener más conocimiento en el terreno de lo internacional y las nuevas tecnologías, de igual manera invita a que las universidades se renueven, capaciten a sus docentes, abran campo a la investigación para lograr una acreditación de alta calidad (Saiz & Jácome, 2022).

La transformación continua del ambiente laboral hace la academia esté en constante mejora de la calidad, ya no solo las entidades supervisoras demandan calidad, también la comunidad universitaria requiere una educación óptima (Llanos, 2020). Uno de los motivos más comunes por los que las empresas quiebran cabe señalar es a la desatención de la cultura organizacional (Saavedra et al., 2021). En este sentido se considera de suma importancia la influencia de la cultura en las organizaciones para así obtener un alto rendimiento en su desempeño.

La cultura organizacional en las universidades influye de manera significativa en la formación de la identidad y el carácter de la institución académica. Se refiere a los valores, creencias y comportamientos compartidos que influyen en las actividades de la comunidad universitaria, promoviendo la colaboración, el compromiso, la innovación y el éxito académico. La comunicación efectiva y transparente en todos los niveles, desde la alta dirección hasta el personal administrativo y docente, es fundamental para fortalecer esta cultura (Cadena, 2023).

Barón (2024) sostiene que investigaciones realizadas por otros autores permiten inferir acerca de la necesidad que las organizaciones presentan para ejecutar cambios en sus procesos, donde el conocimiento y el aprendizaje dentro de las organizaciones son recursos esenciales para las empresas. En ese sentido, las organizaciones deben tener la capacidad o también denominada habilidad para que estas decidan los cambios pertinentes dentro de sus estructuras y para ello se hace necesaria la presencia de un proceso de aprendizaje organizacional.

La siguiente investigación se realiza a los docentes de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Pública de Manabí, con la finalidad de analizar la cultura organizacional de la Institución, donde se podrá indagar si se percibe la ausencia de comunicación, valores compartidos, liderazgo, conflictos internos e interpersonales, normas, clima, laboral o a su vez poder reforzar y afianzar los conocimientos para que no genere bajo rendimiento académico y afecte el status universitario. Los centros de educación requieren la excelencia académica continua, según Llanos (2020) la cultura organizacional es la identidad de la institución y compone los esquemas de principios y hábitos de comportamiento, ya que esta

permite integrar las características de las personas a las características de las organizaciones.

La cultura organizacional desempeña un papel crucial en las universidades, influyendo en su desarrollo y éxito. Es decir, una cultura fuerte se manifiesta en la esencia de la organización, captando a quienes son cercanos a sus virtudes y metas. Asimismo, impulsa la calidad educativa, promueve la modernización, estimula el trabajo conjunto, y mejora el bienestar laboral de los servidores. Estos elementos son importantes para consolidar el prestigio y educar alumnos exitosos. Una cultura organizacional transformadora da paso al desarrollo y a la calidad en los centros de educación superior (Cadena, 2023). Por lo tanto, con lo antes expuesto nace el interés de conocer que tanto está consolidada en cada uno de los involucrados la cultura organizacional dentro de la institución a estudiar.

Justificación

La presente investigación es de gran utilidad ya que la cultura organizacional constituye las dinámicas internas, el clima laboral y académico de la institución en los procesos de gestión y en la capacidad de adaptación ante los cambios del entorno. Las acciones, creencias, valores, relaciones y percepciones del talento humano serán correspondientes al tipo de dirección estratégica, es decir de ella dependerá la consolidación de una cultura organizacional. Desde el ámbito académico, la cultura organizacional es un pilar importante para los rectores y directores, debido a que conduce a la eficacia (Osorio, 2023).

Una cultura organizacional que valora y promueve la excelencia académica puede motivar a los docentes universitarios a esforzarse por alcanzar altos estándares de enseñanza y generar conocimiento de calidad. Esto se logra mediante la promoción de una mentalidad de mejora continua, la definición clara de expectativas de desempeño y reconocimiento de los logros académicos. Una cultura de excelencia académica también puede fomentar la competencia y la colaboración entre los docentes impulsándolos a compartir mejores prácticas y experiencias exitosas (Carrasco et al., 2023).

Examinar la cultura de una universidad es esencial, ya que ayuda a conciliar los valores, métodos y metas de la institución. De la misma forma, mejora el entorno laboral, impulsando la gestión y la innovación para afianzar la personalidad centro de educación superior. Además, tiene un efecto favorable en la calidad de la enseñanza y en el prestigio del alma máter. Por su parte, una cultura organizacional que fomenta la transformación metodológica y la práctica en la clase puede contribuir a un crecimiento en el nivel del catedrático. Esto conlleva estimular circunstancias idóneas para la originalidad y el desarrollo del pensamiento, animando a los profesores a implementar diferentes métodos pedagógicos, innovación tecnológica y modernización de la enseñanza. Una cultura que valore la innovación pedagógica también debe brindar el apoyo necesario en términos de recursos, capacitación y retroalimentación para que los docentes puedan implementar con éxito estas prácticas innovadoras (Carrasco et al., 2023).

Es esencial mencionar que los conceptos, descripciones y otras normas teóricas que se incluyen en la investigación están fundamentadas de estudios provenientes de publicaciones, libros, artículos y revistas de relevancia que sirven de referencia y apoyo a la investigación para la obtención de información relacionada con el proyecto; por consiguiente, este estudio aportará a la contribución académica de una Universidad Pública de Manabí, y de este modo a través del análisis se conocerá la percepción de los docentes sobre el ambiente laboral, el compromiso con la Institución, sentido de pertenencia, valores, normas y demás. Cabe resaltar que los resultados que se obtendrán en este estudio podrán ser utilizados en beneficio de la universidad.

Este estudio será un aporte a la sociedad, a los profesionales de gestión y las instituciones educativas para ser empleados como modelo en las diferentes áreas de las entidades públicas o privadas.

Esta investigación se articula con la línea de investigación de la maestría en Administración de Empresas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, denominada Cultura Organizacional en Instituciones públicas y privadas.

Preguntas de la investigación

¿Qué es la cultura organizacional?

¿Qué importancia tiene la cultura dentro de una institución?

¿Qué características presenta la cultura organizacional de una universidad Pública de Manabí?

¿Qué diseño metodológico es idóneo para aplicar un instrumento validado para determinar las características de la cultura organizacional de la institución de estudio?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Analizar la cultura organizacional de una Universidad pública de Manabí.

Objetivos específicos

- Revisar la fundamentación teórica de la cultura organizacional.
- Establecer la situación actual de la cultura organizacional de la Institución a través de los datos obtenidos mediante la técnica de recolección de datos que es la encuesta.
- Realizar un levantamiento de datos a través de un cuestionario validado dirigido a los docentes de la facultad de ciencias económicas de una universidad pública de Manabí para el análisis de los resultados cuantitativos obtenidos de la investigación.

Marco Teórico y Conceptual

En esta sección se realizará el análisis y el estudio de las diferentes teorías, conceptos y definiciones que sustentan la siguiente investigación. Comprenderá la definición de la cultura organizacional, antecedentes, funciones, las características, tipos y elementos.

Cultura Organizacional

Definición

La cultura organizacional es una construcción colectiva determinada por la acción social. Así, la personalidad e identificación con la corporación llevan al servidor a alinearse y desempeñarse de manera semejante a la de sus compañeros que han permanecido en la institución. Por esta razón, tiene un elemento anímico en el cual la persona aprende comportamientos que dirigen su accionar, disminuyendo las dudas y confirmando la confianza en las interacciones laborales en el marco de la estructura social y evidenciadas el carácter de cada personalidad (Rincón & Aldana, 2021).

La cultura organizacional es un esquema de principios comunes (lo que es primordial para la institución) y convicciones (cómo se ejecutan las actividades) que se relacionan con las personas, los entramados jerárquicos y los mecanismos de control de una organización para crear reglas de conducta (cómo comportarse en este lugar) (Saiz & Jácome, 2022).

La cultura organizacional se describe como la suma de elementos representativos característicos que tienen en común quienes forman parte de una entidad, que crecieron con el paso de los años y que son puestos en conocimiento del personal que se integra, así como la forma adecuada de captar, razonar y experimentar en el desarrollo de capacidades para solventar dificultades de acoplamiento externo e interno (Yopan et al., 2020).

La cultura organizacional independiente de la variedad de definiciones, se observa un consenso total sobre su relevancia dentro de toda organización, al punto de ser considerado el atributo más relevante y más complejo dentro de esta, ya que perdura más que los productos, servicios, fundadores, liderazgo y todos los demás atributos físicos de una organización (Cancino & Vial, 2022).

La cultura organizacional es un bien inmaterial fundamental en una institución dado que conduce a esclarecer los elementos ocultos que generan cambios significativos en la administración de las compañías (Calderón & Huamaní, 2023).

Antecedentes

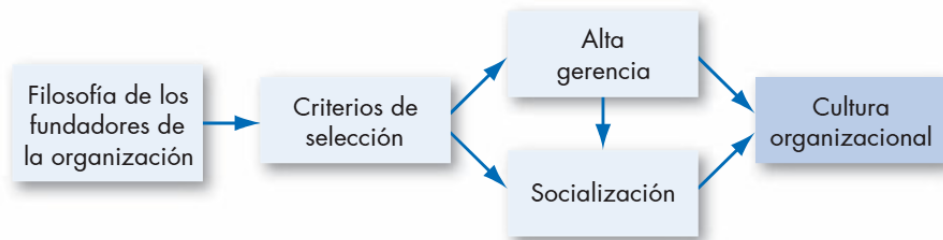
Como se forma la cultura

El origen de la cultura organizacional data de años remotos como eje de la estructura social y del trabajo, sin embargo para llegar a la construcción del concepto de lo que hoy por hoy conocemos como cultura organizacional, se hizo intrínsecamente necesario inicialmente separar los términos clima y normas de grupo, aproximadamente en el década de los 40 del siglo XX, se detectó a través de estudios de casos que los comportamientos son costumbristas y tradicionales, y se comienza a hablar de sistemas socio técnicos; en la década de los 60's Schein concibe la cultura organizacional como principio vital para alcanzar el éxito en una organización (Gómez et al., 2022).

La cultura proviene de la doctrina del creador. Este repercute en las pautas que se definen al momento de reclutar nuevo personal. Las decisiones de los altos niveles jerárquicos sientan las bases para el contexto de lo que es una correcta conducta. La manera en que interactúen los servidores obedecerá al nivel de logros que se alcancen al hacer concordar las aptitudes de los elementos contratados con los de la empresa en la captación de personal y la prioridad de los gerentes sobre las estrategias de interacción (Robbins & Judge, 2017).

Figura 1

Formación de la Cultura Organizacional



Nota. Tomado de *Comportamiento organizacional* (pág. 541), por Robbins & Judge, 2017, Pearson Educacion.

Las culturas organizacionales brindan una definición de la personalidad de la empresa a los empleados, una percepción de lo que es la institución. De igual forma, origina solidez y permanencia, pues proporciona confianza a los servidores. Asimismo, el entender la cultura organizacional contribuye a que el nuevo personal comprenda lo que sucede dentro de la organización (Yopan et al., 2020).

Funciones de la cultura

De acuerdo con Robbins & Judge (2017), la cultura tiene cierto número de funciones dentro de una organización:

1. Permite distinguir entre una empresa y otra.
2. Proporciona una sensación de pertenencia al equipo de trabajo.
3. Da impulso al involucramiento.
4. Ayuda al equilibrio de la estructura social.
5. La cultura es una herramienta que brinda orientación y dirección para guiar y conformar las actitudes y comportamiento de los empleados.

Como señalan Yopan et al. (2020), la cultura organizacional representa un elemento clave del entorno de trabajo en el que los empleados desempeñan sus labores. Es un constructo intangible, porque no podemos verla ni tocarla, pero está presente y conforma un importante sistema de mediaciones. Como el aire de una

habitación esta, rodea y afecta a todo lo que ocurre en una organización. La cultura también se ve afectada por casi todo lo que ocurre en una organización.

Características

Según Robbins & Judge (2017), sugiere que hay siete características principales, que, al reunirse, capturan la esencia de la cultura de una organización:

1. *Innovación y aceptación del riesgo*: nivel en que se incentiva a los servidores para que sean creativos y audaces.
2. *Atención al detalle*: búsqueda de un trabajo conciso, basado en la investigación.
3. *Orientación a los resultados*: nivel en que la gestión da importancia a los logros, en vez de los métodos utilizados para la ejecución.
4. *Orientación a la gente*: nivel en que las resoluciones adoptadas por los mandos se relacionan con las consecuencias de los logros alcanzados.
5. *Orientación a los equipos*: nivel en que las tareas laborales están diseñadas para trabajar en equipo en vez de en solitario.
6. *Agresividad*: nivel en que los servidores buscan la excelencia en vez de lo elemental.
7. *Estabilidad*: nivel en que las tareas se orientan a sostener el status quo en contraste con el crecimiento.

Tipos

De acuerdo a Cameron & Quinn (2006, citado por Vesga et al., 2020) identificaron cuatro tipos de cultura:

- *Clan*: predominan las labores conjuntas, el liderazgo de los dirigentes, quienes se convierten en guías, permaneciendo la fidelidad y las costumbres.
- *Adhocrática*: la entidad se percibe como versátil y adaptable, creativa y vanguardista.
- *Mercadeo*: con miras a los logros y muestra corporaciones con fuerte capacidad de lucha, con jefes sumamente demandantes.
- *Jerárquica*: tiene un sistema establecido, con normas y directrices definidos, siendo fundamental la ejecución cabal del reglamento y respeto a los rangos.

Elementos de la Cultura Organizacional en las Universidades

A continuación varios puntos descritos por Cadena (2023) que constituyen la cultura organizacional en las universidades:

- *Valores y creencias compartidos:* convicciones que orientan la conducta y las resoluciones de un ente. En la academia, estos principios engloban el alto rendimiento, la independencia de ideas, la variedad y el trato igualitario.
- *Normas y comportamientos:* reglamentos que guían la conducta de los servidores. En los centros de educación superior, estas reglas incluyen la integridad, la actuación de los estudiantes y la cooperación entre docentes y alumnos. De igual forma, estas leyes estimulan y guardan el buen ambiente de trabajo, incidiendo en la excelencia educativa.
- *Símbolos y prácticas:* emblemas de la cultura organizacional en el entorno académico. Estos componentes se constituyen en símbolos, sesiones solemnes y otros actos. Su existencia impulsa la identificación con la institución, creando un buen entorno tanto para alumnos como para docentes.
- *Estructura organizativa:* manera en que se llevan a cabo los actos planificados internamente en la entidad. Comprende elementos como la asignación de competencias, la adopción de resoluciones y los procesos de información.

Metodología

Tipo de estudio

Este estudio tuvo un enfoque de investigación cuantitativa. Estos se caracterizan por utilizar la recolección de datos basado en los números y el análisis de datos, para determinar modelos de conducta (Hernandez et al., 2014). Asimismo, fue de alcance descriptivo porque se estudia solo una variable designada como variable de interés. Por otra parte, los estudios descriptivos determinan los componentes que rodean la variable de interés y que se consideran para realizar la investigación (Ochoa & Yunkor, 2021).

El diseño de esta investigación fue no experimental transversal porque permitió observar situaciones ya existentes en su ambiente natural para analizarlos. (Hernandez et al., 2014)

Población

La población estuvo conformada por un total de 100 docentes entre hombres y mujeres que conforman la facultad de Ciencias Económicas de una Universidad Pública de Manabí.

Muestra

Para el desarrollo de esta investigación se calculó la muestra mediante la fórmula del muestro aleatorio simple para una población finita.

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

Donde:

n: tamaño de la muestra

z: nivel de confianza 95% el valor equivalente es 1.96

N: población

P: 0.5

q: 0.5

e: margen de error del 5%

$$n: \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 100}{0.05^2 (100 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

n: 80

Por lo tanto, el tamaño de la muestra para realizar las encuestas a los docentes de la Universidad Pública de Manabí es de 80.

Instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos se usan para recoger toda la información necesaria para el estudio de un tema en específico. La definición sugerida para Hernandez et al. (2014), el instrumento de medición es un recurso que emplea el experto para estudiar los datos respecto a las variables que tiene en mente. La técnica utilizada para este proyecto de investigación cuantitativa fue la encuesta. El cual se constituye en un grupo de interrogantes sobre una o más variables que se van a medir (Hernandez et al., 2014). El cuestionario para medir la cultura organizacional dirigido al personal docente, es un instrumento validado por medio de jueces expertos, y se enfocó respecto a la percepción que poseen acerca de la cultura organizacional de la institución.

En la presente investigación se usó el modelo de Olmos y Socha en la cual se consideran los elementos que forman parte de la cultura: los valores, las creencias, las normas, los símbolos, la filosofía y el clima. Así, la institución que decida usar este

estudio para evaluar la cultura, podrá comprender más sobre ella, por lo tanto, se analizarán las debilidades y la solidez de la cultura, que a mediano plazo se evidenciará en el cumplimiento de tareas del personal y en el rendimiento de la empresa (Olmos & Socha, 2006).

Para establecer la importancia de cada factor evaluado se manejó una escala de Likert del uno al cinco, siendo uno nunca, dos ocasionalmente, tres algunas veces, cuatro frecuentemente y cinco siempre.

Según el estudio de Olmos & Socha (2006) se analizan los siguientes elementos:

Valores: doctrinas estimadas por el personal como la atención al cliente, la creatividad, etc.

Creencias: premisas del esquema del negocio en la empresa, las cuales son verdaderos o falsas.

Clima: ambiente dentro de la entidad que se percibe en la infraestructura del sitio, la manera de trabajar de los servidores, etc.

Normas: pautas que involucran a la institución, que comprenden el actuar del equipo de trabajo.

Símbolos: costumbres y tradiciones importantes para la corporación como los eventos conmemorativos.

Filosofía: directrices planteadas y principios que conducen los actos en el ente.

Tabla 1*Operacionalización de la Variable Cultura Organizacional*

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Cultura Organizacional	La cultura organizacional es una construcción más profunda y arraigada que define la identidad colectiva y los modos de actuación de la organización. (Carrasco et al., 2023)	Valores	Innovación Trabajo en equipo Cumplimiento de metas	Preguntas del 1 al 3	Likert 1.Nunca 2.Ocasionalment 3.Algunas veces 4.Frecuentemente 5.Siempre
		Creencias	Influencias Salario adecuado Suministro de herramientas	Preguntas del 4 al 6	
		Clima	Aprender y progresar Ambiente de cooperación Autonomía para tomar decisiones	Preguntas del 7 al 9	
		Normas	Horarios Normas Sanciones	Preguntas de 10 al 12	
		Símbolos	Celebración de fechas especiales Incentivos Conocimiento de símbolos colores y logos de la Institución	Preguntas del 13 al 15	
		Filosofía	Coherencia misión-visión trabajadores con la Institución Promoción interna Interés de desarrollo profesional-familiar	Preguntas del 16 al 18	

Procedimientos

Para llevar a cabo el proyecto de investigación se tuvo un acercamiento con el decano de la facultad de ciencias económicas y así obtener el respectivo permiso para que se facilite la realización de las encuestas a los docentes. El cuestionario fue enviado a los participantes mediante el uso de internet con su herramienta Google Forms. La encuesta online o encuesta web, se caracteriza por ser altamente accesible y fácil de distribuir y completar. Estudios han demostrado que las encuestas a través de internet muestran una mayor confianza en las encuestas, prestan más atención a los resultados y expresan una valoración más positiva sobre la utilidad de las encuestas (Sánchez & Barreto, 2024). El link se envió por WhatsApp y una vez receptada las respuestas, los resultados obtenidos fueron tabulados en el programa Microsoft Excel, facilitando de esta manera la interpretación de resultados mediante tablas y gráficos estadísticos.

Confiabilidad de los instrumentos

Es esencial que la metodología escogida tenga validez y confiabilidad, mediante evaluaciones estadísticas y validación de datos (Acosta, 2023).

La confiabilidad del instrumento será evaluada mediante la prueba de Alfa de Cronbach. Es un indicador utilizado para comprobar la consistencia interna de una medida, es decir, para analizar la proporción en que los ítems están relacionados entre sí (Oviedo & Campo, 2005).

Como señalan Sánchez & Barreto (2024) las interpretaciones del coeficiente de Alfa de Cronbach:

- Valores entre 0 y 1: el coeficiente alfa siempre oscila entre 0 y 1
- Valores cercanos a 1: indican una alta consistencia interna, es decir los ítems de la escala están midiendo el mismo constructo de manera coherente.
- Valores cercanos a 0: sugieren una baja consistencia interna, lo que implica que los ítems no están midiendo el mismo constructo o que hay errores en la medición.

En el instrumento de cultura organizacional para la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach realizado para el presente estudio da como resultado un coeficiente de 0.89. Cabe considerar, que el valor mínimo aceptable de este coeficiente es 0.70. Valores entre 0.70 y 0.90 indican una buena consistencia interna. Por lo tanto, el instrumento utilizado en el presente proyecto de investigación tiene una alta confiabilidad demostrando resultados con excelente confiabilidad.

Análisis de los resultados

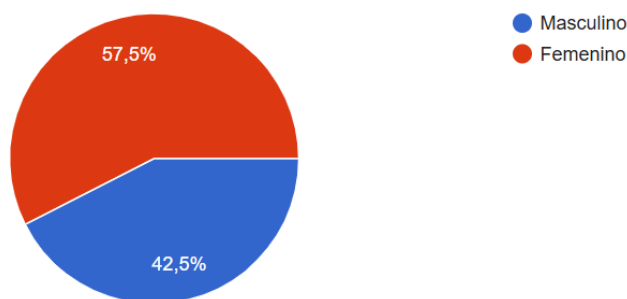
Con la finalidad de analizar la cultura organizacional de una Universidad Pública de Manabí se llevó a cabo una investigación mediante encuesta online a 80 docentes de la facultad de ciencias económicas y administrativas.

Figura 2

Datos Demográficos

Género

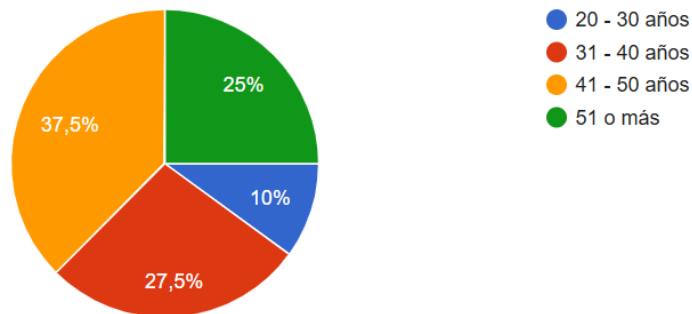
80 respuestas



La población estuvo integrada por 80 docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y de las cuales el 57.5% son mujeres y el 42.5% son hombres.

Figura 3*Edad*

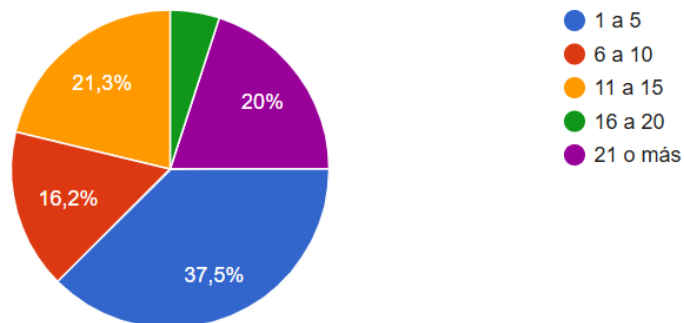
80 respuestas



La gráfica demuestra que el personal encuestado oscila entre 41- 50 años representado por un 37.5%, seguido del 27.5% que comprende entre 31- 40 años, el 25% de los colaboradores tienen edades de 51 en adelante y finalmente el 10% de los docentes con edades de 20- 30 años.

Figura 4*Años de Trabajo en la Institución Actual*

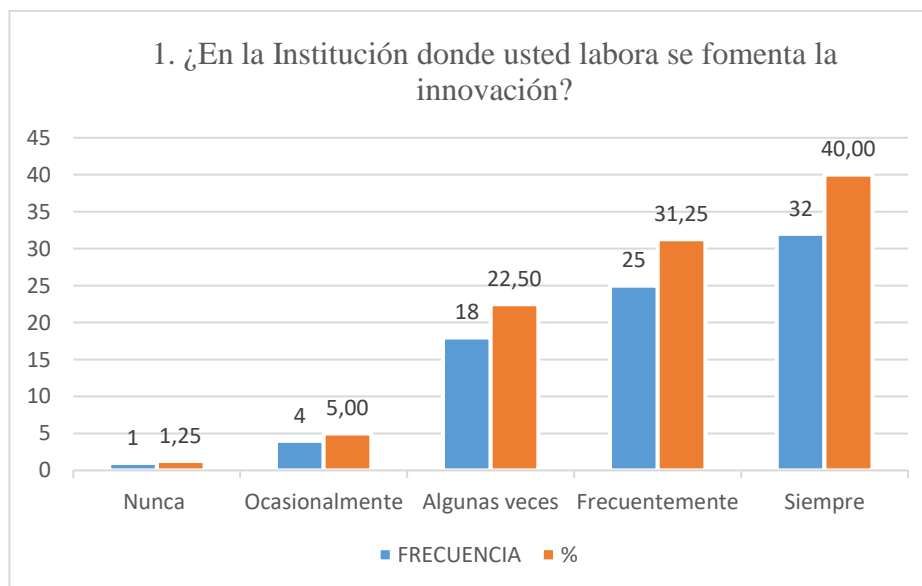
80 respuestas



Se obtuvo que el 37.5% de los docentes encuestados tienen de 1 a 5 años de trabajo en la Institución, el 21.3% tienen de 11 a 15 años de labores, seguido del 20% de los colaboradores que tienen de 21 años en adelante de antigüedad en la institución, el 16.2% de los docentes llevan de 6 a 10 años de trabajo y finalmente el 5% de los docentes tienen de 16 a 20 años dentro de la organización.

Tabla 2*Fomento de la Innovación*

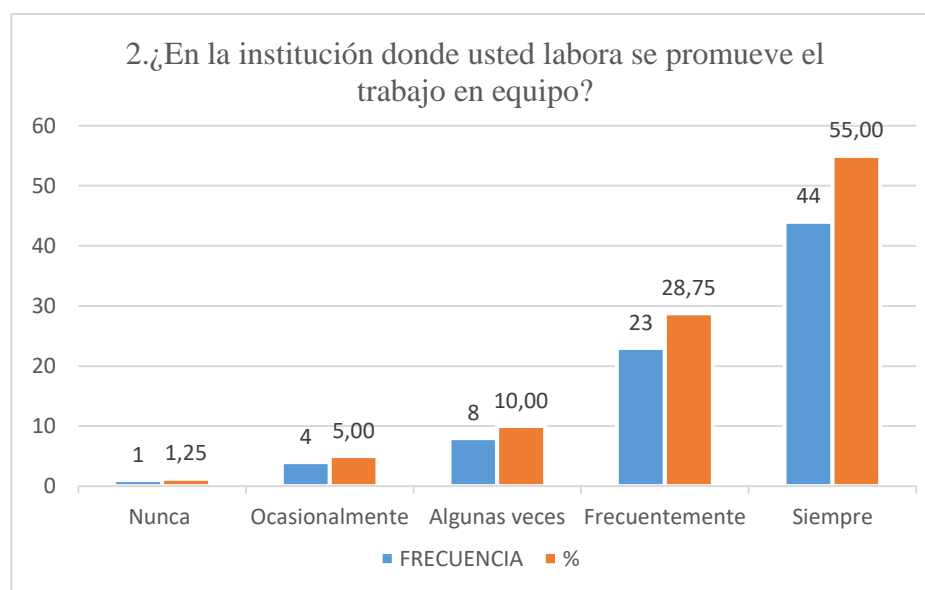
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Nunca	1	1,25
Ocasionalmente	4	5,00
Algunas veces	18	22,50
Frecuentemente	25	31,25
Siempre	32	40,00
TOTAL	80	100,00

Figura 5*Fomento de la Innovación*

En lo que respecta al fomento de la innovación el 40% de los docentes manifiestan que si hay innovación en la institución donde laboran, el 32.25% de los docentes que afirman que frecuentemente se fomenta la innovación, seguido del 22.50% de los docentes encuestados declaran que algunas veces se da el fomento de la innovación, luego el 5% de los docentes afirman que ocasionalmente se da el fomento de la innovación y finalmente el 1.25% revelan que nunca se fomenta la innovación.

Tabla 3*Trabajo en Equipo*

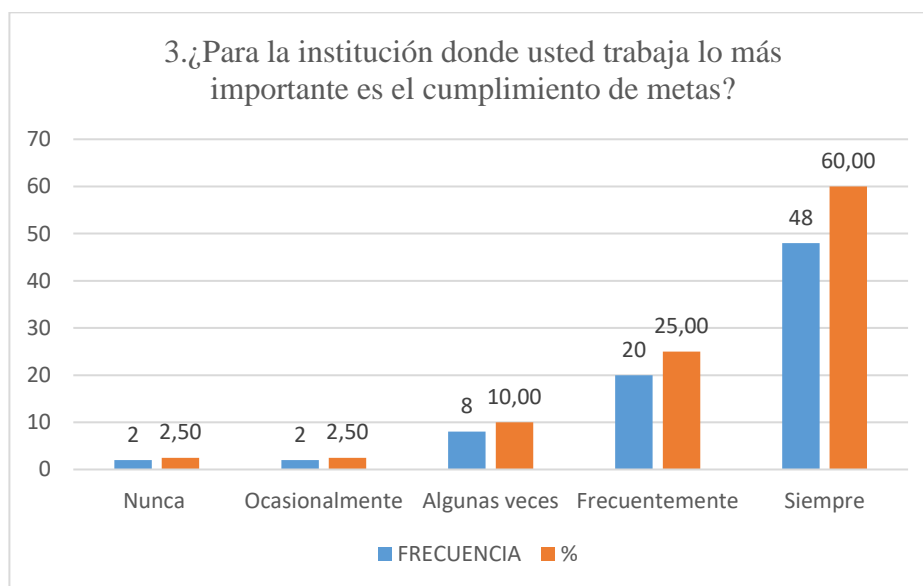
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Nunca	1	1,25
Ocasionalmente	4	5,00
Algunas veces	8	10,00
Frecuentemente	23	28,75
Siempre	44	55,00
TOTAL	80	100,00

Figura 6*Trabajo en Equipo*

El 55% de los docentes indicaron que siempre se promueve el trabajo en equipo, el 28.75% manifestaron que frecuentemente, mientras que el 10% afirmaron que algunas veces existe el trabajo en equipo, el 5% de los docentes considera que ocasionalmente se promueve el trabajo en equipo al contrario del 1.25% que indicaron que nunca se promueve el trabajo en equipo.

Tabla 4*Cumplimiento de Metas*

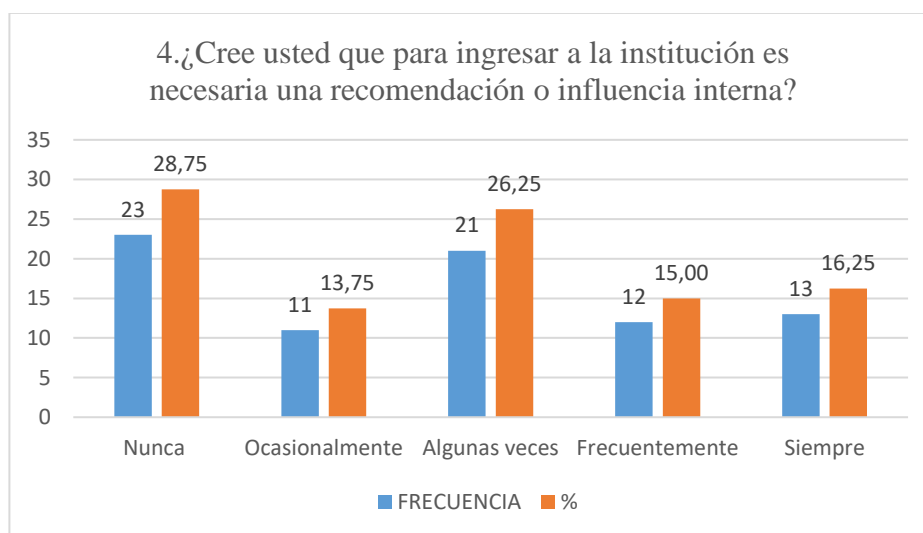
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Nunca	2	2,50
Ocasionalmente	2	2,50
Algunas veces	8	10,00
Frecuentemente	20	25,00
Siempre	48	60,00
TOTAL	80	100,00

Figura 7*Cumplimiento de Metas*

La mayor parte de los encuestados siendo el 60% indicaron que siempre es importante para la institución donde trabajan el cumplimiento de metas, mientras que el 25% consideran que frecuentemente lo más primordial es el cumplimiento de metas, el 10% de los profesores dan a conocer que algunas veces lo más fundamental es el cumplimiento de metas, seguido del 2.5% que evidencian que ocasionalmente lo primero es el cumplimiento de metas y al final el 2.5% estima que nunca es importante el cumplimiento de metas.

Tabla 5*Recomendación o Influencia Interna*

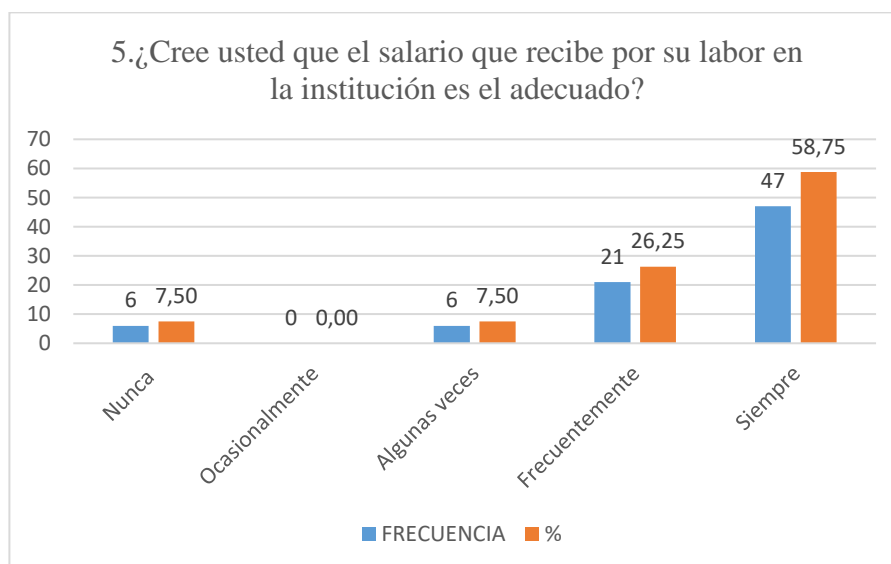
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Nunca	23	28,75
Ocasionalmente	11	13,75
Algunas veces	21	26,25
Frecuentemente	12	15,00
Siempre	13	16,25
TOTAL	80	100,00

Figura 8*Influencias y Recomendaciones*

El 28.75% manifiestan que no se necesita una recomendación o influencia interna para entrar en la entidad, entre tanto que el 26.25% da a conocer que algunas veces para formar parte de la institución es importante una recomendación o influencia interna, al contrario del 16.25% que afirmaron que si es necesaria una recomendación o influencia interna, para el 15% de los docentes indicaron que frecuentemente es indispensable una recomendación o influencia interna, y al final el 13.75% de los educadores señalaron que ocasionalmente es necesaria una recomendación o influencia interna para ingresar a la institución.

Tabla 6*Salario Adecuado*

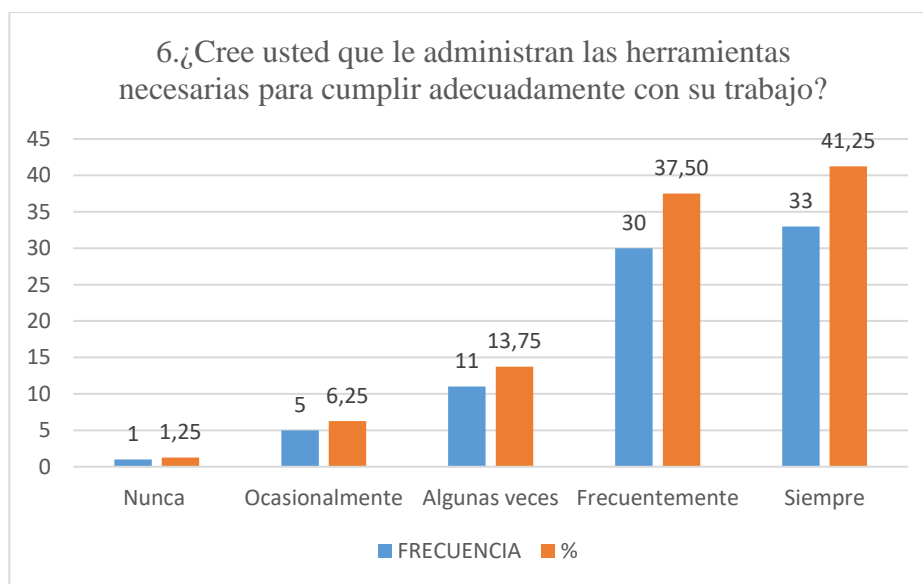
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Nunca	6	7,50
Ocasionalmente	0	0,00
Algunas veces	6	7,50
Frecuentemente	21	26,25
Siempre	47	58,75
TOTAL	80	100,00

Figura 9*Salario Adecuado*

Para el 58,75% de los docentes encuestados creen que el salario que reciben por su labor en la institución es el adecuado, mientras que el 26.25% consideran que el salario que reciben es el adecuado, el 7.5% manifiestan que su salario recibido es el adecuado por las labores que realizan y finalmente el 7.5% de los docentes encuestados consideran que su salario recibido por sus labores no es el adecuado.

Tabla 7*Suministro de Herramientas*

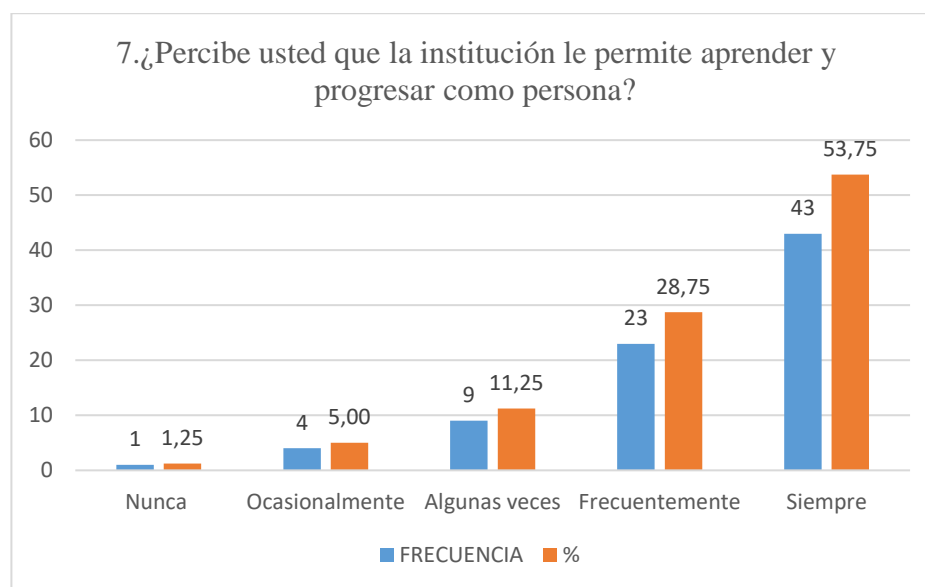
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Nunca	1	1,25
Ocasionalmente	5	6,25
Algunas veces	11	13,75
Frecuentemente	30	37,50
Siempre	33	41,25
TOTAL	80	100,00

Figura 10*Suministro de Herramientas*

El 41.25% de los docentes afirman que les administran las herramientas necesarias para cumplir adecuadamente con su trabajo, el 37.5% consideran que las herramientas suministradas son las necesarias para el cumplimiento de su trabajo, seguido del 13.75% el cual muestra que algunas veces cuentan con las herramientas necesarias, teniendo en menor escala que ocasionalmente tienen la disponibilidad representado por el 6.25% y siendo un valor poco significativo del 1.25% indicando que nunca han tenido las herramientas requeridas.

Tabla 8*Aprender y Progresar como Persona*

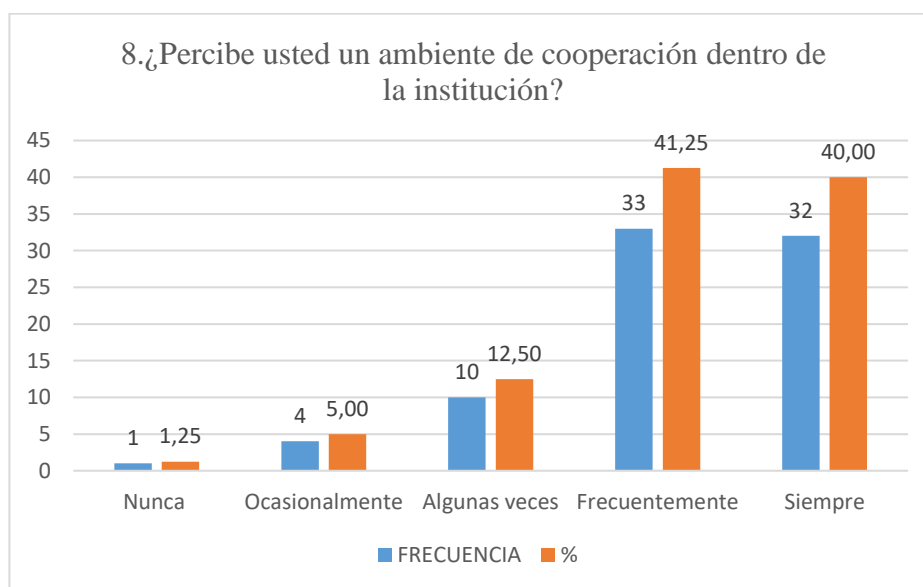
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Nunca	1	1,25
Ocasionalmente	4	5,00
Algunas veces	9	11,25
Frecuentemente	23	28,75
Siempre	43	53,75
TOTAL	80	100,00

Figura 11*Aprender y Progresar*

El 53,75% de los encuestados confirma que la Institución siempre les da la oportunidad de aprender y progresar como persona, el 28.75% indica que es frecuente este beneficio, mientras que el 11.25% señala que es algunas veces, el 5% que es ocasionalmente y el 1.25% señala que nunca la Institución le permite aprender y mejorar como persona.

Tabla 9*Ambiente de Cooperación dentro de la Institución*

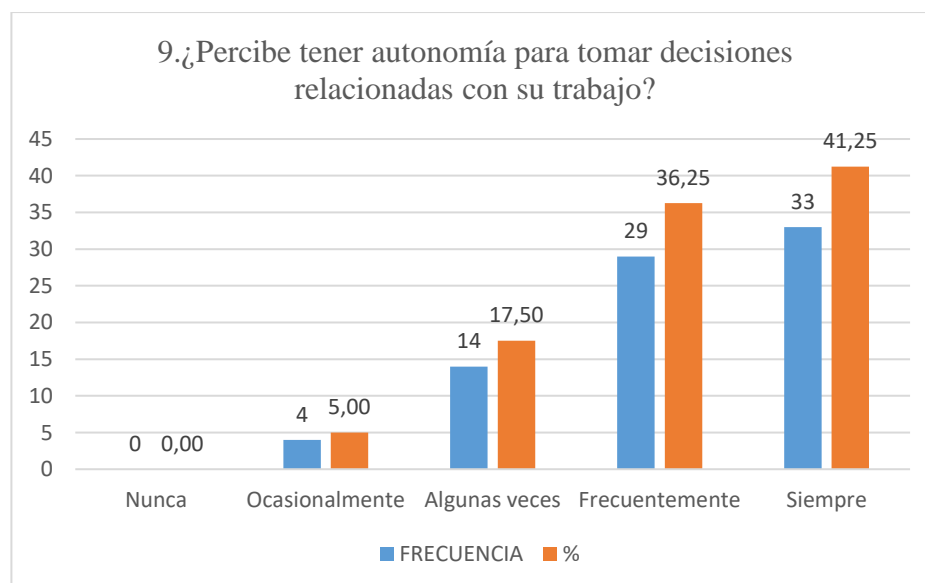
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Nunca	1	1,25
Ocasionalmente	4	5,00
Algunas veces	10	12,50
Frecuentemente	33	41,25
Siempre	32	40,00
TOTAL	80	100,00

Figura 12*Ambiente de Cooperación*

Con respecto a la existencia de un ambiente de cooperación dentro de la Institución el 40% indica que siempre está presente el ambiente de cooperación, frecuentemente con un 41.25%, algunas veces correspondiente al 12.50%, otros señalan que la cooperación dentro de la Institución es ocasionalmente y el 1.25% revela que nunca ha existido la cooperación de la institución.

Tabla 10*Autonomía para Tomar Decisiones*

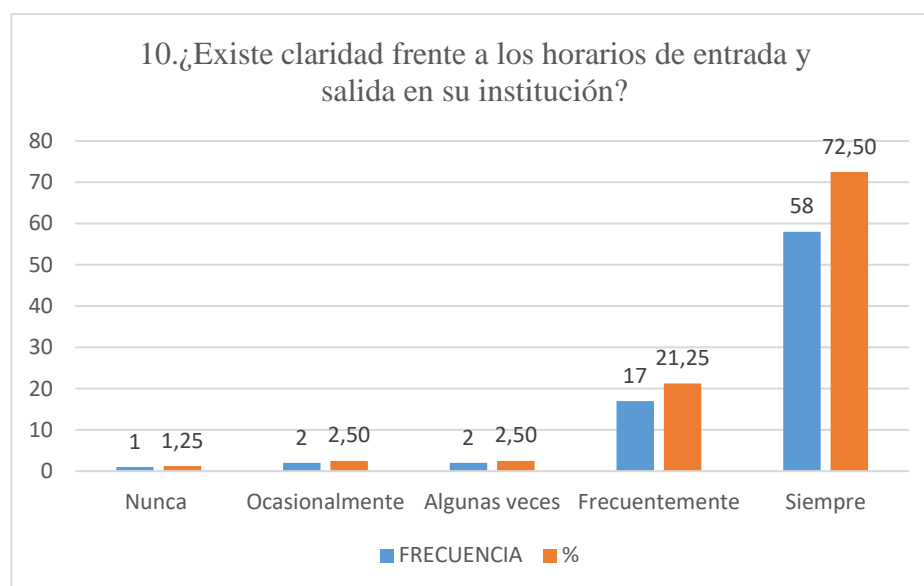
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Nunca	0	0,00
Ocasionalmente	4	5,00
Algunas veces	14	17,50
Frecuentemente	29	36,25
Siempre	33	41,25
TOTAL	80	100,00

Figura 13*Autonomía para Tomar Decisiones*

La autonomía es la capacidad que tiene una persona para tomar decisiones por sí mismo, es por esto que el 41.25% señala que siempre tienen autonomía, el 36.25% indica que es frecuente, el 17.50% sólo que algunas veces, 5% señala que es ocasionalmente tener autonomía en la toma de decisiones.

Tabla 11*Horarios de Entrada y Salida*

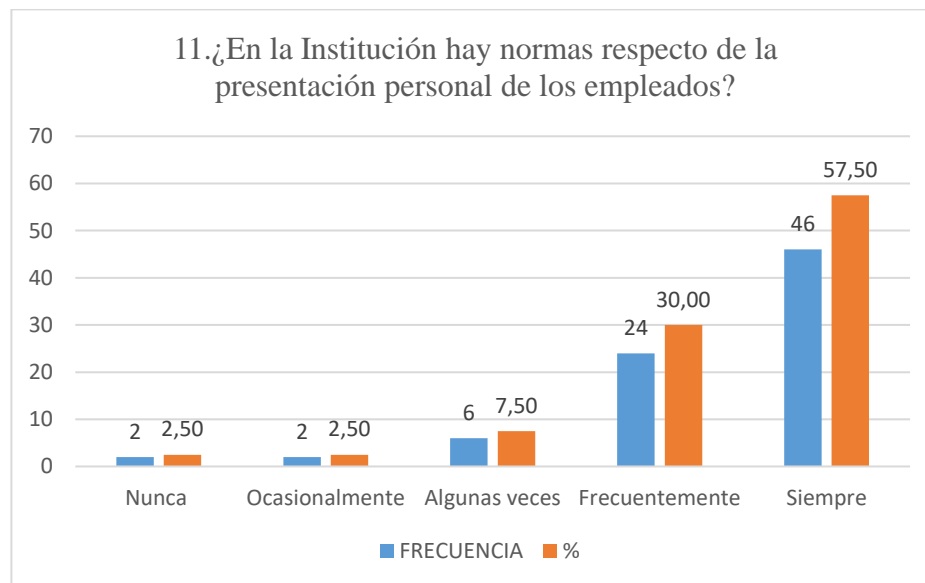
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Nunca	1	1,25
Ocasionalmente	2	2,50
Algunas veces	2	2,50
Frecuentemente	17	21,25
Siempre	58	72,50
TOTAL	80	100,00

Figura 14*Horarios*

Con respecto al horario de entrada y salida de la Institución el 72.50% señala que, si existe claridad en los horarios, el 21.25% indica que es frecuentemente, un 2.50% muestra que es algunas veces y ocasionalmente la claridad de los horarios y el 1.25% dice que nunca ha existido claridad en los horarios de entrada y salida.

Tabla 12*Normas*

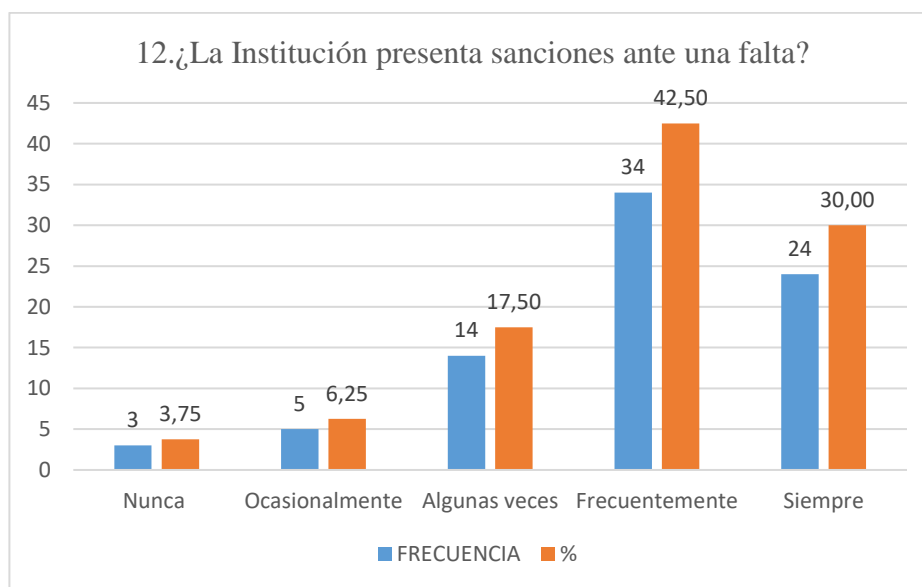
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Nunca	2	2,50
Ocasionalmente	2	2,50
Algunas veces	6	7,50
Frecuentemente	24	30,00
Siempre	46	57,50
TOTAL	80	100,00

Figura 15*Normas*

El 57,50% correspondiente a la mayoría de los encuestados afirmó que siempre existen normas relacionadas en la presentación personal de los empleados, el 30% señala que es frecuentemente, el 7.50% sólo algunas veces, mientras que nunca y ocasionalmente comparten la misma línea del 2.50%.

Tabla 13*Sanciones*

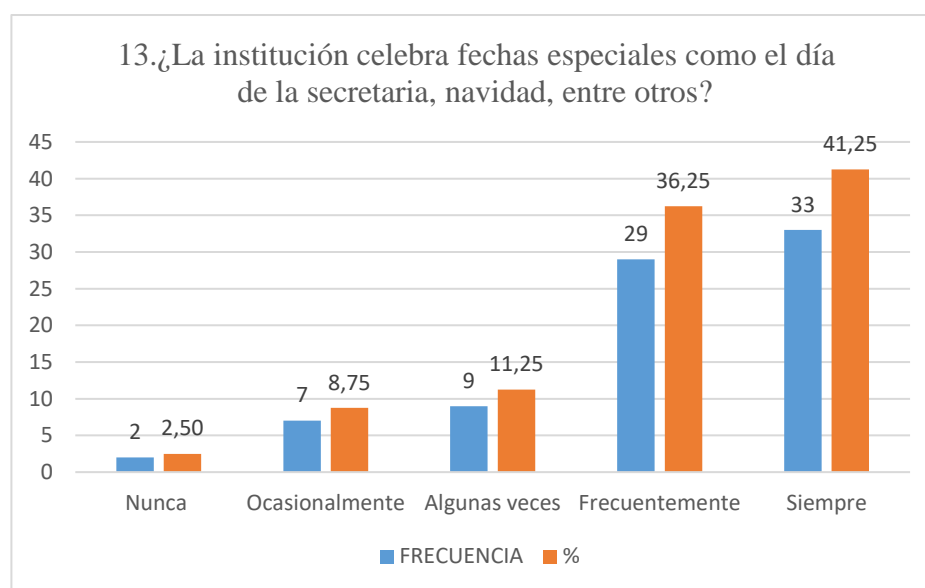
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Nunca	3	3,75
Ocasionalmente	5	6,25
Algunas veces	14	17,50
Frecuentemente	34	42,50
Siempre	24	30,00
TOTAL	80	100,00

Figura 16*Sanciones*

La disciplina es un factor que es parte del proceso de mejora en un docente, es por esto que ante las faltas siempre existen las sanciones en caso de ser necesario representado por el 72.50% de los encuestados, el 21.25% señala que es frecuentemente esta acción, el 2.50% indica que es algunas veces y ocasionalmente, representando el 1.25% con un nunca.

Tabla 14*Celebración Fechas Especiales*

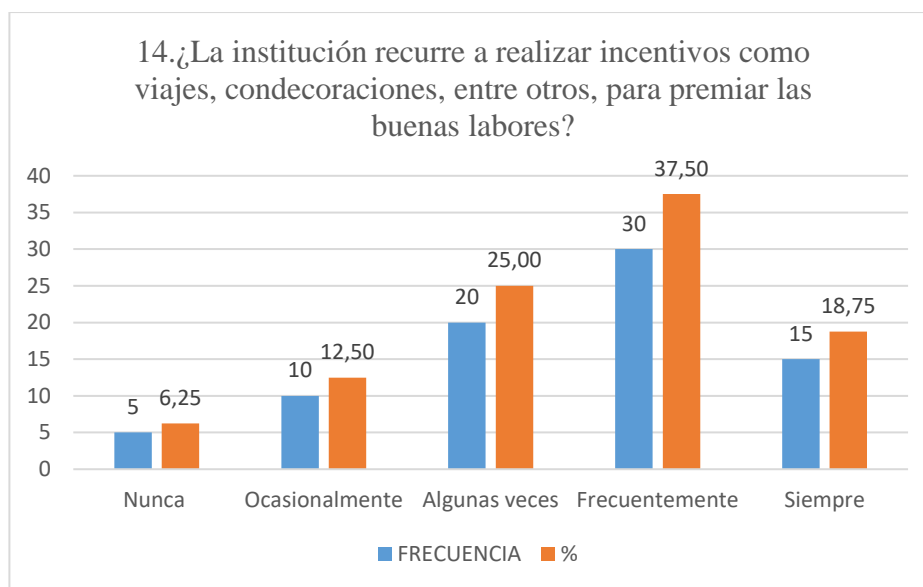
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Nunca	2	2,50
Ocasionalmente	7	8,75
Algunas veces	9	11,25
Frecuentemente	29	36,25
Siempre	33	41,25
TOTAL	80	100,00

Figura 17*Celebración de Fechas Especiales*

Parte de mantener la satisfacción del personal es estar presente en fechas especiales, según la figura 15 el 41.25% señala que siempre celebran fechas especiales, el 36.25% que es frecuente, el 11.25% indica que es algunas veces, ocasionalmente representa el 8.75% y nunca un 2.50%.

Tabla 15*Incentivos*

OPCIONES	FRECUENCIA	%
Nunca	5	6,25
Ocasionalmente	10	12,50
Algunas veces	20	25,00
Frecuentemente	30	37,50
Siempre	15	18,75
TOTAL	80	100,00

Figura 18*Incentivos*

Con respecto a los incentivos el 37.50% de los docentes encuestados afirmaron que, si son incentivados frecuentemente y reconocen su buena labor como docentes, el 25% declara que el reconocimiento es dado algunas veces, mientras que el 18.75% indican que siempre son incentivados, a la vez que el 12.50% respondieron que ocasionalmente son premiados por sus buenas labores; y dando una opinión del 6.25% de los interrogados afirman que nunca han sentido el reconocimiento.

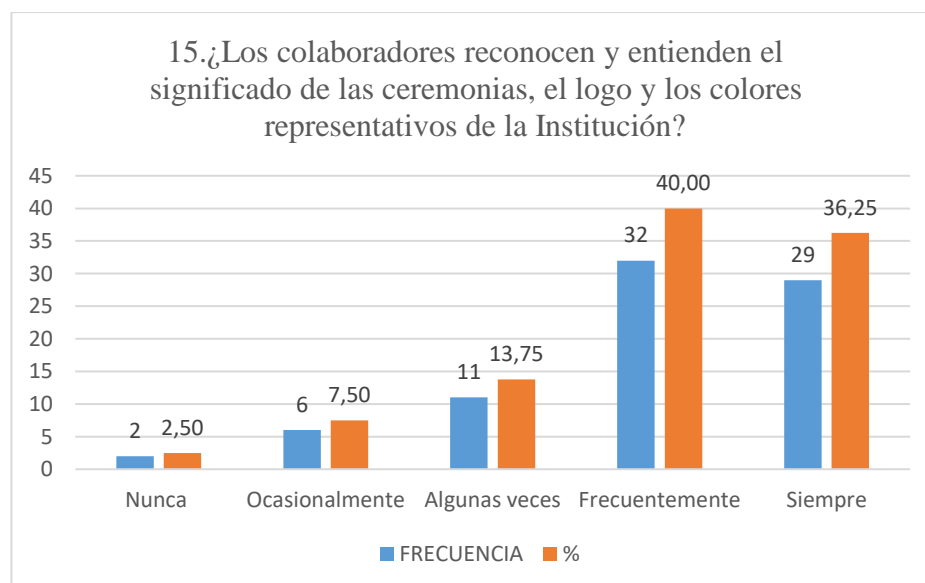
Tabla 16

Conocimiento de Ceremonias, Logo y los Colores Institucionales

OPCIONES	FRECUENCIA	%
Nunca	2	2,50
Ocasionalmente	6	7,50
Algunas veces	11	13,75
Frecuentemente	32	40,00
Siempre	29	36,25
TOTAL	80	100,00

Figura 19

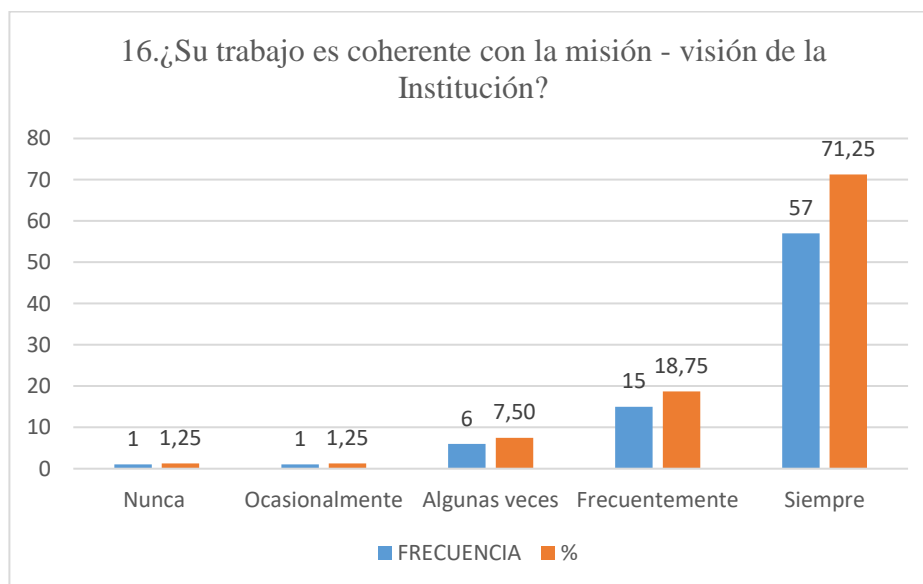
Conocimiento de Símbolos, Logos y Colores Institucionales



El 40% y el 36.25% de los colaboradores que corresponden a la mayoría de la población encuestada afirman reconocer los símbolos que dan la identidad a la institución, en un menor porcentaje que representa el 13.75% y 7.50% indican que algunas veces y ocasionalmente identifican los colores y logos de la institución y el 2.50% no distinguen los colores, logos y ceremonias representativas de la Institución.

Tabla 17*Coherencia Misión - Visión con la Institución*

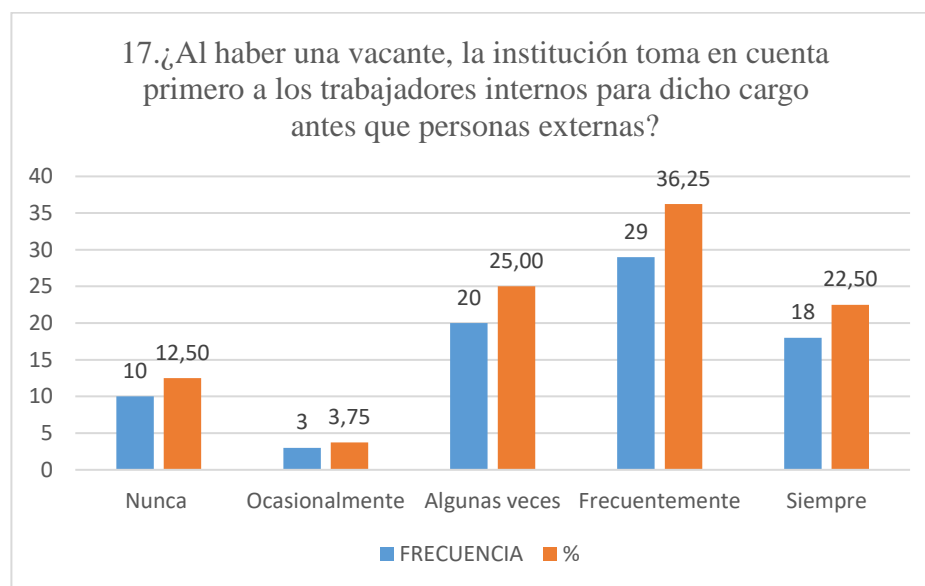
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Nunca	1	1,25
Ocasionalmente	1	1,25
Algunas veces	6	7,50
Frecuentemente	15	18,75
Siempre	57	71,25
TOTAL	80	100,00

Figura 20*Coherencia Misión - Visión Trabajadores con la Institución*

La mayoría de los encuestados están de acuerdo que su trabajo si está acorde a la misión y visión de la Institución, el 18.75% señalan que frecuentemente su trabajo está en coherencia con la misión y visión de la institución, el 7.50% algunas veces indican que su misión y visión va en coherencia con la institución, mientras que comparten el mismo porcentaje representado por el 1.25% de que nunca u ocasionalmente existe relación de su trabajo con la misión y visión institucional.

Tabla 18*Promoción Interna*

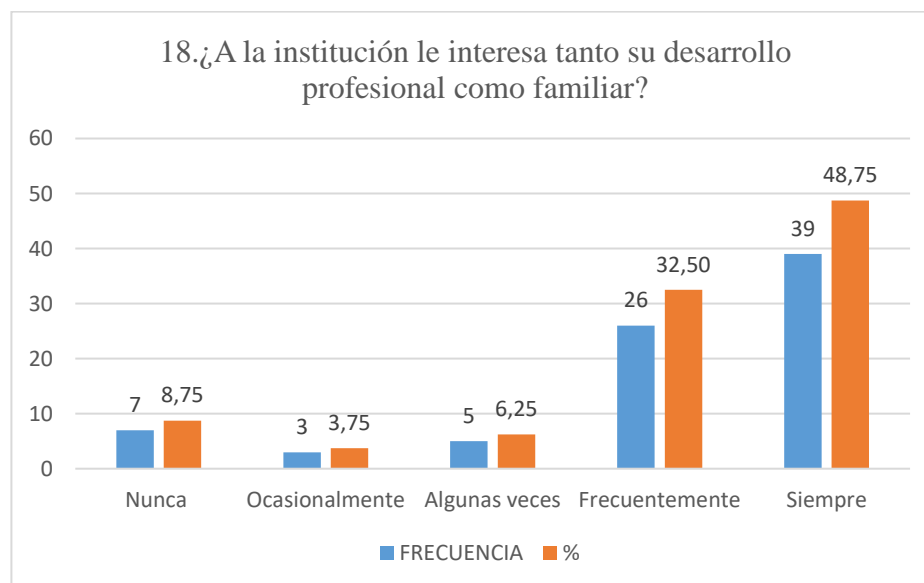
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Nunca	10	12,50
Ocasionalmente	3	3,75
Algunas veces	20	25,00
Frecuentemente	29	36,25
Siempre	18	22,50
TOTAL	80	100,00

Figura 21*Promoción Interna*

Realizando un análisis de la frecuencia positiva con respecto a la pregunta 17 nos demuestra que el 83.75% indica que los primeros en ser considerados ante una nueva propuesta laboral son los colaboradores internos de acuerdo a sus méritos antes que personal externo. Al contrario del 12.50% y el 3.75% que señala que ante una vacante los empleados internos no son tomados en cuenta.

Tabla 19*Interés de la Institución por Desarrollo Profesional y Familiar*

OPCIONES	FRECUENCIA	%
Nunca	7	8,75
Ocasionalmente	3	3,75
Algunas veces	5	6,25
Frecuentemente	26	32,50
Siempre	39	48,75
TOTAL	80	100,00

Figura 22*Interés de la Institución por Desarrollo Profesional y Familiar*

El 48,75% señala que la Institución si se preocupa por su desarrollo profesional como familiar, el 32,0% frecuentemente sienten el interés de la institución, al contrario del 8,75% afirman que no sienten el apoyo de la institución por su desarrollo profesional y familiar, mientras que el 6,25% indican que algunas veces la institución se preocupa por ellos como profesional y por su entorno familiar y finalmente el 3,75% dicen que ocasionalmente.

Después de un análisis de los resultados obtenidos se puede considerar que la Universidad Pública de Manabí rige su accionar sustentada en una cultura organizacional con un alto nivel debido a la fortaleza que se manifiesta en las dimensiones de valores, clima, normas y símbolos mientras que en las dimensiones de creencias y filosofía tienen nivel medio de cultura.

En la dimensión de valores prevalece la innovación, trabajo en equipo y cumplimiento de metas de todos los involucrados que forman parte de la Universidad Pública de Manabí. Sobresale en la dimensión de clima al demostrar un ambiente cooperativo, autonomía en la toma de decisiones y oportunidad para aprender y lograr la superación profesional y personal. Las normas contribuyen a mantener el orden en horarios y en caso de contravenciones y sanciones ayudan a regular y mantener el nivel requerido para un colaborador. También se evidencia que existe un alto conocimiento de las fechas especiales, símbolos, colores y logos de la institución.

La dimensión de creencias se la cataloga en nivel medio porque a pesar de que los encuestados se sienten satisfechos con el salario y que disponen de un adecuado suministro de herramientas para realizar su trabajo, existe diferentes opiniones relacionadas a las influencias o recomendaciones como mecanismo para lograr preferencias para ingresar a laborar en la institución. En la dimensión de filosofía se observa que existe un nivel medio de cultura organizacional por opiniones divididas en donde los docentes respondieron que existe preferencias por contratar personal externo antes que promover un ascenso entre el personal interno. Pero a su vez se demuestra en los resultados de las encuestas realizadas a los docentes en la cual expresaron que existe una coherencia entre sus labores con la misión y visión institucional y a su vez también la organización demuestra interés en el desarrollo integral de los docentes.

Conclusiones

El presente proyecto de investigación tuvo como objetivo analizar la cultura organizacional de una Universidad Pública de Manabí, con la premisa de conocer cuáles son las características de su entorno y la manera en que los miembros de la comunidad universitaria se identifican con ésta. Los valores, visiones, intereses y cuál es su percepción respecto al apoyo e interés institucional para desarrollar su nivel profesional y crecimiento personal. En tal sentido, los datos obtenidos en la investigación permitieron conocer la existencia de la cultura organizacional y el nivel de la institución estudiada.

El primer objetivo del proyecto de investigación se realizó mediante el estudio de bibliografía relacionada a esta temática, análisis que ha permitido tener los criterios necesarios para fundamentar teóricamente la variable cultura organizacional y sustentar el proyecto.

Mediante el desarrollo del segundo objetivo, para lo cual se aplicó la encuesta validada, se logró evidenciar que la Universidad Pública de Manabí sostiene sus bases en la existencia de una sólida cultura organizacional que ha permitido su permanencia y desarrollo, siendo eje fundamental para una oferta académica acorde a la demanda del contexto y atender las necesidades de formación de los profesionales manabitas. Esto se fundamenta en la existencia de dimensiones de la cultura organizacional expresadas en el quehacer diario de sus funcionarios y directivos en alto nivel de compromiso institucional, entre los que más se connotan están las dimensiones de valores, clima, normas, y símbolos de las que se han apropiado como una manera de identidad con la institución.

Para desarrollar el tercer objetivo se hizo uso del instrumento validado para medir cultura organizacional de las autoras María Carolina Olmos Torres y Katherine Socha Fandiño. Se escogió este instrumento teniendo en cuenta los factores que conforman la cultura y era el que más se adecuaba para lograr cumplir con la finalidad del proyecto. En base a la recolección de datos del cuestionario dirigido a los docentes de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Pública de Manabí se logró obtener los siguientes resultados: la cultura organizacional de la

institución se define por tener un nivel alto en las dimensiones de valores, clima, normas y símbolos. Por otro lado, se observa que en las dimensiones de creencias y filosofía existe un nivel medio.

Recomendaciones

Con la finalidad de mantener el alto nivel de cultura organizacional de una Universidad Pública de Manabí y fortalecer sus dimensiones de acuerdo a la información recolectada, se recomienda lo siguiente:

- Mejorar el pensum de capacitación de los docentes donde puedan fortalecer sus conocimientos, mejorar el liderazgo para el crecimiento tanto personal como profesional y de esta manera sean capaces de lograr ascensos que se ofrezcan dentro de la misma institución y por consiguiente se vea reflejado la selección interna antes que el reclutamiento externo de nuevas posiciones académicas.
- Realizar un plan de comunicación más activo, es decir una hoja de ruta donde se dé a conocer a través de mensajes claves información objetiva, que permita a los docentes conocer decisiones de primera mano, haciéndolos formar parte de cada medida sin adquirir inconformidad de influencia o que no se los considere en cada logro del desarrollo de la institución.
- La institución está pendiente de premiar a su personal más involucrado, y de capacitarlos, pero siempre se debe seguir innovando para reactivar el interés de superación de cada uno de ellos, por esto se sugiere que los incentivos y reconocimientos sigan celebrándose debido a que sus colaboradores son las personas que hacen que la organización sea mejor día a día.
- En conclusión, para mantener la cultura organizacional en una institución de cualquier índole se debe siempre realizar una retroalimentación, mecanismo que va a permitir realizar cualquier corrección en caso de encontrar desvíos de los objetivos y metas que afecten el desempeño de la institución.

Referencias

- Acosta, S. F. (2023). Criterios para la selección de técnicas e instrumentos de recolección de datos en las investigaciones mixtas. *Revista de investigación y desarrollo científico Honoris Causa*, 15(2), 62-83. Obtenido de <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/303/352>
- Barón, R. B. (2024). Cultura organizacional: Una reflexión teórica hacia la construcción de organizaciones inteligentes. *Ciencia latina revista científica multidisciplinar*, 8(2), 1537-1563. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.10585
- Cadena, E. J. (2023). Fortalecimiento de la cultura organizacional en las universidades. *Revista Killkana Sociales*, 7(3), 115-128. doi:<https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v7i3.1414>
- Calderón, E., & Huamaní, E. (2023). Aspectos relevantes de la cultura organizacional de los docentes en una institución de educación superior tecnológica peruana. *Interfases*(17), 123 -145. doi:<https://doi.org/10.26439/interfases2023.n017.6321>
- Cancino, V., & Vial, M. (2022). Instrumento de evaluación de la cultura organizacional: revisión sistémica de su aplicación. *Revista venezolana de gerencia*, 27(97), 107-126. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.8>
- Carrasco, R., Aucca, J., Visa, S., Atajo, J., & Santacruz, A. (2023). *Cultura Organizacional y desempeño profesional docente en la educación superior* (primera ed., Vol. 1). Obtenido de <https://publicar.claec.org/index.php/editora/catalog/book/107>
- Carrillo, A., Galarza, S., Aguirre, C., & Tipán, L. (2023). Cultura organizacional: criterios de éxito en las instituciones de educación superior del Ecuador. *Revista universidad y sociedad*, 15(2), 120-131. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202023000200120&script=sci_arttext&tlng=pt#B28
- Castelo, A. (2021). Cultura organizacional, una ventaja competitiva de las PYMES del cantón Santo Domingo. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(2), 65-77. doi:<https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n2/32>
- Cespedes, S., Vasquez, L., Pacheco, E., Ceja, S., Clara, M., & León, G. D. (2023). Cultura organizacional, competitividad y teoría del caos desde la perspectiva de los profesores en educación superior. *Revista científica multidisciplinaria*, 8(1), 43-66. doi:<https://doi.org/10.25214/27114406.1548>
- Duarte, K. G., & Ochoa, S. J. (2024). Innovación y adaptación en la cultura organizacional: un estudio documental. *Revista electrónica de investigación en ciencias económicas*, 12(23), 1-18. doi:<https://doi.org/10.5377/reice.v12i23.18271>
- Garabito, Y., Daza, C., & Ramirez, E. (2022). Cultura organizacional y cultura de seguridad: una revisión de la literatura. *Revista colombiana de seguridad ocupacional*, 12(2), 66-76. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8994010>

- Gómez, T., Betts, H., & Cardona, D. (2022). Cultura organizacional en las empresas: conceptos, alcances y propuestas teóricas para su medición. *Gerencia libre*, 8, 17-31. Obtenido de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gerencia_libre/article/view/9522
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- Llanos, M. E. (2020). Importancia de integrar la calidad a la cultura organizacional en instituciones de educación superior. *Revista científica ECOCIENCIA*, 7, 1-17. doi:<https://doi.org/10.21855/ecociencia.70.277>
- Morales, S., Michaga, F., & Tapia, E. (2021). Reflexiones del comportamiento organizacional a partir de la gestión empresarial. *Investigación y desarrollo*, 4(6), 35 - 42. Obtenido de <https://dicyt.uajms.edu.bo/revistas/index.php/investigacion-y-desarrollo/article/view/1040>
- Ochoa, O., & Yunkor, Y. (2021). El estudio descriptivo en la investigación científica. *Acta jurídica peruana*, 2(2). Obtenido de <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224>
- Olmos, C. T., & Socha, K. F. (2006). Diseño y validación mediante jueces expertos del instrumento para evaluar cultura organizacional. *Instrumento para evaluar cultura organizacional*. Obtenido de <https://intellectum.unisabana.edu.co/server/api/core/bitstreams/7bdf9f5f-abdf-52b7-e053-7e0910accd73/content>
- Osorio, F. G. (2023). La cultura organizacional en instituciones de educación superior: conceptos, importancia y relación con la responsabilidad social. *Revista de Investigaciones de la Universidad Le Cordon Bleu*, 10(1). doi:<https://doi.org/10.36955/RIULCB.2023v10n1.006>
- Oviedo, H. C., & Campo, A. A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0034-74502005000400009&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Rincón, O. O., & Aldana, L. B. (2021). Cultura organizacional y su relación con los sistemas de gestión: una revisión bibliográfica. *SIGNOS-Investigación en sistemas de gestión*, 13(2). doi:<https://doi.org/10.15332/24631140.6675>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento Organizacional* (Decimo septima ed.). Mexico: Pearson Educación de Mexico. Obtenido de https://www.academia.edu/114086005/Comportamiento_organizacional_17a_edici%C3%B3n
- Rocha, T., Henao, H., & Cardona, D. (2022). Cultura organizacional en las empresas: conceptos, alcances y propuestas teoricas para su medición. *Gerencia libre*, 8, 17-

31. Obtenido de

https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gerencia_libre/article/view/9522

- Rodríguez, G. M. (2020). La cultura organizacional y su incidencia en la calidad de servicio del personal administrativo de la Universidad Nacional de Trujillo: 2016. *Revista ciencia y tecnología*, 16(2), 157-163. Obtenido de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2896/3062>
- Rosas, F., Espinosa, O., Rubio, M., & Jaramillo, J. (2020). Descifrando la cultura dominante y preferida en el ámbito universitario desde el modelo de valores por competencia. *Revista economía y política*(32), 11-33. doi:<https://doi.org/10.25097/rep.n32.2020.01>
- Saavedra, L. A., Saavedra, J. G., & Saavedra, J. M. (2021). Cultura organizacional y herramientas de medición: una aproximación teórica. *Conrado*, 17(82), 171-177. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000500171&script=sci_arttext
- Saiz, M., & Jácome, R. (2022). La Cultura organizacional de las instituciones de educación superior. *Revista gestión de las personas y la tecnología*, 15(43), 1-19. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-56932022000100001&script=sci_arttext
- Sánchez, D., & Barreto, R. (2024). La encuesta como instrumento de recolección de datos, confiabilidad y validez en investigación científica. *Revista de ciencias empresariales, tributarias, comerciales y administrativas*, 3(2), 94-107. Obtenido de <https://educaciontributaria.com.py/revista/index.php/rcetca/article/view/70>
- Vesga, J., García, M., Forero, C., Aguilar, C., Jaramillo, Á., Quiroz, E., . . . Gómez, A. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Suma psicológica*, 27(1), 52-61. doi:<https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>
- Yaulilahua, R. H., & Almenaba, Y. F. (2022). Liderazgo y cultura organizacional: influencias en la productividad en Ecuador. *Revista científica zambos*, 1(3). doi:<https://doi.org/10.69484/rcz/v1/n3/31>
- Yopan, J., Palmero, N., & Santos, J. (2020). Cultura organizacional. *Controversias y concurrencias latinoamericanas*, 11(20). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>

Apéndice

Instrumento validado para analizar cultura organizacional

Estimado profesional de antemano agradezco su colaboración al dar respuesta a las preguntas que a continuación se detallan.

Instrucciones: Los siguientes ítems describen las dimensiones de la cultura organizacional conteste de acuerdo con la siguiente escala

- | | |
|-------------------|------|
| 1. Nunca | 0% |
| 2. Ocasionalmente | 25% |
| 3. Algunas veces | 50% |
| 4. Frecuentemente | 75% |
| 5. Siempre | 100% |

Datos demográficos

Género: Masculino Femenino

Edad: 20-30 años 31- 40 41- 50 51o mas

Años de trabajo en la institución actual:

Responda todas las preguntas, teniendo en cuenta que no es una prueba, no hay respuestas correctas ni incorrectas y todas las respuestas serán estrictamente confidenciales.

PREGUNTA	1	2	3	4	5
1.¿En la Institución donde usted labora se fomenta la innovación?					
2.¿En la institución donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?					
3.¿Para la institución donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?					
4.¿Cree usted que para ingresar a la institución es necesaria una recomendación o influencia interna?					
5.¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la institución es el adecuado?					
6.¿Cree usted que le administran las herramientas necesarias para cumplir adecuadamente con su trabajo?					
7.¿Percibe usted que la institución le permite aprender y progresar como persona?					
8.¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la institución?					

9.¿Percibe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo?					
10.¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su institución?					
11.¿En la institución hay normas respecto de la presentación personal de los empleados?					
12.¿La Institución presenta sanciones ante una falta?					
13.¿La institución celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad, entre otros?					
14.¿La institución recurre a realizar incentivos como viajes, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?					
15.¿Los colaboradores reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la empresa?					
16.¿Su trabajo es coherente con la misión - visión de la Institución?					
17.¿Al haber una vacante, la institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas?					
18.¿A la institución le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?					

Tomado de: Olmos & Socha (2006) Instrumento para evaluar cultura organizacional.



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Análisis de la Cultura Organizacional de una Universidad Pública de Manabí.		
AUTOR(ES):	Chilán Soto Iliana Estefanía		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES):	Zerda Barreno Elsie Ruth / Gutiérrez Candela Glenda Mariana		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Administración de Empresas		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Administración de Empresas		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	19 de febrero de 2026	No. DE PÁGINAS:	45
ÁREAS TEMÁTICAS:	Cultura Organizacional		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	cultura organizacional, universidad, valores, clima, normas.		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>La presente investigación tiene como objetivo analizar la cultura organizacional de una Universidad Pública de Manabí. Este estudio tuvo un enfoque de investigación cuantitativa. Además, fue de alcance descriptivo. El diseño de la investigación fue no experimental transversal. La población estuvo constituida por la totalidad de 100 docentes, para lo cual se obtuvo un tamaño de muestra de 80. El instrumento utilizado para medir la cultura organizacional fue el cuestionario validado de las autoras María Olmos y Katherine Socha. El análisis procedente del resultado obtenido muestra que la institución tiene un nivel alto de cultura organizacional en las dimensiones de valores, clima, normas, y símbolos. Asimismo, se demuestra que en las dimensiones de creencias y filosofía tiene un nivel medio de cultura organizacional.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0993264316	E-mail: Iliana.chilan.soto@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: María del Carmen Lapo Maza		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: maria.lapo@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			