



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

**CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA, AÑO 2023.**

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR:

Dayana Teresa Conforme Franco

LIBERTAD – ECUADOR

2024

Aprobación del profesor tutor

En mi calidad de Profesor Tutor del trabajo de titulación, “**Cultura Organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, año 2023**” elaborado por la Srta. **Dayana Teresa Conforme Franco**, egresado de la carrera de **Administración de Empresas**, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena previo a la obtención del título de **Licenciado en Administración de Empresas**, declaro que luego de haber asesorado científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual le apruebo en todas sus partes.

Atentamente



Ing., Libi Carol Caamaño López; MSc.

Profesor Tutor

Autoría del trabajo

El presente trabajo de titulación denominado “**Cultura Organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, año 2023**” constituye un requisito previo a la obtención del título del licenciado en administración de empresas de la facultad de ciencias administrativas de la universidad Estatal Península de Santa Elena.

Yo **Dayana Teresa Conforme Franco** con cédula de identidad número **245048116-7** declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad; el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la universidad Estatal Península de Santa Elena.



Conforme Franco Dayana Teresa

C. C. No.: 245048216-7

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios por la fortaleza que me brinda cada día, permitiéndome avanzar con determinación a pesar de las circunstancias y desafíos que enfrenté a lo largo de mi carrera universitaria. Este logro tan significativo para mí es el resultado de su guía constante y apoyo inquebrantable, agradezco profundamente por la fuerza espiritual que me ha otorgado, permitiéndome superar obstáculos y alcanzar metas que en algún momento parecían inalcanzables. Esta victoria es un testimonio de la fe, perseverancia y la gracia divina que me ha acompañado en este viaje educativo.

Expreso mi sincero agradecimiento a mi familia por el invaluable apoyo emocional que me brindaron a lo largo de mi trayectoria estudiantil. Su respaldo constante ha sido fundamental para mi desarrollo académico y personal, agradezco especialmente por creer en mis capacidades y motivarme a culminar esta etapa de mi vida, su confianza ha sido un motor inspirador que me impulsa a alcanzar mis metas y me llena de gratitud.

Agradezco a cada docente que contribuyó a mi formación académica, brindándome valiosos conocimientos durante los diferentes periodos. Además, quiero destacar y agradecer especialmente mi tutora de tesis, la ingeniera Libi Caamaño, y mi especialista Carola Alejandro, por las orientaciones y directrices fundamentales proporcionadas a lo largo de este arduo trabajo de investigación. Sus experiencias, apoyo y dedicación fueron fundamentales para el desarrollo y culminación de esta etapa académica y estoy profundamente agradecida por su valiosa contribución a mi crecimiento y aprendizaje.

Dayana Conforme Franco

Dedicatoria

Dedico con profundo cariño este trabajo a mi madre, Teresa Franco, cuya presencia constante ha sido mi mayor sostén, brindándome apoyo incondicional y dedicación a lo largo de una trayectoria académica. Así mismo, quiero honrar la memoria de mi padre, Arturo conforme, quien ahora descansa en el cielo. Él siempre luchó y se esforzó incansablemente hasta su último momento para asegurarse de que tuviste la oportunidad de convertirme en una profesional eficiente y eficaz. A ambos, les agradezco por su amor sacrificio y compromiso, elementos fundamentales que han guiado mi camino hacia el logro de esta meta académica.

A mi querido sobrino Jean Carlos Santos, presente en mi corazón, aunque básicamente ya no está entre nosotros. Le dedico con profundo cariño este trabajo, ya que él me veía como su ejemplo a seguir, y siempre creyó en mis capacidades. Aunque ahora esté en el cielo, su memoria y su creencia en mí siguen siendo una fuente de inspiración que impulsa mi dedicación y esfuerzo a cada paso que doy. Este logro es también en honor a su memoria y el amor que siempre compartimos como hermanos.

A mis queridos hermanos, Arturo, Junior, Mélida a Isabel Conforme, por su apoyo incondicional a lo largo de mi trayectoria académica. Sus consejos sabios y talentosos fueron una fuente constante de inspiración, que me impulsó a no rendirme en ningún momento del proceso. En cada dificultad y desafío, estuvieron a mi lado brindándome su respaldo y compañía. Su presencia significó más de lo que las palabras pueden expresar, y les estoy profundamente agradecida por ser parte fundamental de mi camino hacia el éxito educativo.

También, quiero dedicar este logro a dos personas fundamentales en mi vida: a mi esposo John y mi querido hijo Derek, ellos son la inspiración y el motor de mi vida, que me impulsa a continuar y la razón por la que nunca me rindo. Su amor incondicional, apoyo constante y comprensión han sido pilares esenciales durante mi travesía académica. Éste éxito no solo es mío, sino también de ustedes.

Dayana Conforme Franco

Tribunal de Sustentación



.....

.....

Lic. José X. Tomalá Uribe, MSc.

Ing. Alejandro Lindao Carola MSc.

**Director de la Carrera Administración
de Empresas**

Profesor Especialista

LIBI CAROL
CAAMANO LOPEZ

Firmado electrónicamente por LIBI CAROL CAAMANO LOPEZ
 DN: cn=LIBI CAROL CAAMANO LOPEZ, ou=UICUITO
 el BANCO CENTRAL DEL ECUADOR, ou=INSTITUTO
 CERTIFICACION DE INFORMACION ECIBCE
 Mail: libi@ecibce.com.ec
 Fecha: 2024-04-23 10:04:05-0500

.....

.....

Ing., Caamaño López Libi Carol; MSc.

Ing. Sabina Villón, Mgs

Profesor Tutor

Profesor Guía de la UIC

.....

Lic. Julissa González.

Secretaria de la Carrera

Administración de Empresas

Índice General

| | |
|---|----|
| Agradecimiento..... | 4 |
| Dedicatoria..... | 5 |
| Resumen | 12 |
| Abstract..... | 13 |
| Introducción | 14 |
| Capítulo I | 22 |
| Marco Referencial..... | 22 |
| Revisión Literaria..... | 22 |
| Desarrollo de teorías..... | 26 |
| Cultura Organizacional..... | 26 |
| Valores | 26 |
| Comunicación..... | 28 |
| Identidad..... | 30 |
| Ambiente de Aprendizaje..... | 32 |
| Liderazgo..... | 34 |
| <i>Transformacional</i> | 36 |
| <i>Transaccional</i> | 36 |
| <i>Democrático</i> | 36 |
| Fundamentos Legales..... | 36 |
| Constitución De La Republica Del Ecuador..... | 36 |
| <i>Educación</i> | 36 |
| Ley Orgánica De Educación Superior..... | 38 |
| <i>Principios del Sistema de Educación Superior</i> | 38 |
| Ley Orgánica de Servicio Público..... | 39 |
| <i>De La Formación Y La Capacitación</i> | 39 |
| Capitulo II..... | 41 |
| Metodología..... | 41 |
| Diseño de la investigación..... | 41 |
| Alcance Descriptivo | 41 |
| Métodos de la investigación | 42 |
| Inductivo..... | 42 |

| | |
|---|----|
| Población y muestra | 43 |
| Población..... | 43 |
| Muestra..... | 44 |
| Recolección y Procesamiento de datos..... | 45 |
| Encuesta | 45 |
| Entrevista..... | 45 |
| Cuestionario..... | 45 |
| Guía de entrevista..... | 45 |
| Medios..... | 46 |
| Confiabilidad de los instrumentos | 46 |
| Capítulo III..... | 47 |
| Resultados y Discusión | 47 |
| Análisis de datos (cualitativos o cuantitativos) | 47 |
| Análisis de datos de entrevista | 47 |
| <i>Cualitativo – entrevista</i> | 47 |
| Análisis de las encuestas a los estudiantes y docentes d la facultad..... | 51 |
| <i>Cuantitativo – encuesta</i> | 51 |
| Discusión..... | 66 |
| Propuesta..... | 68 |
| Tema..... | 68 |
| Objetivo de la propuesta..... | 68 |
| Conclusiones..... | 70 |
| Recomendaciones..... | 71 |
| Referencias..... | 72 |

Índice de Tablas

| | | |
|-----------|--|----|
| Tabla 1. | Población total del estudio investigativo..... | 44 |
| Tabla 2. | Alfa de Cronbach..... | 46 |
| Tabla 3. | Ética..... | 51 |
| Tabla 4. | Calidad educativa..... | 52 |
| Tabla 5. | Creencias | 53 |
| Tabla 6. | Pautas Culturales | 54 |
| Tabla 7. | Efectividad de comunicación..... | 55 |
| Tabla 8. | Comunicación formal e informal..... | 56 |
| Tabla 9. | Actividades interdisciplinarias..... | 57 |
| Tabla 10. | Relación cliente - organización..... | 58 |
| Tabla 11. | Actitud | 59 |
| Tabla 12. | Recursos de la universidad | 60 |
| Tabla 13. | Espacios para estudios colaborativos..... | 61 |
| Tabla 14. | Gestión del conocimiento | 62 |
| Tabla 15. | Apoyo académico | 63 |
| Tabla 16. | Tipos de liderazgo | 64 |
| Tabla 17. | Acciones Estratégicas | 69 |

Índice de Figuras

| | | |
|------------|--|----|
| Figura 1. | Ética..... | 51 |
| Figura 2. | Calidad educativa..... | 52 |
| Figura 3. | Creencias | 53 |
| Figura 4. | Pautas culturales | 54 |
| Figura 5. | Efectividad de comunicación..... | 55 |
| Figura 6. | Comunicación formal e informal..... | 56 |
| Figura 7. | Actividades interdisciplinarias..... | 57 |
| Figura 8. | Relación cliente - organización..... | 58 |
| Figura 9. | Actitud..... | 59 |
| Figura 10. | Recursos de la universidad..... | 60 |
| Figura 11. | Espacios para estudios colaborativos | 61 |
| Figura 12. | Gestión del conocimiento..... | 62 |
| Figura 13. | Apoyo académico | 63 |
| Figura 14. | Tipos de liderazgo..... | 64 |

Índice de Apéndices

| | |
|---|----|
| Apéndice 1. Matriz de Consistencia..... | 80 |
| Apéndice 2. Aprobación del tema..... | 81 |
| Apéndice 3. Cuestionario de entrevista..... | 82 |
| Apéndice 4. Cuestionario de encuesta..... | 84 |
| Apéndice 5. Validación de instrumentos..... | 87 |
| Apéndice 6. Cronograma..... | 88 |
| Apéndice 7. Carta Aval..... | 89 |
| Apéndice 8. Base de Datos..... | 90 |
| Apéndice 9. Evidencia de la entrevista..... | 92 |
| Apéndice 10. Evidencia de la encuesta..... | 92 |
| Apéndice 11. Certificado Anti plagio..... | 93 |
| Apéndice 12. Ficha de tutorías..... | 94 |



Cultura Organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena

AUTOR

Conforme Franco Dayana Teresa

TUTOR:

Caamaño López Libi Carol

Resumen

El estudio denominado de “La Cultura Organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena”, considerando la necesidad de resaltar los valores, creencias, expectativas y actitudes que tienen cada uno de los miembros que conforman tal facultad, con el propósito de conocer la manera y los factores que emplean en las diversas actividades que utilizan para llevar un buen desempeño en el ámbito educativo con respecto a la calidad de la cultura organizacional empleada en la institución. El objetivo del estudio es, analizar mediante procesos administrativos del desarrollo de la cultura organizacional en la facultad de ciencias administrativas, por medio de un estudio descriptivo. La metodología aplicada en este estudio se tipo descriptivo - explicativo con un enfoque mixto (cualitativo – cuantitativo), empleando el método inductivo, debido a la forma en la que se observan los hechos, tomando en cuenta lo más mínimo para llegar a la generalización del estudio, utilizando como herramientas la encuesta y entrevista para recopilar información verídica. Una vez obtenida dicha información, se concluye la existencia a la cultura organizacional dentro de la facultad pero que al contrario se carece de una buena aplicación en el ámbito educativo involucrando diversos factores que influyen en torno a la calidad de estudio entre los estudiantes, haciendo énfasis en el desconocimiento que tienen muchos de los individuos que conforman la facultad de ciencias administrativas, llegando a tomar medidas resolutivas para regenerar este problema, al final se propuso acciones estratégicas que permitirán orientar la facultad a una buena cultura organizacional.

Palabras claves: Cultura Organizacional, ámbito educativo, desconocimiento, valores, actitudes.



Cultura Organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena

AUTOR

Conforme Franco Dayana Teresa

TUTOR:

Caamaño López Libi Carol

Abstract

The study called “Organizational Culture in the administrative sciences facultad of the Santa Elena Península State University”, considering the need of resalt values, believes, expectations and attitudes that each member formed by the faculty have, with the purpose of knowing the methods and factors the apply in various activities that are used to bring a good development in the educational ambit corresponding to the organizational culture quality employed in the institution. The objective of the study is “To analyze through administrative process the development of the organizational culture in the Administrative Sciences Faculty, by means of a descriptive study”. The research method applied is descriptive – explicative, with a mixed approach (qualitative – quantitative), employed in the inductive method, due to the way the facts are observe, considering the least to get to the study generalization, using as resources the survey and the interview to collect veridic information. Once this information is obtained, the existence of the organizational culture is clucked in the faculty, but various factors that influence regarding the quality of the students, making emphasis in the un knowledge the a lot individuals from the Administrative Sciences Faculty have, taking decisive measures to regenerate this problem for instance, disign some strategical actions that allow to guide the faculty to a better organizational culture.

Keyboards: Organizacional culture, educational ambit, unknowledg, values, attitudes

Introducción

A nivel global, hoy en día las instituciones de educación superior enfrentan varios desafíos, puesto que son quienes tienen la capacidad de proporcionar una educación de calidad, mediante el desarrollo de actividades extracurriculares que permiten al estudiante formarse como un profesional responsable y con valores éticos a la vanguardia de la tecnología. Las IES se enfocan en excelencia académica por medio de apoyo académico que les brindan a los estudiantes, fundamentándose en sus planes de estudios, políticas internas y externas con el fin de obtener un libre pensamiento intelectual y académico de quienes conforman la entidad, haciendo que sus clientes tengan la oportunidad de desenvolverse en un mejor entorno académico.

Las instituciones de educación superior del Ecuador (IES) enfatizan la cultura organizacional a través de la adaptación e innovación, permitiendo al estudiante desarrollar un ambiente de estudio, creativo, participativo y colaborativo, adicional a esto, adquiera habilidades para llevar una vida profesional y laboral acorde a las necesidades del mercado, por ello es necesario recalcar que; a medida que avanza el tiempo la tecnología va tomando ventaja en la educación, haciendo que las organizaciones utilicen este recurso como una forma de generar competitividad entre los individuos.

Las TIC se han expandido de una manera rápida a nivel global, tanto así que se ve reflejada en las diferentes sociedades y culturas del mundo, conduciendo una cadena que construye lazos afectivos y efectivos en la comunidad académica informática, con el propósito de influenciar una cultura organizacional donde se debe comprender las características del entorno interno, tomando en cuenta el tipo de institución y la historia que trasciende en la organización Dariel Mena (2019).

En el caso de las Instituciones de Educación Superior del Ecuador, la efectividad se encuentra ligada a un aseguramiento de calidad, la cual es evaluada por varios programas; la CO de varias universidades se centra en el liderazgo como también en el desarrollo personal de cada estudiante, empleando cuatro arquetipos culturales que le permiten a la institución conservar e innovar valores, creencias y normas que han ido trascendiendo con el pasar de los años. Por ende, es necesario recalcar que; los valores y hábitos que un individuo toma en cuenta para su desempeño académico, da un alcance de labor eficiente como de igual forma, ayuda a

mejorar de mejor manera la calidad de su aprendizaje, es decir, permite contribuir al entorno académico, siendo orientados a una cultura organizacional comprometida con la innovación y la calidad de estudio.

En la provincia de Santa Elena se encuentra ubicada la Universidad Estatal Península de Santa Elena, la cual cuenta con una cultura organizacional diferente a las demás universidades, es decir, operan a través de procesos, los cuales establecen normas, valores, creencias y comportamientos; identificándose con una cultura de calidad en base a la educación superior, el éxito institucional y el desempeño de cada estudiante. No obstante, es necesario recalcar que las instituciones forman profesionales a raíz del conocimiento adquirido por su larga trayectoria en el ámbito educativo, consiguiendo la mejora continua entre estudiantes, docentes, y personal administrativo.

La implementación de una cultura organizacional en una institución de educación superior es muy importante, se centra en la forma en la que el estudiante pueda aprender y al mismo tiempo goce de la satisfacción dentro de su ambiente de trabajo o de estudio, estableciéndose diferentes propósitos que permita conocer y evaluar su desarrollo. Por este motivo, al realizar un análisis investigativo en la facultad de ciencias administrativas va a contribuir con la interpretación de información relevante sobre el conocimiento base de una cultura organizacional en las diferentes aulas de la institución de educación superior.

Comprender la cultura organizacional de una IES permite identificar los valores fundamentales que guían acciones, por medio de una comunicación afectiva obteniendo comportamientos esperados y las dinámicas en grupos de trabajo. Además, conocer la cultura organizacional es vital para diseñar e implementar proyectos que se alinean a los principios de la institución, promoviendo la participación, el compromiso y la adhesión de todos los miembros de la comunidad universitaria

El estudio promueve la importancia de analizar y abordar la cultura organizacional en una IES como base fundamental para el éxito de un proyecto generando cambios duraderos y significativos. Este trabajo de investigación genera bases científicas a personas que estén interesadas en continuar con este tema, además permitirá establecer metodologías o formas de enseñanza sobre la cultura organizacional en sentido actitud estudiantil, haciendo que sus clientes desarrollen un ambiente de calidad en el campo universitario.

En el **planteamiento del problema** a nivel mundial, se evidencian varios problemas sobre la cultura organizacional en instituciones de educación superior, tal es el caso de la carencia de identidad y propósito que poseen ciertas organizaciones, de manera que, el desconocimiento de estos elementos puede causar dificultades en la comprensión de la misión, visión y objetivos de la institución tanto en empleados como en estudiantes, quiénes son los que conforman un círculo de enseñanza y que, a través de esta, obtienen calidad de estudio y profesionalismo, haciendo la diferencia de las demás instituciones de educación superior.

La incorrecta implementación de una cultura organizacional en muchas instituciones de educación superior hace que exista retención de talento; es decir, que los trabajadores bajen el rango de calidad, actitud y desempeño con el cual realizan sus actividades laborales. Por otra parte, la escasez en cuanto al desconocimiento de este tema puede provocar un miedo al cambio. La deficiencia de comunicación entre los integrantes de la organización, es otro de los problemas que se puede evidenciar en una institución, haciendo que carezca de una visión clara sobre este tema, generando males entendidos dentro del área de trabajo.

Las instituciones de Educación Superior (IES) a contexto nacional educativo, requiere una transformación de enseñanza puesto que, algunas instituciones tienen falencias al inculcar a fondo la cultura organizacional, en el que permita a los miembros de la organización identificarse con la filosofía, para de esta forma alcanzar las metas institucionales y personales promoviendo así un trabajo interdisciplinario. A menudo, los enfoques de investigación se han centrado en aspectos más tangibles y medibles, dejando de lado el estudio de los valores, creencias y normas que guían las interacciones y decisiones dentro de la institución.

En Ecuador existen pocas investigaciones con respecto a la cultura organizacional y su incidencia de información en la calidad de educación entre los estudiantes, docentes, directivos y personal administrativo. Dando a entender que, dentro del país existe insuficiencia de conocimientos en casos investigativos que le permiten al estudiante personal docente empaparse cada día de los procesos que se genera dentro de una organización. La incomprensión impide un análisis exhaustivo de los factores que contribuyen al desarrollo de una cultura organizacional sólida y positiva.

El desarrollo de la cultura organizacional dentro de las instituciones de educación superior es notorio ya que, en la provincia de Santa Elena existe una única universidad la cual

pertenece al ámbito público, sin embargo, hay muchas instituciones que ofrecen el servicio de educación como lo son; las instituciones educativas básicas y privadas, donde la diferencia es simplemente el rango, el nivel de conocimiento que poseen una de la otra, de igual manera, el hilo que deben tener en cuanto a sus valores, normas y hábitos trascienden con al pasar del tiempo tanto en la educación superior como en educación básica.

Al enfocarse en los estudiantes de la Universidad Estatal península de Santa Elena, se puede manifestar que la institución tiene exigüidad con la correcta formación de profesionales con base científicas respectivamente al conocimiento de la cultura organizacional, lo cual puede generar varios problemas como es, generar una reputación negativa al incumplir con la satisfacción del usuario. Por ende, los programas educativos se verían afectados, obteniendo una deficiencia en competencias y habilidades dentro del mundo laboral. Relevancia destacar que para una institución tea de calidad, deben llenar las expectativas de sus clientes como de igual forma cumplir los objetivos que se tienen planteados.

El escaso intelectual de la cultura organizacional en la institución género una pérdida de motivación ante sus colaboradores haciendo que muchos individuos busquen y es fuera de la provincia dando notar que las demás instituciones cuentan con los recursos necesarios procurando una buena experiencia educacional para con ellos es necesario enfatizar que la inmobiliaria es una importancia para que los estudiantes sientan seguridad y comodidad dentro de su ambiente de estudio por otra parte los espacios colaborativos son esenciales para un buen desenvolvimiento académico contribuyendo al éxito y a la calidad educativa.

Para promover una cultura organizacional direccionada hacia la calidad necesita incorporar la transparencia entre los directivos, docentes y estudiantes que conforman la institución de educación superior, donde haya comunicación en colaboración, formando así, estudiantes altamente comprometidos con educación además estimular la autonomía en los individuos hará que asuman responsabilidades de manera más obligatoria haciendo que adquieran y posean iniciativas propias para su buen desarrollo educativo laboral y profesional generando una eficiencia en la utilización de recursos físicos donde proporciona y fomente un aprendizaje activo y colaborativo.

Como **formulación del problema** para el presente trabajo investigativo se dispuso la siguiente interrogante: ¿Cómo se desarrolla la cultura organizacional en la facultad de ciencias administrativas en la universidad Estatal península de Santa Elena, año 2023?

La **Sistematización del Problema** se plantea en base de las siguientes preguntas:

- a) Cómo es la situación actual de la cultura organizacional en la facultad de ciencias administrativas
- b) Cuáles son los componentes que se aplican en la cultura organizacional
- c) Qué acciones se necesitan para el mejoramiento de la cultura organizacional en la facultad de ciencias administrativas

Por lo tanto, se establece **el objetivo general** de la investigación: Analizar mediante procesos administrativos al desarrollo de la cultura organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas, por medio de un estudio descriptivo.

Desplegando los siguientes objetivos específicos los cuales fueron:

- a) Diagnosticar la situación actual sobre la cultura organizacional dentro de la Facultad de Ciencias Administrativas.
- b) Identificar los componentes que se aplican en la cultura organizacional.
- c) Diseñar acciones estratégicas que orientan al mejoramiento de la cultura organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas.

Este trabajo de investigación tiene como **justificación teórica**, el interés de indagar sobre el problema ya planteado, siendo un tema de suma importancia para el bienestar universitario tanto en la parte del conocimiento como del mejoramiento de una cultura organizacional dentro de la facultad de ciencias administrativas en la universidad Estatal península de Santa Elena, siendo un punto clave y de preocupación para nuestro análisis. En este sentido, justificamos el proyecto debido a la constatación de insuficiencia limitación de información de análisis del tema estudiar; motivo que nuestras indagaciones han podido establecer que la poca información que se ha encontrado ha sido de manera empírica, debido a que las fuentes teóricas han privado las características necesarias de la investigación.

Palafox Soto (2019) la cultura organizacional trae consigo aspectos positivos como: cumplir con estrategias para elaborar de forma óptima que los empleados puedan adoptar una cultura fuerte y saludable, no solo para trabajar, sino para hacerla también de sus valores y también de cultura personal no obstante puede ocurrir aspectos negativos para que la empresa, si no se le otorga la atención debida, pues podría perjudicar a los empleados y a sus actividades dentro de la organización.

De manera general, justifico que este trabajo será de gran compromiso y de enriquecimiento para la continuidad de investigación y de información, cumpliendo con las bases teóricas, debido a que, nos centramos en la facultad de ciencias administrativas; contemplando los conceptos acordes a las especialidades de cultura organizacional, comportamiento organizacional, modelo de gestión y planificación estratégica. Por último, el trabajo se justifica debido a la definición de los temas conceptos que presenta el proyecto, cumpliendo con la captación y la comprensión del lector, por esa razón, al relacionar el tema de cultura organizacional en cuanto a la calidad, permitirán generar la información actualizadas de acuerdo a la continuidad de las fuentes ya existentes.

Para, Pedraja Rejas et al. (2020) la importancia de ofrecer una educación de calidad radica en el eventual impacto que tiene la formación de profesionales competentes, lo que influiría a su vez, en la capacidad de los países para mantenerse competitivos en un mundo globalizado y de alta demanda de capital humano avanzado.

Mientras que para la **justificación practica** se toma en consideración el conocimiento de una cultura organizacional en una institución, aumentando la adaptación de información a los clientes de la universidad Estatal península de Santa Elena, siendo un punto clave para el desarrollo y obtención de una educación de alta calidad; este proceso de indagación en fuentes de información permite generar estrategias de manera segura, creando un ambiente de trabajo en sentido administrativo y práctico.

Desde un toque práctico, este trabajo se desarrollará bajo un estudio descriptivo como idea principal para diseñar acciones estratégicas; la cual permitirá establecer diferentes prospectos de acuerdo con el área de trabajo en el que se realice, evaluando los objetivos y metas que se establecieron de manera individual o grupal; aprovechando todos los recursos necesarios para mejorar la cultura organizacional dentro de la facultad, obteniendo una ventaja competitiva para la institución. Además, el trabajo será de gran aporte para instituciones que desconocían sobre la implementación de una cultura organizacional de manera correcta, es decir, se justifican la mejora sobre el conocimiento para la obtención de una educación de calidad que permita la buena integración entre los clientes de la institución y sus directivos haciendo que este trabajo cuente con los aspectos necesarios para su uso siendo un tema muy importante para abordar en el campo de ciencias administrativas.

Finalmente es de suma y por de entrarse en la situación actual que tiene la facultad con respecto a la cultura organizacional, es decir, hay que palpar de manera cercana al conjunto de personas que se encuentran afectadas con este tema, evaluando y escuchando los criterios que tienen con respecto al estudio realizado. Entonces, se justifica ese trabajo como un aporte para las instituciones del país o del mundo, contando con base teóricas necesarias, que ayudará a futuros investigadores para continuar con la investigación.

La **idea a defender** se sustenta en: La cultura organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, aportará al conocimiento académico y el fortalecimiento intelectual.

En el **mapeo**, la introducción otorga una visión general de la investigación describiendo factores importantes que le permitirán al lector conocer y empaparse del tema; detalla la problemática, esta parte se efectuará de manera global, conociendo los problemas que existen en el mundo con respecto a la cultura organizacional y lo que le impide crear un ambiente de

calidad en el campo universitario, también de manera meso a nivel nacional o regional Y por último a nivel micro identificando los problemas en una institución al sector, ya sea parroquia comunidad, seguido de la formulación y sistematización del problema, objetivos, por último la idea defender acompañada del mapeo.

Capítulo I: detalla el marco referencial, donde se realiza la revisión de la literatura haciendo énfasis a la discusión de artículos y tesis relacionados a la cultura organizacional dentro de las IES, en este apartado también se describe cada una de las variables de investigación, proporcionando información de autores que aporten al tema de investigación a fin de obtener dimensiones que permiten desarrollar indicadores de medición Y obtener resultados a través de las fuentes bibliográficas.

Es necesario sustentar nuestra idea con fundamentos legales como lo son: la Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica de Educación Superior y, la Ley Orgánica de Servicio Público.

Capítulo II: detalla la metodología, donde se describe el diseño de la investigación, métodos de la investigación, población y muestra enfocada directamente a la facultad de ciencias administrativas y, por último, el uso de instrumento de análisis de datos que permitan obtener resultados para la toma de decisiones.

Capítulo III: detalla los resultados y discusión, analizando los datos que se obtuvieron al palpar de manera directa la población, a través, de la muestra realizando la discusión del estudio; llegando a las conclusiones, donde demuestra que se debe mejorar la cultura organizacional en la facultad proponiendo recomendaciones que ayuden a tal mejoramiento.

Capítulo I

Marco Referencial

Revisión Literaria

Como revisión de la literatura presenta la investigación sobre “Calidad Universitaria y Cultura Organizacional en Instituciones de Educación Superior en México: aproximaciones conceptuales” de Armando Esquina & Hugo Gaggiotti (2019) publicado por la revista THEOMAI. El Objetivo del trabajo es, encontrar un medio para incorporar la cultura de calidad en prácticas, actividades, valores, ritos y símbolos universitarios, Ofrecer indicadores académicos que se ajusten a los contextos de muchas universidades, al tener como problemática la falta de recursos económicos, materiales e incluso el acceso de instrumentos tecnológicos como procesos de cambio y de aprendizaje.

La metodología es de revisión documental, estableciendo una propuesta de modelo explicativo, donde tiene un enfoque antropológico y sociológico visto desde la perspectiva de la cultura organizacional, realizando una recopilación de varias investigaciones para obtener información de diferentes autores, buscando mayor relatividad y calidad al tema. La investigación se caracteriza por ser de tipo descriptivo ya que se enfoca en descubrir la etnografía, las perspectivas, creencias y actuaciones de un grupo.

En el resultado las organizaciones tienen su forma de comunicarse, un lenguaje y símbolos importantes dentro de la misma. El concepto de darle sentido literalmente consiste en una construcción activa sensible, que, al ser puestas en un marco, permite comprender, la construcción de significados, interactuando en la búsqueda de entendimiento mutuo. El modelo CO-CU sensemaking crea una estructura de control donde los integrantes de la institución pueden intercambiar roles en sentido de los valores, normas y ritos.

En conclusión, la cultura organizacional presenta como un factor importante para el logro de diferentes procesos de gestión de calidad en las IES, en la manera que se influye dentro de la misma para el logro de la calidad universitaria. Pero una crítica recurrente es que la manipulación estratégica en base al diagnóstico de una organización para influir en cambio organizacional que puede pasar por alto el verdadero significado del sentido o sensemaking,

esto pone en relieve los actores principales de la institución, quienes encuentran la postura y categorizan las diferentes culturas.

En el siguiente artículo de investigación sobre el tema: “Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual” de Liliana Pedraja et al. (2020) publicado por la revista Formación universitaria. El objetivo del trabajo es, determinar los factores de influencia de la cultura organizacional y liderazgo en la calidad universitaria. Este tipo de estudios sobre cultura organizacional hacen referencia a la excelencia y a la capacidad de garantizar diversidad de conocimientos y equidad para los estudiantes.

La metodología es de revisión documental, estableciendo un modelo explicativo, detallan temas importantes como: los estilos de liderazgo, tipos de cultura organizacional haciendo referencia a la calidad académica, contribuyendo así, a la búsqueda de conocimientos que aporten al tema investigativo. Para alcanzar todo lo planteado anteriormente se necesitó de la ayuda de fuentes secundarias, especialmente de estudios empíricos de revistas, así mismo, haciendo una revisión conceptual para realizar de mejor manera el trabajo.

Dando como resultado, garantizar la calidad en una institución de educación superior, requiriendo cumplir con estándares mínimos de exigencias que diversos estados, que al plantear un modelo identifique que la calidad se ve afectada con el liderazgo y la cultura organizacional, tener la importancia de generar calidad y ejercer formación de profesionales competentes, capaces de competir en el mundo orientados en el conocimiento y la innovación. Los factores principales que intervienen en la cultura organizacional es la eficacia, productividad y eficiencia; tener en cuenta que el modelo no puede capturar todos los factores ya que da la oportunidad de describir relaciones con otras variables con un enfoque teórico que permite mejor comprensión de las exigencias de la investigación.

En conclusión se reconoce el potencial liderazgo para impactar los niveles de motivación, satisfacción y desempeño de los docentes hacia los estudiantes; Se presentan que los estudios de las fuentes bases sobre la cultura de calidad son de manera empírica, los cuales se lleva a cabo en el campo de la educación, permitiendo evidenciar el efecto del liderazgo y de cultura organizacional en el logro de calidad en este tipo de instituciones, por ende este logro

de calidad al considerarse de manera empírica, tendrá limitaciones en su desarrollo, provocando que la escasez de planes de innovación en base al conocimiento adquirido.

A continuación, se detalla la primera tesis como soporte para la investigación, el cual lleva por nombre Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018. Elaborado por ANDY CALDERÓN (2018) Publicado por la Universidad nacional de tumbes. El objetivo del trabajo es, determinar la relación entre tipo de cultura organizacional y la satisfacción laboral. Certifique que el personal administrativo se sienta satisfecho y que ejecuten adecuadamente sus funciones.

La metodología que se utilizó fue, investigación mixta, diseño no experimental, transversal y correlacional. Donde el investigador se centró en combinar tanto métodos cualitativos como cuantitativos, recopilando datos en un solo punto en el tiempo y buscando identificar relaciones estadísticas entre variables sin afirmar una relación de causa y efecto, teniendo una población de 265 personas y a su vez, obteniendo una muestra de 135 para llevar a cabo la investigación. Llegando a plantear que, esta combinación de enfoques permitió obtener una visión más completa y comprensiva del fenómeno investigado.

Dando como resultado, la obtención de alcanzar un 49% del personal que predomina la cultura organizacional en el ambiente administrativo; en cuanto al nivel de satisfacción presenta un 71% del personal que está satisfecho en el área de trabajo.

En conclusión, Existe una relación significativa entre el tipo de cultura organizacional y satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Unidad nacional de tumbes, siendo que el 49% pertenece a un clan, y el 71% está satisfecho; siendo que la mayoría de los usuarios están acostumbrados a su espacio de trabajo o estudio, la inexistencia de relación significativa entre el tipo de Cultura Organizacional Jerarquizada y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional, ya que la institución, se basa en un grado elevado de flexibilidad e innovación, cumpliendo con una cultura organizacional adecuada.

Como antecedentes se presenta la siguiente investigación con respecto a una tesis denominada “La comunicación organizacional planificada como mecanismo para fortalecer la cultura organizacional de la escuela profesional de ciencias de la comunicación de la facultad de ciencias sociales y educación de la universidad nacional de PIURA, 2016.” Elaborado por

Manuel Castillo (2021) y Publicado en la UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA. El objetivo del trabajo es, determinar la existencia de relación entre comunicación organizacional planificada y cultura organizacional que permita fortalecer a esta última en la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Ciencias Sociales y Educación de la Universidad Nacional de Piura.

La metodología aplica el enfoque mixto, donde se considera la utilización del tipo transversal, ya que los datos son recopilados en un solo momento. Donde se realizó un corte de datos en un momento predeterminado, que de acuerdo con su alcance es de tipo descriptiva – correlacional al medir la relación y las características de las variables de estudio, permitió sacar características subjetivas en cuanto a lo cualitativo y realizó técnicas estadísticas por el lado del enfoque cuantitativo. Aparte, el diseño que implementó fue el no experimental aplicando un cuestionario a cierto grupo de trabajadores (nombrados y contratados).

Dando como resultado evidenciar que desde la perspectiva de los trabajadores administrativos sí existe una comunicación organizacional débil (bajo nivel). En cambio, desde la perspectiva de los docentes existe una comunicación organizacional regular (moderado nivel). Mientras que desde la perspectiva de los estudiantes existe una comunicación organizacional débil (bajo nivel). Se identifican estrategias de mejoramiento entre ellas la vivencia, practica de valores como por ejemplo de puntualidad, orden y limpieza. Tener responsables que den uso a un buzón de apreciaciones y elevar el nivel de comunicación oral y escrita a fin de tomar decisiones de acuerdo con las normas de la institución.

En conclusión, la implementación de un modelo o de un mecanismo que se base en la cultura de la escuela profesional de ciencias de la comunicación permite fortalecer los valores y mejorar la comunicación; ya que el nivel de comunicación es moderado, en donde el personal docente, administrativos y los estudiantes tienen la oportunidad de cambiar la perspectiva y aumentar la cultura de la institución, lo cual fomenta la decisión sobre el nivel de filosofía y el nivel de creencias de cada persona.

Desarrollo de teorías

Cultura Organizacional

La cultura organizacional en una institución de educación superior da referencia al conjunto de valores, normas, creencias y comportamientos compartidos que caracterizan y definen la forma de trabajar y relacionarse en dicha institución. Es la "personalidad" de la organización y se manifiesta a través de actitudes, prácticas y tradiciones. Además, abarca aspectos como los valores institucionales, las tradiciones y símbolos, las normas de comportamiento, la estructura y jerarquía, y el estilo de liderazgo. Una cultura sólida en una institución promueve la identidad, el sentido de pertenencia, la colaboración y la responsabilidad social.

Ferrer Castillo et al. (2022) La cultura organizacional es la naturaleza social y se refiere a las actividades humanas dentro de una organización, tiene características positivas que son beneficiosas. Por lo tanto, es importante enfatizar el papel de los gerentes en la identificación de estas características para guiar a las personas en el desarrollo de los procesos institucionales.

Valores

Según Nureya Abarca (2020) los valores son un conjunto de factores relacionados con la ética que influyen en las relaciones y comportamientos tanto de una organización como de sus empleados, también cambian con el tiempo, donde pueden ocurrir diferentes eventos relacionados con el entorno que tienen éxito o fracasan, y se pueden formar nuevos sistemas de creencias y experiencias.

Los valores acompañados de las creencias son de gran importancia para una institución, ya que es la identificación de la cultura organizacional que esta presenta a sus clientes, por ende, se establecen valores mejorar las acciones o actividades de un área, al permitir identificar el entorno, el comportamiento y las relaciones que ayudan a diferenciar el fracaso del éxito, al ser la experiencia un punto clave para cumplir y continuar con la actividad.

En cambio, Antonia Pascual (2023) manifiesta que; la educación la educación centrada en valores es una educación centrada en el ser humano porque los seres humanos están

inherentemente llamados a realizar valores. Se tiene conocimiento que en las aulas modernas predominan principalmente el conocimiento científico y la preparación profesional independientemente de los objetivos o profesiones científicas.

Ética

Según Richard L (2011) define el concepto de ética como; las normas de principios y valores morales, gobernados y especificados en el comportamiento de individuos o grupo de personas que establecen estándares de lo correcto y lo incorrecto. La ética en el ámbito de la gestión producción conjunto de principios y normas que presentan como estándares éticos y legales para una organización o institución. Dentro de una institución, la posición ética puede verse influenciada por sus miembros debido a que, tienen un impacto significativo en las decisiones que promueven comportamientos poco éticos.

Ayala Román & Silva Vega (2020) Menciona que; la ética es una práctica que abarca muchas áreas de la naturaleza humana y, por lo tanto, es valiosa tanto en sí misma como por el impacto que tiene las vidas de quienes la practican, especialmente cuando la práctica tiene un éxito.

Calidad Educativa

Elvira G (2008) indica que la calidad educativa define los estándares que permiten alcanzar los objetivos del sistema educativo promoviendo el aprendizaje de los estudiantes y, para ello nuevas habilidades y competencias en los campos técnico y científico. Se señala que; esto permitirá la formación de una nación educada y con las habilidades necesarias, de esta manera, se logra una excelente calidad educativa elevando las expectativas de todas las regiones. Por otra parte, las instituciones educativas promueven el alcance y desarrollo de nuevos resultados de aprendizaje intelectual, social, socioeconómico, familiar y estudiantil.

La calidad educativa es el resultado que brinda una institución u organización a sus clientes, porque mejora los niveles de aprendizaje de los postulantes, promueve enseñanzas de gran conocimiento y de logros, que permiten a los estudiantes tener bases científicas a fin de defenderse en el ámbito en que se desarrollen.

Además, Vega Caro & Vico Bosch (2021) hace referencia que; el concepto de equidad se basa en la igualdad y se aplican los principios de la justicia social, teniendo en cuenta las

necesidades individuales de cada individuo y prestando atención a la diversidad para reducir las diferencias de todo tipo. Por lo tanto, la equidad es considerada un indicador fundamental de la calidad de educativa, algunos autores coinciden en que ambos conceptos están estrechamente relacionados y que no hay calidad sin justicia.

Creencias

Según Alonso (2015) indica que las creencias se pueden heredar en base experiencias que ocurren a lo largo del tiempo. En otras palabras, las creencias son declaraciones públicas sobre cómo ves el mundo, por tanto, es un conjunto de creencias establecidas lo que constituye el significado de los valores; el respeto, la libertad y la justicia son algunos los valores más importantes que defienden a las personas y a las organizaciones. Evidentemente los valores no se pueden confundir con las fortalezas porque las fortalezas son habilidades y capacidades que nos identifiquen y nos permiten desarrollar cualidades de liderazgo con el fin de fortalecer o mejorar nuestras acciones y actividades en algún área.

“La creencia es una verdad subjetiva una convicción algo que el sujeto considera cierto y no debe ser confundida con la verdad objetiva cuya correspondencia en la teoría del conocimiento es el concepto del saber” (Díez Patricio, 2017, pág. 128).

Pautas Culturales

Según Rubén Rodríguez (2009) nos explica que; las pautas culturales representan la evolución cultural de una comunidad con intereses o necesidades compartidas. En el ámbito administrativo, estas pautas pueden modelar estructuras organizativas para diversos grupos sociales o instituciones, mejorando la eficiencia de los procesos mediante el conocimiento acumulado y la experiencia a lo largo del tiempo. Además, se dedican al estudio del comportamiento social y los sistemas dentro de la sociedad, estas pautas proporcionan información esencial sobre los resultados de los procesos al identificar acciones y comportamientos en distintos grupos culturales o sociales presentes en una comunidad o entorno laboral, aprovechando las reglas sociales para tener datos basados en la experiencia y el conocimiento dentro de la institución.

Comunicación

Según el criterio de Rosario Peiró (2020) indica que; la comunicación se adapta al entorno y la sociedad evolucionando con las nuevas tecnología. Se distinguen dos formas: la individual, entre dos personas intercambiando información y, la grupal, buscando conciencia y metas comunes. En la educación, es esencial para el aprendizaje debido a que, proporcionan datos claros a grupos de trabajo fomentando habilidades de expresión e influyendo en los resultados y comportamientos dentro de un área específica.

Efectividad de Comunicación

Según Mónica Llanos (2016) el logro de los objetivos organizacionales depende fundamentalmente de una comunicación efectiva. Esta debe ser clara y transparente, manteniéndose alineada con la estructura interna de la empresa. Tanto la comunicación horizontal como la vertical entre las distintas áreas son cruciales, requiriendo una definición clara de las responsabilidades individuales para evitar la falta de interés en la implementación de estrategias. Las diferencias culturales, de estatus, jerarquías, idiomas o conocimientos pueden obstaculizar este proceso, por lo que mejorar las habilidades de comunicación, tanto en escucha como en expresión, es esencial para una coordinación efectiva dentro del equipo de trabajo.

La efectividad de comunicación en una organización o institución permite generar mayor control ante situaciones o toma de decisiones en una o varias áreas específicas, mejora el sentido de cumplir con los objetivos establecidos, porque cumple con la función de que la información que se esté transmitiendo sea clara y precisa; disminuyendo problemas internos de incertidumbre, al desarrollar la habilidad de escuchar y coordinar ideas para la realización de las actividades ya sea de manera individual o grupal.

Comunicación formal informal

Lesmes Silva et al. (2020) La comunicación formal se divide en oral y escrita, ambas requieren seguir protocolos y requisitos específicos. La comunicación oral se usa para asuntos cotidianos, mientras que la escrita se reserva para temas más importantes. Por otro lado, la comunicación informal se basa en relaciones no oficiales, derivadas de la amistad o el compañerismo, sin seguir protocolos organizados.

Actividades Interdisciplinarias

Las actividades interdisciplinarias van más allá de la adquisición de conocimiento; buscan trascender, resolver problemas y dar coherencia a lo acumulado a lo largo del tiempo. Además, proporcionan ventajas al desarrollar diversas habilidades vinculadas al aprendizaje, al conectar con base científicas y teorías de inteligencias múltiples (Alejandro Naranjo & Elisabeth Herreño, 2020).

González Rangel et al. (2015) la interdisciplinariedad busca enriquecer la información integral de los estudiantes, promoviendo una visión científica del mundo en general y, cultivando un pensamiento humanista, científico y creativo. Este enfoque les capacita para adaptarse a diferentes contextos y afrontar problemas de relevancia social.

En una institución educativa superior, las actividades interdisciplinarias son esenciales para el desarrollo de habilidades en los estudiantes, basadas en el conocimiento adquirido en diversas asignaturas. Aunque estas actividades varían, su núcleo común es la resolución de problemas en la integración coherente de conceptos de inteligencia múltiple. Similarmente, en el ámbito empresarial, estas dinámicas se reflejan en equipos o departamentos que comprenden sus funciones y procesos dentro de un sistema que busca alcanzar objetivos y satisfacer necesidades específicas. Esto propicia un entorno donde las actividades son rotativas, permitiendo a cada individuo tener conocimiento y participación en diferentes áreas.

Identidad

Según José Palos (2018) La identidad son vínculos afectivos de una persona, la construcción de sentimientos como un complejo, es decir, ideas, experiencias, relaciones sociales, participación comunitaria y cooperación. Un sentido de identidad representa características que puedan cambiar con el paso de los años, los cuales representan comportamientos muy diferentes incluyendo ámbitos de vida y aspectos emocionales. Por ello, comúnmente se describen como experiencias personales o socioemocionales que permiten crear conexiones de conciencia que fomentan actitudes participativas y de cooperación en procesos que involucran a toda la comunidad.

Escudero González (2019) la identidad se forma al considerarse a uno mismo y elaborar una narrativa personal. Sin embargo, este proceso ocurre en un entorno social donde los símbolos juegan un papel crucial. La identidad es un proyecto simbólico en constante construcción, basado en los materiales simbólicos adquiridos a través de la interacción con otras personas.

Scharaga & Rodríguez (2019) la identidad se ha interpretado como el resultado de reflexiones sobre experiencias personales y la participación en discurso sociales. Se trata de un proceso que implica un diálogo y confrontación entre las experiencias internas y externas; una interacción dinámica entre la identidad atribuida por otros y el intento de proyectar una identidad propia hacia el exterior.

Relación cliente – organización

Según Mónica Llanos (2016) el cliente es fundamental para todas las organizaciones, ya que representa la persona a la que se dirige un producto o servicio. En diversos contextos, el cliente establece relaciones socioeconómicas al intercambiar bienes o servicios, generando patrones basados en la oferta y demanda. Su importancia radica en ser la fuente que impulsa la institución hacia el logro de sus objetivos, por ende, mantener una relación positiva con el cliente es crucial, ofreciendo productos y servicios beneficiosos para ambas partes, creando condiciones favorables y fomentando la identificación con la organización.

Actitud

Según Silvia Ubillos, Sonia Mayordomo & Darío Páez (2003) la actitud es un estado mental y nervioso influenciado por la experiencia, que dirige la respuesta de una persona ante diversos objetos y situaciones. Esta puede asociarse a estímulos neutrales y se vincula con la evaluación de objetos sociales, generando valores positivos o negativos. Los valores, a su vez actúan como puntos de decisión basado en actitudes y creencias específicas. La actitud integra aspectos cognitivos, emocionales y conductuales, siendo motivacional al incluir un pensamiento y en la evaluación afectiva, generando sensaciones de agrado o desagrado.

“La actitud es concebida como un estilo conductual, compartido tal vez por una colectividad de personas, que define y a la vez depende de las situaciones en que se encuentran los individuos” (Sabater, 1989, pág. 171).

Ambiente de Aprendizaje

Según Jorge Guerrero (2020) el ambiente de aprendizaje está estrechamente ligado a la organización donde se lleva a cabo. Este entorno abarca desde la disposición del espacio y recursos didácticos hasta la interacción entre los participantes y la gestión del tiempo para las actividades. No se limita estas características, debido que, fomenta conexiones sociales entre maestros y alumnos, y promueve dinámicas educativas basadas en experiencias de distintos autores. Se distinguen dos tipos de ambiente: el digital o virtual y el presencial, que se relaciona con aspectos físicos, ambos contribuyendo al fortalecimiento del aprendizaje.

Desde el criterio de Higor Rodríguez (2020) el ambiente de aprendizaje abarca el entorno que rodea todas las actividades educativas de la institución, incluyendo los espacios físicos y virtuales donde se llevan a cabo. Este ambiente se define por las condiciones físicas y sociales que contextualizan el aprendizaje, como el equipamiento didáctico, estrategias de enseñanza y condiciones naturales que complementan los recursos disponibles. El aprendizaje, por su parte, es el logro que los estudiantes obtienen a través de la orientación de los docentes, fomentando la confianza y el respeto mediante la aplicación de contenidos académicos.

Entonces, el ambiente de aprendizaje en una institución se refiere al espacio donde los estudiantes puedan aprender y participar según las asignaturas que están cursando. Esto implica disponer de guías, métodos y recursos estudios para fomentar un mejor entendimiento, confianza y motivación tanto por parte de los estudiantes como de los educadores. Además, el aprendizaje debe ser flexible, permitiendo interacciones participativas en foros o grupos de trabajo, así como la posibilidad de que los estudiantes generen sus propios métodos o formas de aprender.

Recursos Materiales

“Los recursos materiales representan el conjunto de activos de la institución, incluyendo bienes tangibles como propiedades y bienes de consumo, que son fundamentales para su funcionamiento y apoyan el logro los objetivos de la administración pública” (Navarro Olea, 2020, pág. 172).

Espacios para estudios colaborativos

Desde el criterio de María Fernanda (2021) los espacios colaborativos, ya sean físicos o virtuales, son entorno donde las personas pueden diseñar, proyectar, crear e intercambiar información con otros individuos. Los espacios físicos facilitan la interacción cara a cara, mientras que los virtuales permiten una comunicación más amplia a través de dispositivos electrónicos. Estos espacios colaborativos son beneficiosos para mejorar el aprendizaje, ofreciendo comodidad, mejor comunicación y realización de actividades, lo que motiva a los usuarios y clientes a participar y desarrollar nuevos proyectos.

Con el tiempo, los estudiantes se convierten en agentes activos en su vida universitaria. Participan en actividades extracurriculares, reflexionan sobre su estilo de aprendizaje, buscan orientación para mejorar su forma de aprender y desarrollan aspectos académicos, profesionales y personales. La tutoría juega un papel crucial al ofrecer un apoyo cercano que contribuye a que los estudiantes se sientan respaldados, evitando la separación o el abandono en sus estudios al proporcionarles una cobertura más amplia y específica para sus necesidades individuales, Guerrero Ramírez et al. (2019).

Sharagre et al. (2019) el surgimiento de estos espacios de gestión destinados a respaldar las actividades académicas en las instituciones no solo ha incorporado nuevos participantes, sino también ha introducido nuevas ideas sobre varios aspectos fundamentales de las universidades. Esto incluye la manera en que se financian, cómo se controlan la labor académica y, en particular, cómo se mide la calidad de la educación. Estos cambios han redefinido la estructura y el funcionamiento de las instituciones educativas, adaptándose a las demandas contemporáneas y a la evolución del entorno educativo.

Gestión del conocimiento

Vesga & García Rubiano (2020) indican que la gestión del conocimiento gestiona la capacidad intelectual, relacional y desarrolla un clima organizacional, al ser un proceso que radica en aprender y proporcionar información relevante a todas las áreas de la organización, permite crear una ventaja competitiva basada en el conocimiento y en la interpretación de datos, porque implica mostrar y analizar la identidad y capacidad de cada persona. La gestión de conocimiento es una serie de actividades que describe un proceso, de los cuales se transmite información clara y precisa a todas las áreas de la organización, porque a través del

conocimiento adquirido se puede intercambiar experticia y mejorar el rendimiento de las gestiones que se realización en la institución, a fin de cumplir con la filosofía de la institución, creando una ventaja competitiva entre las demás instituciones.

“La gestión del conocimiento es el tema principal de las organizaciones, su foco está en sus esfuerzos para promover la creación intercambio, combinación y aplicación del conocimiento para lograr una ventaja competitiva” (Villasana Arreguín y otros, 2021, pág. 54).

Apoyo Académico

Según Arthur Zimmermann (2000) el apoyo esencial en la vida cultural, actuando como un medio de comunicación mediante lenguaje y símbolos para describir, transmitir, seguridad y fomentar la confianza en la familia, entornos laborales, educativos y comunidades. Se focalizan el respaldo limitado por el desarrollo individual autónomo, brindando oportunidades de vida y habilidades para competir. Generalmente el apoyo complemento estructuras y materiales y valorar el esfuerzo a través de normas que definen recompensas o castigos. En el ámbito académico, el apoyo es crucial para motivar a los estudiantes y mantener comprometidos a los colaboradores de la institución, incentiva la creación de nuevas estrategias educativas basadas en recompensas, fomentando el desarrollo de habilidades que permiten competir y destacar en eventos o situaciones que requieren conocimientos y logros.

Liderazgo

Según José Hernández (2018) el liderazgo implica dirigir y tomar decisiones basadas en la anticipación de consecuencias o contingencias. A veces, puede postergar o delegar la forma de toma de decisiones, limitando así el aprendizaje y la autonomía personal. Por otro lado, la toma de decisiones puede ser un enfoque racional que permite crear estrategias, establecer metas, normas y valores reconociendo nuevas ideas y evitando efectos negativos.

Alvarado et al. (2012) el liderazgo se define como las habilidades que tiene una persona para influir en la mente de otros individuos o un grupo, motivándolos a trabajar con entusiasmo hacia metas y objetivos. Un líder efectivo debe comunicarse de manera clara y lograr que su equipo lo comprenda. Además, debe tener la capacidad de establecer metas y objetivos claros, así como desarrollar planes para alcanzarlos. Un buen líder reconoce sus fortalezas y aprovecha

el máximo, al mismo tiempo que trabaja en su subsanar sus debilidades. Fomenta la creencia en la visión y busca constantemente formas nuevas y mejores de hacer las cosas, manteniéndose responsable en todo momento.

Tipos de Liderazgo

Según Walter López (2018) los tipos de liderazgo más conocidos son: 1. El liderazgo transformacional o adaptativo: crea el cambio valioso y positivo en las personas que le siguen porque se centra en la transformación a ayudarse unos a otros. Una persona con este estilo de liderazgo es un verdadero líder porque inspira a su grupo de trabajo, es alentador, armonioso ya que delega responsabilidades y conduce el éxito de la actividad que realiza. 2. Liderazgo Transaccional: comienza de la premisa de que deben de obedecer al líder en cuanto todo el trabajo, el líder tiene derecho de castigar a los miembros de su equipo si no cumplen con el estándar predeterminado, cuando se llega a un éxito el líder premia a sus integrantes con incentivos o recompensas por su productividad en el área de trabajo. 3. Liderazgo autocrático: Este estilo de liderazgo es una virtud ya que todo el poder de toma de decisiones se centra en el líder, por lo tanto, ejerce niveles altos y a causa de esto lleva altos niveles de ausentismo porque no beneficia la creatividad ni la experiencia de las demás personas. 4. Liderazgo carismático: El líder inyecta dosis enorme de entusiasmo en su equipo y es muy energético, pero al tener un estilo de mando carismático tiende a no cambiar las cosas o tener resultados esperados. 5. Liderazgo democrático o participativo: Este estilo de liderazgo invita a otros a contribuir al proceso de toma de decisiones, aumenta la satisfacción en el trabajo y fomenta la participación por periodos de largo tiempo.

Carismático

García María Daniela (2020) El liderazgo carismático en el ámbito educativo ha evidenciado resultados positivos al adoptar una visión de futuro, empoderar a todos los miembros y mejorar la satisfacción laboral, el compromiso y la motivación. Se enfoca en analizar los rasgos personales y promueve el desarrollo para inspirar a los miembros del equipo. Este estilo se distingue por su enfoque ético, alienta la colaboración entre líder y seguidor para alcanzar objetivos y satisfacer necesidades, ofreciendo incentivos que mejoran la autoestima y fomentan la mejora continua.

Transformacional

“El liderazgo transformacional impacta en el compromiso organizacional a través del compromiso afectivo, al generar una relación de intercambio personal y consideración con los subordinados y también con el compromiso normativo utilizando las variables relacionadas al liderazgo transaccional” (Alcázar Cruz, 2020, pág. 117).

Transaccional

Prez Ríos (2021) el liderazgo transaccional se basa en un intercambio entre líderes y seguidor, un trueque de deseos. El líder transaccional satisface las necesidades de sus seguidores estableciendo una relación de dependencia mutua donde las contribuciones de ambas partes se valoran y premian. Este tipo de líder ayuda a sus seguidores alcanzar sus metas, lo que incentiva a seguirlo conscientemente, ya que se reconoce que seguir los beneficiosos para ambas partes.

Democrático

Vargas Marín (2021) el liderazgo democrático en el ámbito educativo busca fomentar la participación y responsabilidad entre la institución y los colaboradores, promoviendo habilidades sociales a través del diálogo profesional. Este enfoque mejora la calidad de la toma de decisiones y facilita el logro de los objetivos establecidos inicialmente la institución educativa. Además, subraya la importancia de inculcar habilidades, destrezas y valores desde edades tempranas para consolidar habilidades de resolución que prevengan errores en futuras decisiones. El liderazgo democrático se manifiesta en la actitud cotidiana, fomentando el trabajo en equipo de la manera organizada y otorgando a cada miembro de la oportunidad de participar activamente en la toma de decisiones a través de un consejo general.

Fundamentos Legales

El presente estudio investigativo está regulado por las siguientes normativas legales:

Constitución De La Republica Del Ecuador

Educación

La constitución en su **Art. 27**, establece que la educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el Marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será Participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; Impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte Y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades Para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de Un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

Inclusión y Equidad

El **Art. 343** expresa que El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y Potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la Generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como Centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y Eficiente.

El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad Geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y Nacionalidades.

El **Art. 357** menciona que El Estado garantizará el financiamiento de las instituciones públicas de educación superior. Las universidades y escuelas politécnicas públicas podrán crear fuentes complementarias de Ingresos para mejorar su capacidad académica, invertir en la investigación y en el otorgamiento de Becas y créditos, que no implicarán costo o gravamen alguno para quienes estudian en el tercer Nivel. La distribución de estos recursos deberá basarse fundamentalmente en la calidad y otros Criterios definidos en la ley.

La ley regulará los servicios de asesoría técnica, consultoría y aquellos que involucren fuentes alternativas de ingresos para las universidades y escuelas politécnicas, públicas y particulares. (Constitución de la República del Ecuador, 2021, 25 de enero)

Ley Orgánica De Educación Superior

Principios del Sistema de Educación Superior

Art. 13.- Funciones del Sistema de Educación Superior. - Son funciones del Sistema de Educación Superior:

- a) Garantizar el derecho a la educación superior mediante la docencia, la investigación y su vinculación con la sociedad, y asegurar crecientes niveles de calidad, excelencia académica y pertinencia;
- b) Promover la creación, desarrollo, transmisión y difusión de la ciencia, la técnica, la tecnología y la cultura;
- c) Formar académicos, científicos y profesionales responsables, éticos y solidarios, comprometidos con la sociedad, debidamente preparados en todos los campos del conocimiento, para que sean capaces de generar y aplicar sus conocimientos y métodos científicos, así como la creación y promoción cultural y artística;
- d) Fortalecer el ejercicio y desarrollo de la docencia y la investigación científica en todos los niveles y modalidades del sistema;
- e) Evaluar y acreditar a las instituciones del Sistema de Educación Superior, sus programas y carreras, y garantizar independencia y ética en el proceso;
- f) Garantizar el respeto a la autonomía universitaria responsable;
- g) Garantizar el cogobierno efectivo, democrático y participativo;
- h) Promover el ingreso del personal docente y administrativo, en base a concursos públicos previstos en la Constitución;
- i) Incrementar y diversificar las oportunidades de actualización y perfeccionamiento profesional para los actores del sistema;
- j) Garantizar las facilidades y condiciones necesarias para que las personas con discapacidad

Igualdad de Oportunidades

El Art. 71, menciona el Principio de igualdad de oportunidades. - El principio de igualdad de oportunidades consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema,

sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica, de movilidad o discapacidad.

Las instituciones que conforman el Sistema de Educación Superior cumplirán con el principio de igualdad de oportunidades a favor de los ecuatorianos en el exterior, retornados y deportados, de manera progresiva, a través de su inclusión o del desarrollo de programas como los destinados a la implementación de educación superior a distancia o en línea.

Las instituciones que conforman el Sistema de Educación Superior propenderán por los medios a su alcance que, se cumpla en favor de los migrantes el principio de igualdad de oportunidades.

Se promoverá dentro de las instituciones del Sistema de Educación Superior el acceso para personas con discapacidad bajo las condiciones de calidad, pertinencia y regulaciones contempladas en la presente Ley y su Reglamento. El Consejo de Educación Superior, velará por el cumplimiento de esta disposición.

Calidad de la educación superior

El **Art. 93**, Principio de Calidad. - El principio de calidad establece la búsqueda continua, auto reflexiva del mejoramiento, aseguramiento y construcción colectiva de la cultura de la calidad educativa superior con la participación de todos los estamentos de las instituciones de educación superior y el Sistema de Educación Superior, basada en el equilibrio de la docencia, la investigación e innovación y la vinculación con la sociedad, orientadas por la pertinencia, la inclusión, la democratización del acceso y la equidad, la diversidad, la autonomía responsable, la integralidad, la democracia, la producción de conocimiento, el diálogo de saberes, y valores ciudadanos. (Ley Orgánica de educación Superior, 2018, 02 de Agosto)

Ley Orgánica de Servicio Público

De La Formación Y La Capacitación

La LOES en el Art. 70, Del subsistema de capacitación y desarrollo de personal. - Es el subsistema orientado al desarrollo integral del talento humano que forma parte del Servicio Público, a partir de procesos de adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de

técnicas, habilidades y valores para la generación de una identidad tendiente a respetar los derechos humanos, practicar principios de, calidez, justicia y equidad reflejados en su comportamiento y actitudes frente al desempeño de sus funciones de manera eficiente y eficaz, que les permita realizarse como seres humanos y ejercer de esta forma el derecho al Buen Vivir.

Por su parte, el Art. 71.- Programas de formación y capacitación. - Para cumplir con su obligación de prestar servicios públicos de óptima calidad, el Estado garantizará y financiará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos mediante la implementación y desarrollo de programas de capacitación. Se fundamentarán en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos y en la obligación de hacer el seguimiento sistemático de sus resultados, a través de la Red de Formación y Capacitación Continuas del Servicio Público para el efecto se tomará en cuenta el criterio del Instituto de Altos Estudios Nacionales - IAEN. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2016, 28 de Marzo)

Capítulo II

Metodología

Diseño de la investigación

Enfoque Mixto

La investigación realizada con respecto a la Cultura Organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas es netamente de campo, partiendo desde la aplicación en cuanto a la utilización de diferentes instrumentos de recolección de datos, donde se utilizó como objeto primordial; la encuesta y entrevista para dar solución a la problemática previamente ya establecida, permitiendo la compilación de datos que al final se transformarán en información contundente para la respectiva investigación. De tipo cualitativa y cuantitativa, la parte cualitativa permitió aportar con características y cualidades específicas que alimentaron la investigación de manera eficiente y eficaz. Por consiguiente, la parte cuantitativa por medio de la obtención de resultados, se obtuvo mayor síntesis y veracidad en la investigación.

Según Ñaupas Paitan et al. (2013) el enfoque cuantitativo es proceso de investigación emplea la recopilación y análisis de datos para responder a las preguntas de estudio y poner a prueba hipótesis previamente formuladas. Además, se apoya en la medición precisa de variables e instrumentos de investigación, haciendo uso tanto de la estadística descriptiva como inferencial, el tratamiento estadístico y la prueba de hipótesis.

Maldonado Pinto (2018) Mediante el enfoque cualitativo, se exploran y formulan cuestionamientos de investigación. En ocasiones, se utilizan métodos de obtención de información que no requieren estadísticas, como registros de campo, entrevistas, observación directa, narraciones, entre otros. El proceso de recolección de datos es adaptable y se desenvuelve entre los eventos y su interpretación. El propósito fundamental radica en reconstruir o transformar la realidad.

Alcance Descriptivo

Al realizar un enfoque descriptivo detallado sobre la cultura organizacional presente en la facultad de ciencias administrativas de la universidad Estatal Península de Santa Elena, dónde se abordaron aspectos como: los valores compartidos, las creencias, las prácticas culturales, las normas, la comunicación interna, el liderazgo y la cohesión social dentro de esta institución de

educación superior. El alcance descriptivo generó un panorama completo a la cultura organizacional existente, sin embargo, fue necesario proponer cambios o intervenciones en esta etapa.

Los logros obtenidos a través del análisis descriptivo mejorarán una base sólida para futuras decisiones y acciones de mejora si es necesario y, ayudarán a comprender cómo la cultura influye en la dinámica institucional con respecto al logro de los objetivos educativos. Además, se buscó que la muestra sea representativa y variada, incluyendo tanto a docentes, personal administrativos y estudiantes, para tener una imagen completa de la cultura organizacional en la facultad de ciencias administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Entonces, para Martínez Mediano et al. (2014) La investigación descriptiva se caracteriza por la observación o encuesta de los objetos bajo estudio, con el propósito de obtener información veraz sobre ellos, describiendo los hechos de la realidad. Estos estudios son, en esencia, exploratorios y preparatorios para investigaciones futuras que busquen establecer relaciones o causalidades entre variables. Cabe destacar que cuanto más rigurosa sea la investigación descriptiva, menor será la probabilidad de que distorsione los hechos reales de la situación problemática.

Métodos de la investigación

Inductivo

Al utilizar el método inductivo, se examinó los fundamentos filosóficos planteados en el marco referencial y, los cuales sustentan el método inductivo y, cómo se relacionan con el estudio de la Cultura Organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas, partiendo desde lo particular a lo general, debido a que, fue necesario tener conocimiento sobre las experiencias de los estudiantes, con el fin de obtener una síntesis de la situación y que, al final se pueda establecer una CO positiva y eficaz en el ámbito educativo.

Villanueva Couoh (2022), da a entender qué; el método inductivo intenta hallar conclusiones generales a partir de fragmentos específicos de una investigación, esta parte se

divide en cuatro: observación, clasificación, análisis de datos y, establecimiento y comparación. La inducción puede darse de una manera precisa o simplemente basada en observaciones incompletas durante el hecho.

Analítico

Herszenbaun (2022) el enfoque analítico carece de garantía entre el concepto y objeto, dando a conocer la inexistencia del objeto desde un punto de vista conceptual, sino más bien, se toma en cuenta como algo plenamente ya establecido. Es necesario comenzar por el objeto empírico, circunstancialmente encontrado, y luego desarrolla las características lógicas no mediante una deducción estrictamente racional. Por lo tanto, las determinaciones conceptuales que este método producen no se derivan adecuadamente ni se justifican racionalmente, sino que simplemente se descubren.

Por otra parte, mediante el método analítico se pudo evaluar la coherencia entre los elementos culturales presentes en la institución, la misión, visión y valores declarados por la misma. De igual forma, permitió identificar áreas en las que la cultura organizacional pudo estar obstaculizando el logro de metas y objetivos institucionales, así como oportunidades para potenciarla y mejorarla. Al final aparecieron conclusiones analíticas sosteniéndose de una base sólida en las cuales se formuló recomendaciones específicas y de manera efectiva, mejorando la cultura organizacional dentro del entorno educativo.

Población y muestra

Población

La población de la presente investigación fue dirigida al personal administrativo, docentes y estudiantes que conforman la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. Para la recolección de información se dividió en dos grupos: en el primero, se tomó en cuenta el personal administrativo para realizar la respectiva entrevista y así, tener más conocimiento sobre la opinión del tema planteado, en el segundo grupo intervinieron estudiantes y docentes, quienes participaron de la encuesta previamente detallada de modo que, pudieron responder con facilidad y veracidad sobre los indicadores de la cultura organizacional dentro de la institución.

Tabla 1. Población total del estudio investigativo.

| Población | Cantidad |
|-------------|----------|
| Directivos | 9 |
| Docentes | 65 |
| Estudiantes | 1877 |
| TOTAL | 1951 |

Nota 1 Número de directivos, docentes y estudiantes de la facultad de ciencias administrativas

Muestra

La muestra fue parte representativa de la población en general, la cual servirá para estudiar la problemática del tema en cuestión, dentro de esta investigación se empleó lo siguiente:

En cuanto a la población, compuesta por la Facultad de Ciencias Administrativas de la UPSE, se tomó en consideración el cien por ciento de su totalidad.

Para la extracción de la muestra, se utilizó la siguiente fórmula:

n= Tamaño de la muestra

z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada

q= Proporción de la población sin la característica deseada

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2 * N * P * Q}{e^2(N - 1) + z^2 * P * Q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 1951 * (0.5 * 0.5)}{0.05^2(1951 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{3.84 * 1951 * (0.25)}{0.0025 * (1950) + 0.96}$$

$$n = \frac{1872.96}{10.71}$$

$$n = 174.87$$

$$n = 174$$

Recolección y Procesamiento de datos

Encuesta

La encuesta ayudó a recopilar datos por medio de una serie de preguntas que se realizaron a los estudiantes y docentes de la facultad, permitiendo conocer las opiniones que tienen sobre la cultura organizacional dentro del entorno educativo, siendo de gran utilidad para recabar información necesaria y específica sobre la problemática y así identificar las falencias que existen con respecto al tema.

Entrevista

Instrumentos de recolección de datos se utilizó la entrevista como objeto fundamental para obtener mayor información y más acertada, por medio de una conversación exhaustiva dónde se implementó preguntas de forma detallada y estructurada a un personal administrativo de la facultad, específicamente al departamento de Unidad Operativa de Aseguramiento de la Calidad (UNOPAC). Tomar en cuenta este instrumento, fue de gran ayuda para alimentar la investigación y de esta manera buscar una posible solución a la problemática.

Cuestionario

El cuestionario fue una herramienta de suma relevancia para la recolección de datos. Por ende, resultó muy beneficioso la ejecución de preguntas de opción múltiple utilizando la escala de Likert, facilitando la obtención de respuestas completas para recopilar información sobre la opinión de los estudiantes, docentes y personal administrativo en cuanto a la importancia que tiene la cultura organizacional dentro del ámbito educativo.

Guía de entrevista

La guía de entrevista sirvió para proporcionar información concisa, precisa y detallada sobre la cultura organizacional que existe en la facultad mediante un conjunto de preguntas que permitieron una interacción entre el entrevistador e investigador, obteniendo profundidad y calidad de información al momento del diálogo.

Medios

Para el estudio del presente Trabajo de investigación se empleó ciertas herramientas tics para analizar los datos recabados, por ejemplo; la plataforma Google Forms y el programa SPSS, las cuales ayudaron a realizar análisis estadístico donde se obtuvo resultados confiables. Por otra parte, el SPSS contiene variedad de funciones, sirviendo como contribución para el procedimiento y análisis de datos otorgando especificidad al trabajo investigativo.

Confiabilidad de los instrumentos

El alfa de Cronbach es una herramienta auxiliar para determinar la confiabilidad de las escalas de medición por medio de una evaluación, así mismo, ayuda en la validación de las interrogantes formuladas en un cuestionario. En esta ocasión, se obtuvo un resultado de “,870” indicando que; el instrumento que se utilizó para la recolección de datos es fiable y seguro para sustentar de manera positiva la investigación.

Tabla 2. Alfa de Cronbach

| Alfa d Cronbach | N de elementos |
|-----------------|----------------|
| ,870 | 14 |

Nota 2 . El valor es mayor a 0.7, asegurando confiabilidad en los instrumentos.

Capítulo III

Resultados y Discusión

Análisis de datos (cualitativos o cuantitativos)

Análisis de datos de entrevista

Cualitativo – entrevista

La entrevista fue realizada a la analista de evaluación de postgrado, para conocer su perspectiva acerca del tema “cultura organizacional en la facultad de ciencias administrativas, quien respondió de manera cooperativa y amable a la serie de preguntas estructuradas, las cuales se detallan a continuación:

1. ¿Cuáles deben ser los valores fundamentales que implemente la universidad para fomentar la calidad?

La responsabilidad y el trabajo en equipo son claves para fomentar la calidad en la facultad de ciencias administrativas. Por lo tanto, es necesario trabajar aún más en estos valores que son significativos para conducir los estudiantes y demás integrantes que conforman la facultad hacia la excelencia académica, con la finalidad de preparar a la comunidad universitaria para desafíos que puedan enfrentar en un futuro. Valores no solo impulsan la calidad académica sino más bien moldean la mentalidad y el carácter del estudiante y demás miembros de la facultad, preparando a los integrantes de la organización para enfrentar con confianza desafíos del mundo laboral y social.

2. ¿Cuáles son las creencias más arraigadas a la cultura organizacional de la universidad y cómo influyen en las decisiones?

La necesidad de asumir cosas o no comunicar las ideas, son limitantes para no cumplir las metas que se proponen. Tener la creencia de no decir lo que siente o no expresar las incomodidades como estudiante o individuo perteneciente a la facultad, puede llevar a inconvenientes mayores, con el tiempo, podría escalar y afectar el ambiente académico. Es por ello que, es de suma importancia conservar y preservar las raíces para fortalecer la cultura organizacional como institución, contribuyendo un ambiente de aprendizaje y trabajo armonioso para todos los implicados. Crear espacios inclusivos donde se valore la pluralidad de

pensamientos y se respeten las formas de expresión es fundamental para nutrir un entorno creativo.

3. ¿Qué políticas o programas existen para fomentar la equidad y la diversidad en la comunidad universitaria?

La universidad cuenta con políticas de acción afirmativas que fomentan la equidad en sus procesos académicos y administrativos, sin embargo, parece que existen ciertos desafíos persistentes en la implementación de estas políticas a pesar, del esfuerzo que se realiza día a día para combatir esta inequidad. El ser humano sigue pensando para sí mismo, manteniendo el ego elevado, haciendo que la discriminación se apodere de la bondad y el respeto que lleva consigo, es por esta razón que; mantener un círculo de inclusión es tan necesario como el agua para poder sobrevivir, sobre todo en la actualidad.

4. ¿Cuáles son los principales canales de comunicación que utiliza la universidad para difundir la cultura?

La institución cuenta con un departamento de comunicación, los directores y docentes son los encargados de receptar las inquietudes de los estudiantes, haciendo que estos sean escuchados detenidamente y así, se busca promover un diálogo abierto y receptivo. Sin embargo, el desconocimiento que se tiene, hace que los canales de transmisión no sean consecutivamente usados debido a la desconfianza o el miedo que invade al individuo muchas veces al ser juzgados, impidiendo desenvolverse socialmente.

5. ¿Existen prácticas o iniciativas específicas para promover la comunicación abierta y efectiva dentro de la comunidad universitaria?

La radio universitaria es una iniciativa que tiene la universidad para promover la comunicación, cabe destacar que este proyecto es reciente y que se ha desarrollado con el fin de expresar la diversidad de opiniones, perspectivas y actividades que realiza la organización para la comunidad universitaria. A través de la radio, los docentes, estudiantes y personal administrativo, buscan pueden compartir conocimientos, comunicar eventos en definitiva tener un espacio de libre expresión que le genere un sentido de comunidad más amplio.

6. ¿Qué medidas se implementan para promover un ambiente de trabajo positivo y satisfactorio?

El departamento de salud y seguridad ocupacional a través de la socialización promueve un ambiente positivo de trabajo, otorgando seguridad y bienestar laboral, así mismo, ayuda a los integrantes de la organización a comprender riesgos, para que implementen mejores prácticas siguiendo las normativas que ofrece la universidad. Esto ayuda a reducir enfermedades o accidentes laborales que puedan dañar el ambiente de trabajo al que pertenecen, fomentando el sentido de responsabilidad individual y compartida, donde cada individuo se vuelve defensor de su trabajo y seguridad.

7. ¿Qué recursos y herramientas se les proporcionan a los estudiantes para su proceso de aprendizaje académico?

Las aulas virtuales, la biblioteca física y virtual son ciertas herramientas que utilizan los docentes para mantener la enseñanza hacia los estudiantes. Cabe destacar que; existe más material académico que se le puede facilitar al estudiante para su plena formación, entre estos materiales se sugiere utilizar de manera más frecuente, los siguientes: foros de discusión en línea, base de datos especializada, herramientas de simulación, laboratorios virtuales, entre otros. La aplicación de estos recursos no solo enriquece el aprendizaje del estudiante, sino que también le ofrecen la oportunidad de explorar, indagar e investigar para profundizar las áreas de interés educacional.

8. ¿Cómo describiría el sentido de pertenencia de los estudiantes docentes y personal administrativo en esta institución?

La parte administrativa y directiva de la facultad de ciencias administrativas han ido creciendo en investigación y vinculación, haciendo que los estudiantes desarrollen su intelectualidad dentro de la parte educativa, permitiendo así un entorno más enriquecedor y activo. La expansión del programa investigación y vinculación no solo eleva el prestigio de la facultad sino más bien, brindará a los estudiantes oportunidades tangibles donde puedan aplicar los conocimientos adquiridos. Es de suma necesidad que; la facultad realice lazos colaborativos con empresas para que los estudiantes tengan la oportunidad de palpar el ambiente laboral, obteniendo experiencia para seguir formando su desarrollo profesional.

9. ¿Cuáles son las principales tradiciones o eventos culturales que refuerzan la identidad y la pertenencia en la universidad?

Existen dos eventos significativos que realzan y destacan la cultura dentro de la universidad como: la danza folclórica y el festival de los fieles difuntos. Esta es una tradición que ha tenido la institución desde hace algún tiempo, sin embargo, hay muchas tradiciones que se pueden implementar en la universidad y, en la que puede participar la facultad y destacarse con el fin de obtener el primer lugar. Cabe mencionar que, muchas veces la facultad se esfuerza por ganar el primer lugar, pero siempre falla, esto se debe a la carencia de trabajo en equipo y el no comunicar las ideas, como antes ya se mencionó.

10. ¿Qué elementos de la cultura promueven los líderes de la institución en la comunidad universitaria y la sociedad?

Los docentes son parte de los eventos folclóricos o educativos, otorgando a la comunidad educativa un vínculo invaluable con la riqueza cultural y el aprendizaje activo. Esta interacción directa entre docentes y estudiantes, fortalece la conexión y fomenta un entendimiento profundo sobre la diversidad cultural y el valor de poseer un valor tradicional durante el proceso educativo, creando un espacio de aprendizaje holístico para todos los involucrados. Es necesario, hacer que el estudiante sienta la colaboración como una experiencia significativa para el desarrollo académico y personal.

Análisis de las encuestas a los estudiantes y docentes d la facultad

Cuantitativo – encuesta

1. ¿Se familiariza con normas éticas establecidas por la institución?

Tabla 3.

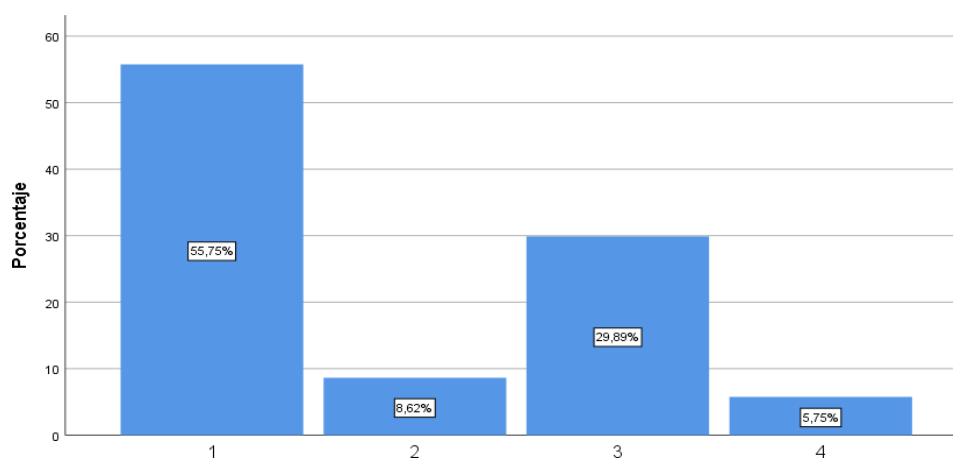
Ética

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Si | 97 | 55,7% |
| No | 15 | 8,6% |
| Tal vez | 52 | 29,9% |
| No conoce | 10 | 5,7% |
| Total | 174 | 100% |

Nota 3 Encuesta realizada a los estudiantes y docentes de la facultad

Figura 1.

Ética



Nota 4 Recuperado de encuesta CO. Adaptada por los autores.

De acuerdo a la tabla 3 figura 1, los datos muestran que más de la mitad de los encuestados (55,7%) afirman estar familiarizados con las normas éticas establecidas por la institución, lo que sugiere un nivel razonable de conocimiento dentro de este grupo. Sin embargo, un porcentaje significativo (29,9) responde con un “Tal vez” lo que podría indicar cierta incertidumbre o falta de claridad en la comunicación de estas normas. El número bajo de

personas que afirman no estar familiarizadas (8,6) puede considerarse positivo, pero aún así indica una parte de la población que necesita mayor atención para comprender estas normas. Por último, el 5.7% que declara no conocer las normas éticas, señala la existencia de un grupo que requiere una introducción más detallada o una campaña informativa para difundir esta información crucial.

2. **¿Considera que los planes de estudios y materiales didácticos están actualizados para el campo de estudio?**

Tabla 4.

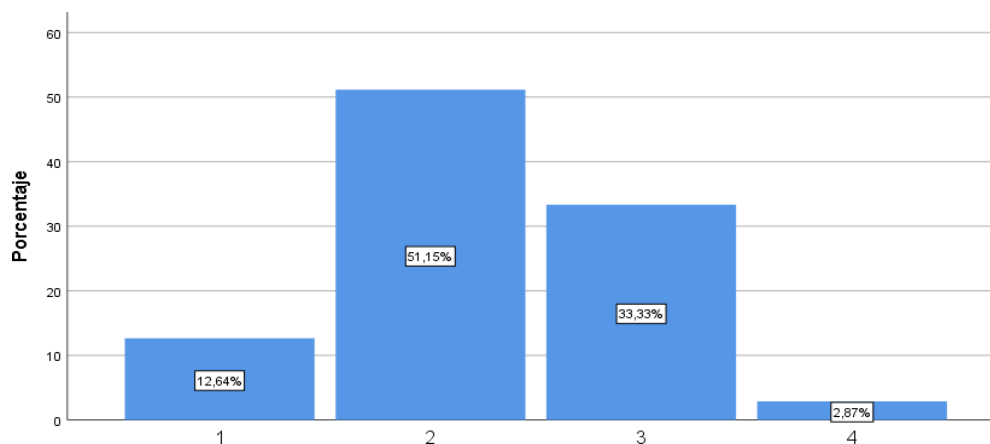
Calidad educativa

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente de acuerdo | 22 | 12,6% |
| De acuerdo | 89 | 51,1% |
| En desacuerdo | 58 | 33,3% |
| Totalmente en desacuerdo | 5 | 2,9% |
| Total | 174 | 100% |

Nota 5 Encuesta realizada a los estudiantes y docentes de la facultad

Figura 2.

Calidad educativa



Nota 6 Recuperado de encuesta CO. Adaptada por los autores.

Acorde a la tabla 4, figura 1. Se observa que un 51,1% de los encuestados están en algún nivel de acuerdo con la actualización de los planes de estudio y materiales didácticos para su campo de estudio. Este grupo refleja una sensación general positiva sobre la relevancia y actualización de los recursos educativos. Por otro lado, un 33.3% tienen opinión negativa respecto a la actualización de los materiales educativos. Esto indica una proporción considerable de personas insatisfechas o que perciben cierta obsolescencia en los planes de estudio y los materiales utilizados para la enseñanza, este desacuerdo sugiere la necesidad de revisar y mejorar los recursos educativos para abordar las preocupaciones de este grupo insatisfecho de estudiantes.

3. ¿En qué medida las creencias y valores reflejan sus principios en la excelencia académica de la institución?

Tabla 5.

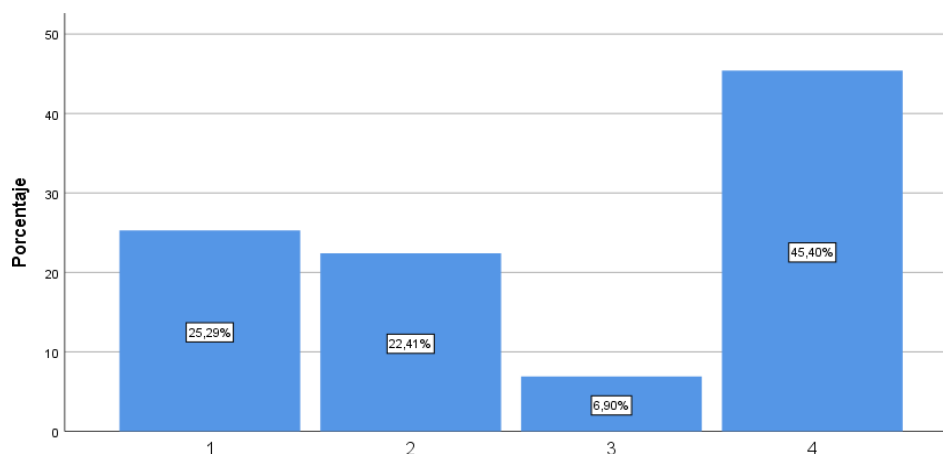
Creencias

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|------------|
| Muy importante | 44 | 25,3 |
| Importante | 39 | 22,4 |
| Poco importante | 12 | 6,9 |
| Nada importante | 79 | 45,4 |
| Total | 174 | 100 |

Nota 7 Encuesta realizada a los estudiantes y docentes de la facultad

Figura 3.

Creencias



Nota 8 Recuperado de encuesta CO. Adaptada por los autores.

Conforme a los resultados de la tabla 5 figura 3, los datos revelan una distribución variada en cuanto a cómo las creencias y valores se alinean con los principios de la excelencia académica dentro de la institución el grupo más grande 45.4% considera que sus creencias y valores son más importantes en relación con la excelencia académica esto puede indicar una desconexión percibida entre las creencias personales y los estándares establecidos por la institución. Por otra parte, un porcentaje significativo de encuestados 25.3% besos creencias como “muy importantes” lo que sugiere que existe un segmento comprometido en alinear sus valores personales con los estándares académicos. Lo que podría indicar la necesidad de explorar cómo se pueden integrar mejor los valores individuales con los estándares académicos institucionales para fomentar una mayor coherencia y compromiso.

4. ¿En qué medida se promueven las creencias dentro del entorno académico?

Tabla 6.

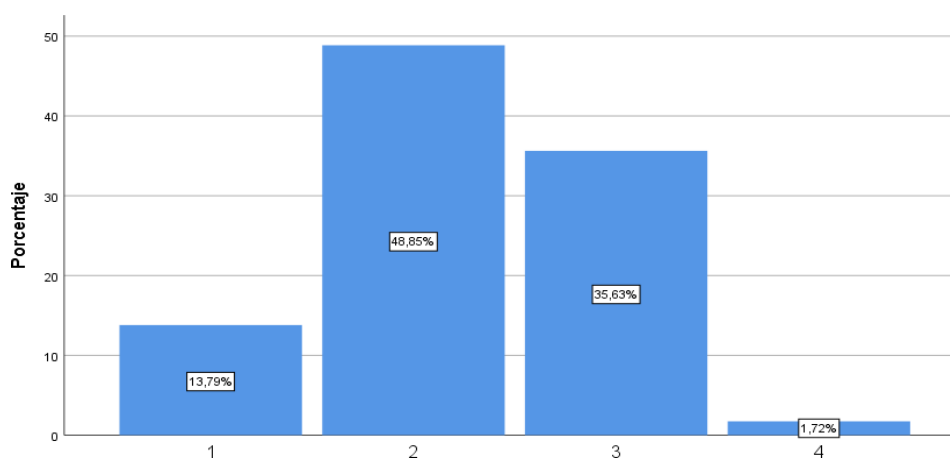
Pautas Culturales

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Muy positivo | 24 | 13,8% |
| Positivo | 85 | 48,9% |
| Negativo | 62 | 35,6% |
| Muy negativo | 3 | 1,7% |
| Total | 174 | 100% |

Nota 9 Encuesta realizada a los estudiantes y docentes de la facultad.

Figura 4.

Pautas culturales



Nota 10 Recuperado de encuesta CO. Adaptada por los autores.

En relación a la tabla 6 figura 4, el 48.9% tiene una percepción positiva lo que indican que una parte considerable los encuestados sientes que fomentan las creencias dentro del ámbito educativo. Sin embargo, un porcentaje significativo del 35.6% tiene una percepción negativa sobre la promoción de estas creencias, lo que sugiere que existe una parte de población académica que no ve las creencias como una adecuada o inclusiva herramienta de importancia para su entorno educativo. Estos resultados resaltan la importancia de una evaluación más profunda de cómo se abordan y promueven las creencias dentro del entorno académico.

5. ¿Cómo es la transmisión de información entre los miembros de la comunidad universitaria?

Tabla 7.

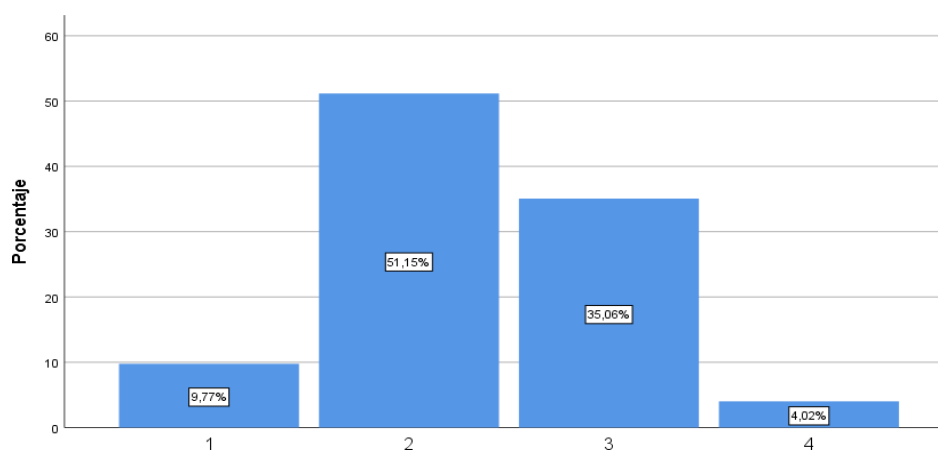
Efectividad de comunicación

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Excelente | 17 | 9,8% |
| Buena | 89 | 51,1% |
| Regular | 61 | 35,1% |
| Malo | 7 | 4,0% |
| Total | 174 | 100% |

Nota 11 Encuesta realizada a los estudiantes y docentes de la facultad.

Figura 5.

Efectividad de comunicación



Nota 12 Recuperado de encuesta CO. Adaptada por los autores.

Según los datos de la tabla 7 figura 5, la mayoría 51.1 califica la transmisión de información como buena lo que sugiere que una proporción considerable de los encuestados percibe una comunicación efectiva entre los miembros de la comunidad. Sin embargo, un porcentaje significativo expresa una percepción menos positiva ya sea calificando la como regular o mala. Esta fracción sugiere que una parte en la tabla de la comunidad universitaria no está completamente satisfecha con la efectividad de la comunicación entre sus miembros los resultados resaltan la importancia de evaluar y mejorar los canales de comunicación existente para garantizar una transmisión más eficaz información dentro de la comunidad universitaria buscando así satisfacer las necesidades y expectativas de sus miembros en aspecto crucial.

6. ¿Sabe diferenciar la comunicación formal de la informal?

Tabla 8.

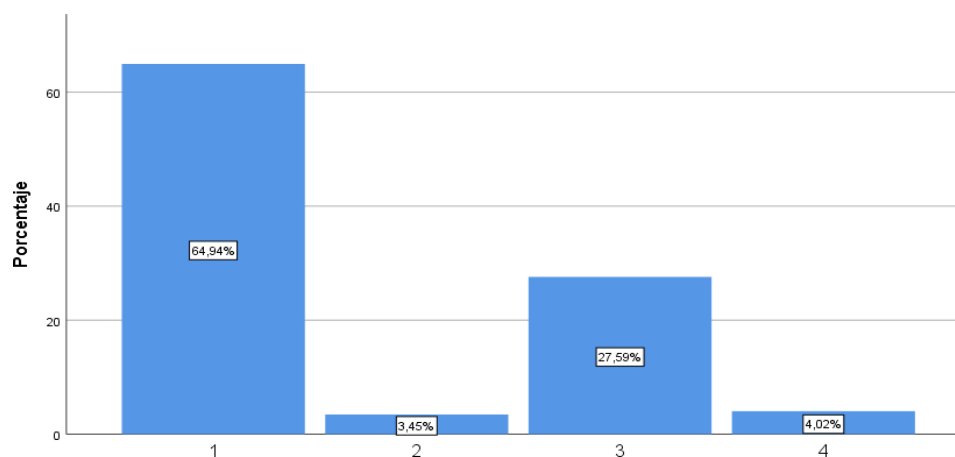
Comunicación formal e informal

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Si | 113 | 64,9% |
| No | 6 | 3,4% |
| Tal vez | 48 | 27,6% |
| No conoce | 7 | 4,0% |
| Total | 174 | 100% |

Nota 13 Encuesta realizada a los estudiantes y docentes de la facultad.

Figura 6.

Comunicación formal e informal



Nota 14 Recuperado de encuesta CO. Adaptada por los autores.

En referencia a lo datos obtenidos en la tabla 8 figura 6, muestran que la mayoría 64.9% afirma poder diferenciar entre la comunicación formal y la informal sin embargo un porcentaje significativo 27.6% responde con un tal vez lo que sugiere cierta ambigüedad o falta de seguridad en la diferenciación entre estos tipos de comunicación. Solo un pequeño porcentaje 3.4% declara no poder diferenciar entre la comunicación formal e informal y un número similar afirma no conocer la distinción, esto indica que hay una minoría que carece de claridad o conocimiento sobre la diferencia entre estos dos tipos de comunicación estos resultados podrían señalar la necesidad de proporcionar más orientación sobre la comunicación formal e informal.

7. ¿Ha participado en encuestas o grupos de discusión relacionados con decisiones académicas?

Tabla 9.

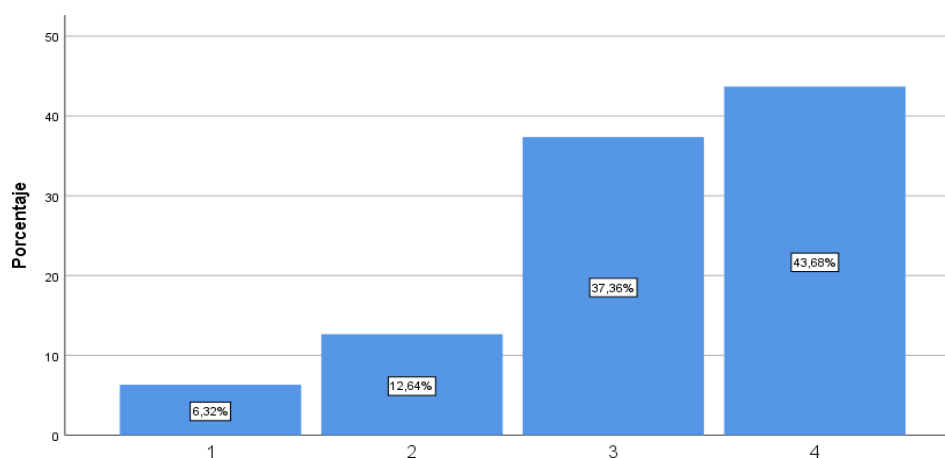
Actividades interdisciplinarias

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| Siempre | 11 | 6,3% |
| Casi siempre | 22 | 12,6% |
| Algunas veces | 65 | 37,4% |
| Nunca | 76 | 43,7% |
| Total | 174 | 100% |

Nota 15 Encuesta realizada a los estudiantes y docentes de la facultad.

Figura 7.

Actividades interdisciplinarias



Nota 16 Recuperado de encuesta CO. Adaptada por los autores.

Según la información de la tabla 12 figura 7, los datos revelan que la mayoría ha participado al menos algunas veces en encuestas o grupos de discusión relacionados con decisiones académicas. Sin embargo, es significativo que un porcentaje considerable 43,7% indique nunca haber participado en este tipo de actividades. Por otro lado, la cifra más alta se encuentra en aquellos que han participado solo algunas veces 37,4%, lo que sugiere que la mayoría tiene experiencia limitada o intermitente en grupos de discusión relacionados con decisiones académicas, estos resultados pueden dañar la necesidad de fomentar una mayor participación y compromiso en estas actividades dentro de la comunidad universitaria.

8. Cómo calificaría la relación entre los miembros de la facultad y sus clientes (estudiantes, exalumnos etc.)

Tabla 10.

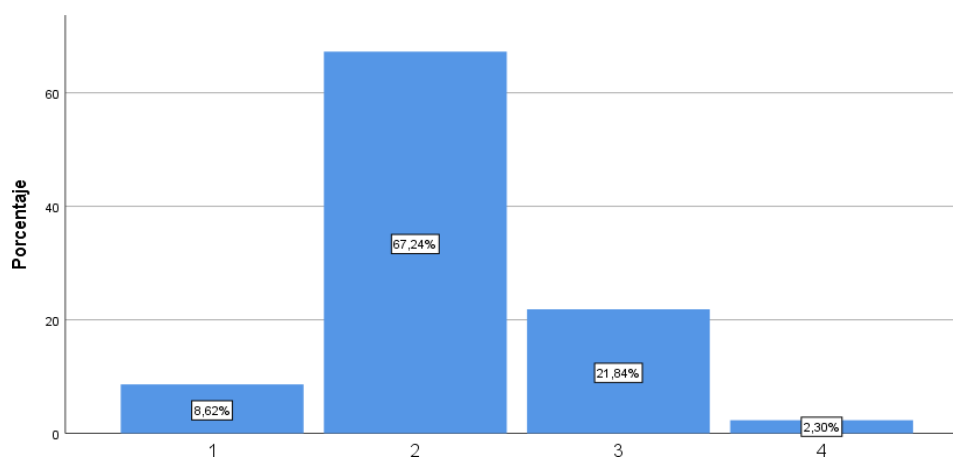
Relación cliente - organización

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|------------|
| Muy importante | 15 | 8,6% |
| Importante | 117 | 67,2% |
| Poco importante | 38 | 21,8% |
| Nada importante | 4 | 2,3% |
| Total | 174 | 100% |

Nota 17 Encuesta realizada a los estudiantes y docentes de la facultad.

Figura 8.

Relación cliente - organización



Nota 18 Recuperado de encuesta CO. Adaptada por los autores.

Según la tabla 13 figura 8, estos datos reflejan una diversidad de percepciones sobre la relación entre los miembros de la facultad y sus clientes. La mayoría 67,24% considera esta relación como importante o muy importante lo que sugiere un reconocimiento general de la relevancia de esta conexión para la facultad. Sin embargo, es notable que un porcentaje considerable 21. 8% califica esta relación como poco importante. Estos resultados resaltan la necesidad de valor y fortalecer la relación entre la facultad y sus clientes para garantizar una conexión más sólida y beneficiosa para ambas partes dentro del entorno educativo.

9. ¿Cómo define la actitud que toman estudiantes, directivos y personal administrativo cuando se trata de inclusión?

Tabla 11.

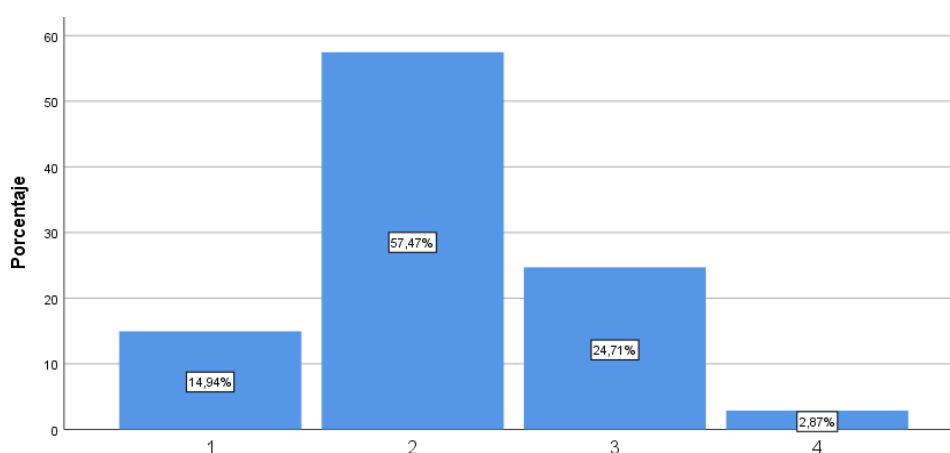
Actitud

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Excelente | 26 | 14,9% |
| Buena | 100 | 57,5% |
| Regular | 43 | 24,7% |
| Mala | 5 | 2,9% |
| Total | 174 | 100% |

Nota 19 Encuesta realizada a los estudiantes y docentes de la facultad.

Figura 9.

Actitud



Nota 20 Recuperado de encuesta CO. Adaptada por los autores.

De acuerdo con la tabla 14 figura 8, los datos reflejan una perspectiva diversa sobre la actitud de los estudiantes directivos y personal administrativo hacia la inclusión la mayoría

califica esta actitud como buena o excelente lo que indica una percepción mayoritariamente positiva en relación con la inclusión en el entorno universitario. A pesar de esto un porcentaje significativo califica esta actitud como regular o mala lo que señala que una parte considerable de los encuestados percibe que aún hay aspectos a mejorar en cuanto a la actitud hacia la inclusión dentro de la universidad también se resalta la importancia de continuar promoviendo y fomentando una actitud positiva y proactiva hacia la inclusión así como la necesidad de abordar áreas específicas para que puedan requerir atención para lograr un ambiente más inclusivo y acogerlo para todos los miembros de la comunidad.

10. ¿Proporción de la universidad suficiente recursos materiales para su plena satisfacción académica?

Tabla 12.

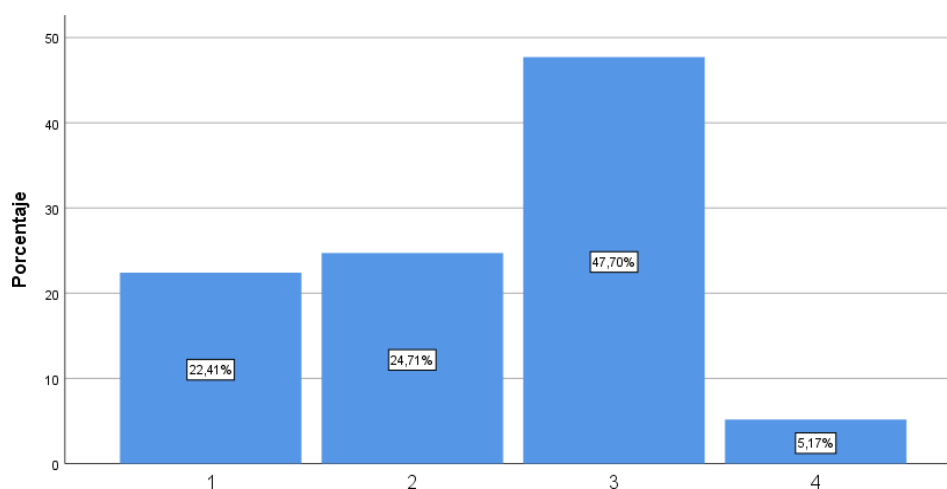
Recursos de la universidad

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Si | 39 | 22,4% |
| No | 43 | 24,7% |
| Tal vez | 83 | 47,7% |
| No conoce | 9 | 5,2% |
| Total | 174 | 100% |

Nota 21 Encuesta realizada a los estudiantes y docentes de la facultad.

Figura 10.

Recursos de la universidad



Nota 22 Recuperado de encuesta CO. Adaptada por los autores.

Según la tabla 15 figura 10, se muestra una distribución variada en cuanto a la percepción sobre si la universidad proporciona suficientes recursos materiales para la prenda satisfacción académica la mayoría 43.7% responde común “Tal vez” lo que sugiere una considerable incertidumbre falta de claridad sobre la adecuación de los recursos proporcionados por la universidad un porcentaje considerable de 24.7% dice que no se proporcionan suficientes recursos mientras que un 22.4% opina lo contrario, considerando que la universidad sí proporciona recursos suficientes para su satisfacción académica, Además, un pequeño porcentaje afirma no conoce la situación de los recursos lo que indica una falta de información sobre este tema específico

11. ¿Cómo evalúa el impacto de espacios colaborativos para el aprendizaje estudiantil?

Tabla 13.

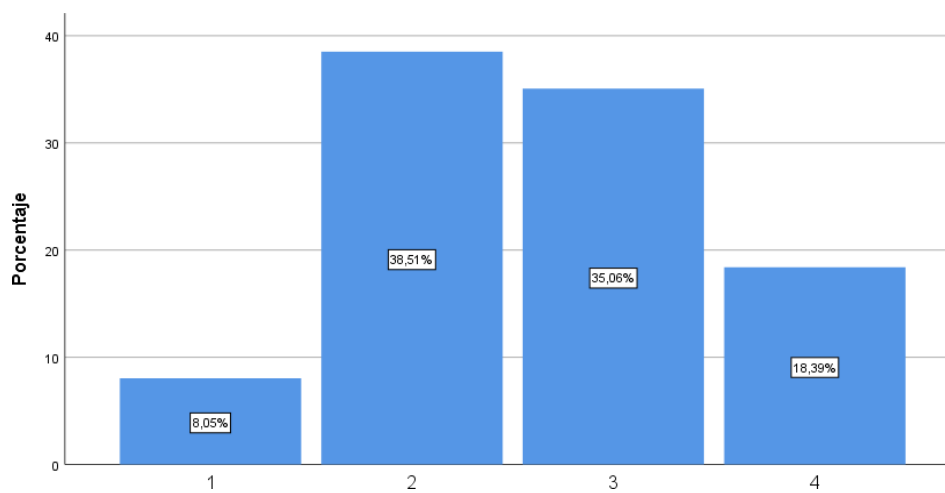
Espacios para estudios colaborativos

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Excelente | 14 | 8,0% |
| Bueno | 67 | 38,5% |
| Regular | 61 | 35,1% |
| Malo | 32 | 18,4% |
| Total | 174 | 100% |

Nota 23 Encuesta realizada a los estudiantes y docentes de la facultad.

Figura 11.

Espacios para estudios colaborativos



Nota 24 Recuperado de encuesta CO. Adaptada por los autores.

En consideración con los resultados de la tabla 16 figura 1, los datos muestran una evaluación diversa sobre el impacto de los espacios colaborativos para el aprendizaje estudiantil la mayoría de los encuestados específicamente el 38.5% evalúan estos espacios como buenos o excelentes lo que indica que una parte considerable reconoce la utilidad al impacto positivo de estos entornos colaborativos en el ambiente estudiantil. Un porcentaje significativo califica que esos espacios como regular o malo esto sugiere que una parte considerable de los encuestados no percibe estos espacios como afectivos o beneficiosos. Resultados indican la necesidad de revisar y mejorar los espacios colaborativos para hacerlos más efectivos y satisfactorios.

12. ¿Cómo evalúa la efectividad de la gestión del conocimiento entre la comunidad universitaria?

Tabla 14.

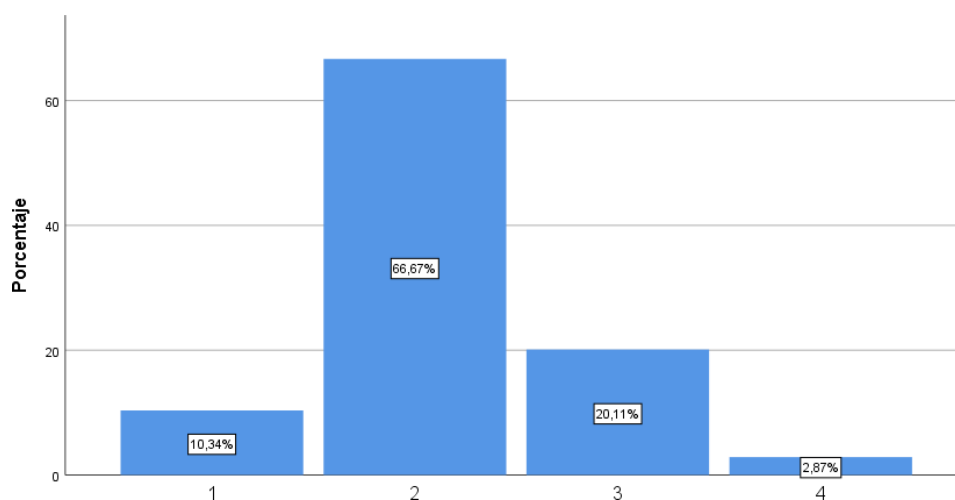
Gestión del conocimiento

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Excelente | 18 | 10,3% |
| Buena | 116 | 66,7% |
| Regular | 35 | 20,1% |
| Mala | 5 | 2,9% |
| Total | 174 | 100% |

Nota 25 Encuesta realizada a los estudiantes y docentes de la facultad.

Figura 12.

Gestión del conocimiento



Nota 26 Recuperado de encuesta CO. Adaptada por los autores.

En referencia a la tabla 17 figura 14, el análisis de los datos perspectiva mayormente positiva sobre la efectividad de la gestión del conocimiento dentro de la comunidad universitaria la mayoría evalúa de conocimiento lo que sugiere que una parte significativa de la comunidad percibe que se lleva a cabo una gestión efectiva del conocimiento. Sin embargo, un porcentaje menor considera la gestión del conocimiento como regular o mala, lo que indica que hay una parte de la comunidad que percibe áreas de mejora o deficiencias en la gestión de conocimiento dentro de la universidad. Estos resultados resaltan la importancia de continuar y fortalecer estos procesos de gestión del conocimiento para satisfacer las necesidades de la organización.

13. ¿Considera que la universidad proporciona suficiente apoyo para su desarrollo profesional efectivo?

Tabla 15.

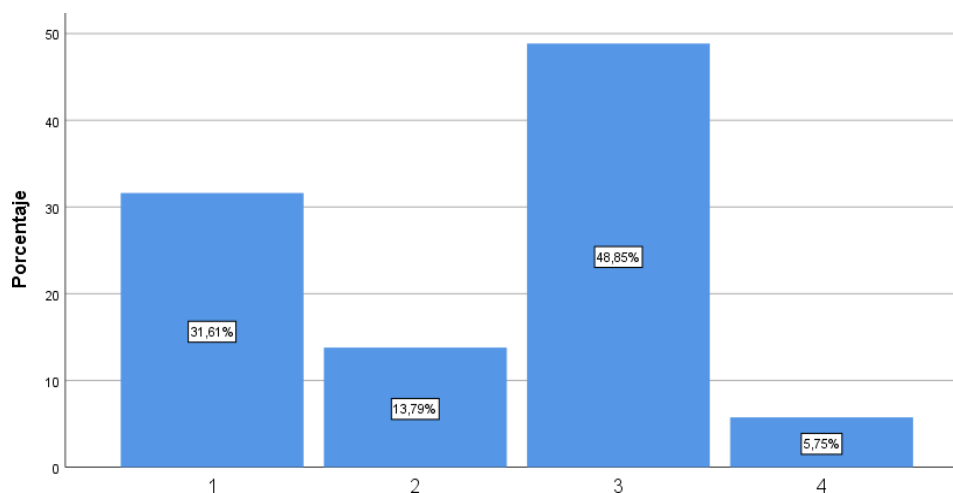
Apoyo académico

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Si | 55 | 31,6% |
| No | 24 | 13,8% |
| Tal vez | 85 | 48,9% |
| No conoce | 10 | 5,7% |
| Total | 174 | 100% |

Nota 27 Encuesta realizada a los estudiantes y docentes de la facultad.

Figura 13.

Apoyo académico



Nota 28 Recuperado de encuesta CO. Adaptada por los autores.

En referencia a la tabla 18 figura 13, los datos revelan una diversidad de opiniones en cuanto al apoyo de la universidad brindando desarrollo profesional efectivo. La mayoría responde con tal vez lo que indica una considerable incertidumbre falta de claridad sobre la universidad sobre si la universidad proporciona apoyo para el desarrollo profesional, mientras que un grupo menor tiene lo contrario afirmando que la universidad no brinda respaldo en definitiva estos resultados sugieren la importancia de la evaluación más detallada de los servicios de apoyos ofrecidos por la universidad para el desarrollo profesional, así como una comunicación más clara y accesible sobre tus recursos para los estudiantes y miembros de la comunidad.

14. ¿Qué tipo de liderazgo cree que se practica en la Universidad?

Tabla 16.

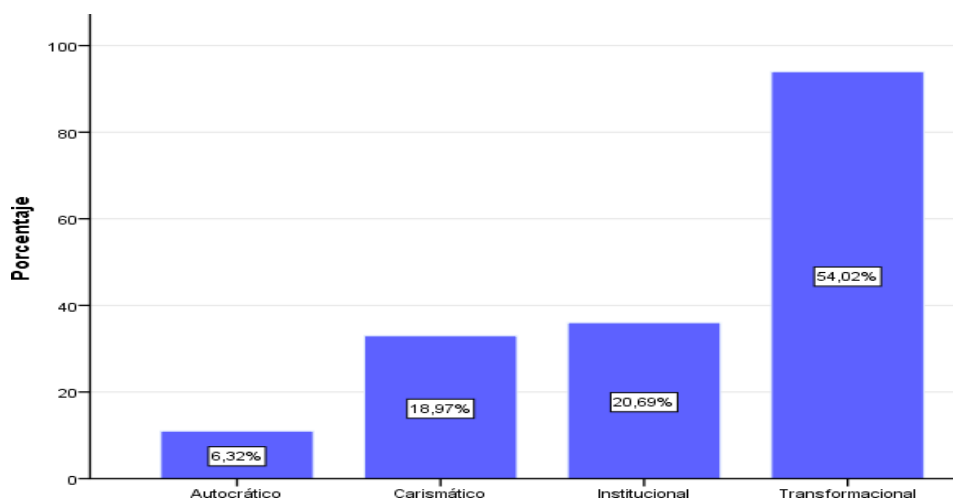
Tipos de liderazgo

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------|------------|------------|
| Carismático | 33 | 19% |
| Transformacional | 94 | 54% |
| Transaccional/Institucional | 36 | 20,7% |
| Autocrático | 11 | 6,3% |
| Total | 174 | 100% |

Nota 29 Encuesta realizada a los estudiantes y docentes de la facultad.

Figura 14.

Tipos de liderazgo



Nota 30 Recuperado de encuesta CO. Adaptada por los autores.

Conforme los resultados de la tabla 18 figura 14, los datos muestran una distribución diversa en cuanto a los tipos de liderazgo percibidos en la universidad. La mayoría con un 54% percibe un liderazgo transformacional lo que sugiere que una parte significativa de la comunidad universitaria observa un enfoque de liderazgo que se centra en inspirar e influir en otros para lograr cambios positivos y desarrollo a largo plazo. Por otro lado, se observa un porcentaje considerable que se caracteriza por el intercambio de recompensas y por el cumplimiento de objetivos específicos. Estos resultados señalan una variedad de percepciones sobre los estilos de liderazgo en la universidad lo que sugiere una posible combinación de enfoques y estilos de liderazgo entre los líderes institucionales.

Discusión

La encuesta realizada en la facultad de ciencias administrativas de la universidad Estatal Península de Santa Elena cedió información valiosa y de suma importancia sobre la cultura organizacional en la facultad de ciencias administrativas. Los resultados recopilados sobre la percepción de la comunidad universitaria en relación con los distintos aspectos de su entorno educativo ofrecen una visión amplia y variada de las opiniones y necesidades dentro de la institución.

La encuesta también destacó la familiarización con las normas éticas establecidas por la institución, se observa una mayoría que afirma estar familiarizada, aunque existe un porcentaje significativo que no está seguro o desconoce estas normas. Por ello, es necesario la importancia de comunicación más clara y amplia sobre estas normativas para garantizar que todos estén al tanto y comprendan las expectativas éticas dentro de la comunidad universitaria.

Por otra parte, la actualización de planes de estudios y materiales didácticos, si bien una mayoría está de acuerdo y totalmente de acuerdo con la actualización, una proporción notable indica desacuerdo o incertidumbre sobre la relevancia y actualización de recursos educativos, esto sugiere la necesidad de revisar y mejorar la actualización de estos recursos para satisfacer las expectativas y necesidades de todos los involucrados en la educación.

Por ende, los resultados de la presente tesis son concordados con Liliana Pedraja t al. (2020) la calidad gira en torno a la administración académica. Esta gestión está íntimamente ligada a la obtención y distribución de los recursos necesarios para impulsar el proyecto educativo de una institución y cumplir con las diversas funciones universitarias delineadas en su misión. Esto implica no solo asegurar los medios financieros sino también los recursos humanos, materiales y logísticos requeridos para mantener y mejorar los estándares de calidad educativa que la institución se ha propuesto alcanzar.

Sobre la comunicación dentro de la comunidad universitaria es mixta: mientras una mayoría considera la comunicación como buena o excelente, una proporción considerable No está completamente satisfecha con la efectividad de la transmisión de información. Además, se evidencia una universidad de opiniones sobre la relación entre los miembros de facultad y sus

clientes (estudiantes, exalumnos, etc.) lo que subraya la necesidad de fortalecer y mejorar esta conexión para crear un entorno más colaborativo y enriquecedor.

Una comunicación organizacional bien estructurada y efectiva, tiene el poder de transformar el entorno laboral promoviendo un ambiente más humano entre docentes y estudiantes. Está mejora en la comunicación propicia el desarrollo de una cultura empresarial más sólida y cohesiva donde la satisfacción laboral y la comprensión profunda de las tareas son elementos fundamentales. Este enfoque centrado en la comunicación de calidad suele generar un aumento significativo en la eficiencia y productividad de la organización MANUEL CASTILLO (2021).

El conocimiento es percibido mayoritariamente como bueno excelente, sin embargo, un porcentaje como regular o mala, lo que señala áreas donde se podría mejorar la transferencia y aprovechamiento del conocimiento dentro de la universidad. En cuanto al apoyo para el desarrollo profesional, la percepción varía, evidenciando la necesidad de una evaluación más detallada de los servicios de apoyo ofrecidos por la universidad y una comunicación más clara sobre estos recursos para los estudiantes y miembros de la comunidad universitaria.

Los estilos de liderazgo percibidos en la universidad muestran una diversidad de enfoques con una mayoría recibiendo un liderazgo transformacional seguido por un liderazgo transaccional o institucional y una minoría identificando el liderazgo autocrático. Estos hallazgos subrayan la importancia de un enfoque holístico y atento a las diversidades diversas necesidades y percepciones dentro de la comunidad universitaria, lo que puede contribuir a la mejora de calidad de la educación la comunicación la gestión del conocimiento y el entorno académico.

Al profundizar en los datos, es importante destacar la amplia gama de percepciones y opiniones encontradas en relación con aspectos claves para la vida. La diversidad de respuestas sobre la familiarización cuando en las éticas resalta la importancia de implementar programas educativos e informativos que aclaren y refuercen estas normativas para toda la comunidad, asegurando una comprensión amplia y uniforme. La Percepción variada sobre la actualización de planes de estudios y materiales educativos indica la necesidad de una revisión constante y adaptación de estos recursos para satisfacer las cambiantes demandas educativas y las expectativas de los estudiantes.

Propuesta

En el presente de investigación se plantea el diseño de un conjunto de acciones estratégicas que busquen mejorar la cultura organizacional en la facultad de ciencias administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. Tomando en cuenta los resultados previamente analizados de la encuesta planteada, con el fin, crear un ambiente propicio que mejore el desempeño y la integración de los mismos miembros de la facultad.

Tema

Diseño de acciones estratégicas para mejorar y fomentar la cultura organizacional en la facultad de ciencias administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Objetivo de la propuesta

- Establecer un conjunto de acciones estratégicas que impulsan el fortalecimiento de la cultura organizacional en la facultad de ciencias administrativas propiciando un entorno favorable para el desarrollo integral de sus miembros.

Desarrollo de la propuesta

La propuesta contempla cinco acciones estratégicas destinadas a mejorar y fomentar la cultura organizacional en la facultad de ciencias administrativas:

- **Difusión de los valores fundamentales de la facultad:** Esto implica comunicar y promover los valores centrales que rigen la identidad de la facultad, lo cual contribuirá a fortalecer la identificación y el compromiso de los miembros de la organización, con dichos valores.
- **Adecuación de espacios para compartir experiencias y éxitos:** Se propone mejorar los espacios colaborativos donde se puedan compartir historias inspiradoras o logros destacables dentro de la facultad, promoviendo así un sentido de pertenencia e inspiración colectiva.
- **Fomento del trabajo colaborativo y en equipo:** Promover actividades o proyectos que involucren la colaboración entre los distintos sectores y miembros de la facultad, facilitando así la construcción de relaciones sólidas y el trabajo en equipo.

- **Mejorar la transmisión y facilitación de información:** se busca optimizar cómo se comparte y se hace accesible la información dentro de la facultad de ciencias administrativas esto implica evaluar cómo se distribuye comunica y facilita el acceso de datos noticias políticas o cualquier información relevante para los miembros de la facultad

Tabla 17. Acciones Estratégicas

| Acciones Estratégicas | Implementación |
|---|---|
| Difusión de los valores fundamentales de la facultad | <ul style="list-style-type: none"> - Identificación de los valores claves que representan la identidad de la facultad. - Canción de material de difusión (videos, folletos, charlas) para comunicar estos valores a todos los miembros. - Implementación de talleres posesiones informativas para discutir y comprender la importancia de estos valores en el entorno académico. |
| Adecuación de espacios para compartir experiencias y éxitos | <ul style="list-style-type: none"> - Acondicionamiento de lugares donde se puedan compartir historias inspiradoras o logros notables dentro de la facultad. - Invitación a conferencistas o profesionales destacados para compartir experiencias relevantes que puedan destacar la cultura organizacional. |
| Fomento del trabajo colaborativo y en equipo | <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de programas o proyectos interdisciplinarios que requieren la colaboración entre áreas o departamentos de la facultad. - Utilización continua de espacios físicos o virtuales para que faciliten la comunicación y la colaboración entre equipos de trabajo. |
| Mejorar la transmisión y facilitación de información | <ul style="list-style-type: none"> - Realizar una evaluación exhaustiva de cómo se transmite y se facilita la información. |

Nota 31 Propuesta de acciones estratégicas

Conclusiones

El presente Trabajo de investigación tuvo como objetivo principal analizar mediante los procesos administrativos el desarrollo de una cultura organizacional, partiendo desde un diagnóstico para visualizar la situación actual que tiene la facultad de ciencias administrativas sobre este tema en específico.

En definitiva, los resultados revelan la existencia de una cultura organizacional en la facultad arraigada en la tradición académica, destacando que; la jerarquía y la estructura piramidal aún influyen en la toma de decisiones, obstaculizando la participación de la comunidad universitaria, siendo esta la parte principal para cumplir con las metas propuestas. Además, existe un grupo latente que aún desconoce el significado a fondo de una cultura organizacional y, cómo influye de manera directa en el ámbito educativo. Aún, existe falencias con respecto al desarrollo estudiantil y profesional de los individuos de la organización, donde se debe fortalecer aún más una cultura organizacional para que fluya de mejor manera la calidad educativa.

Se enumeraron ciertos componentes que complementan una cultura organizacional, identificando que las creencias son poco importantes para el desarrollo educacional dejando de lado las tradiciones y valores que hacen al ser humano y, que son fundamentales para formarse como persona y profesional. Así que, es de suma importancia considerar todos los componentes que estén ligados a una cultura organizacional para que puedan tener un impacto crucial en el entorno universitario. El apoyo académico es un componente más para que la persona pueda animarse a realizar sus actividades laborales y académicas, se visualiza que deben impulsar e incentivar aún más a los estudiantes, docentes y personal administrativo.

Finalmente, para orientar el mejoramiento de una cultura organizacional se diseñó acciones estratégicas que van a permitir un desarrollo eficiente y eficaz en los individuos de la organización. Al observar el estudio dentro del área de campo, se pudo evidenciar falencias en la parte comunicativa entre directivos y estudiantes de la institución. Por otra parte, las peticiones que realizan los individuos que conforman la facultad de ciencias administrativas, tienen la incomodidad de no recibir repuestas inmediatas a sus requerimientos, obstaculizando el crecimiento universitario.

Recomendaciones

Es recomendable transformar la cultura organizacional en la facultad mediante la reducción de jerarquías, promoviendo la comprensión de su importancia a través de talleres informativos, facilitando la participación activa de la comunidad universitaria en la toma de decisiones, diseñando programas integrales de desarrollo estudiantil y de profesional, estableciendo sistemas de evaluación continua, capacitando líderes en estilos más inclusivos, y asegurando una comunicación clara y constante. Estas acciones pretenden superar las barreras identificadas, fomentando una cultura más participativa, inclusiva y orientada al desarrollo integral, lo que en última instancia potenciará la calidad educativa en la facultad de ciencias administrativas.

Se recomienda ampliar la visión sobre los componentes de la cultura organizacional, reconociendo la relevancia de las creencias, tradiciones y valores en el desarrollo integral de los individuos en el entorno universitario. Para fortalecer este contexto, se debe enfatizar el apoyo académico como un componente esencial que motive y respalde a estudiantes, docentes y personal administrativos. Esto implica implementar programas específicos de apoyo y desarrollo personal que, fomente un ambiente más inclusivo y motivador, facilitando así un crecimiento integral tanto en lo académico como en lo laboral dentro de la facultad.

Por último, es necesario priorizar una mejora sustancial en la comunicación entre directivos y estudiantes, así como agilizar los procesos de respuesta las solicitudes dentro de la facultad de ciencias administrativas. Para abordar estas deficiencias, se deben implementar canales de comunicación más efectivos que fomenten una interacción fluida y transparente entre ambas partes, facilitando así la comprensión mutua y el intercambio de ideas. De igual forma, es esencial establecer procedimientos más ágiles y eficientes para la gestión de peticiones, asegurando respuestas oportunas que satisfagan las necesidades de la comunidad universitaria y propician un entorno de crecimiento y desarrollo más dinámico dentro de la institución.

Referencias

- Alcázar Cruz, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía coyuntural*, 5(4), 89-122. Recuperado el 3 de diciembre de 2023, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext
- Alejandro Naranjo & Elisabeth Herreño. (2020). Caracterización de las actividades interdisciplinarias en una facultad de artes Colombiana. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 10(2), 283-296. Recuperado el 20 de Julio de 2023, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2027-83062020000100283
- Alonso, D. (5 de Mayo de 2015). *Zinquo - centro internacional de desarrollo en valores*. Recuperado el 20 de julio de 2023, de La diferencia entre creencias y valores: https://zinquo.com/diferencia-creencias-valores/#%C2%BFQue_son_los_valores_y_las_creencias
- Alvarado, D., Arias, K., Brito, J., Colina, R., Díaz, V., & Fernández, M. (2012). El liderazgo, características del líder y las principales teorías actuales. *Portales médicos*, 13(12). Recuperado el 1 de diciembre de 2023, de https://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articulos/4791/2/El-liderazgo,-caracteristicas-del-lider-y-las-principales-teorias-actuales?no_redirect=true
- ANDY CALDERÓN. (2018). *Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018*. Perú. Recuperado el 6 de junio de 2023, de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/313>
- Armando Esquinca & Hugo Gaggiotti. (2019). Calidad Universitaria y Cultura Organizacional. *THEOMAI*(40), 22-33. Recuperado el 3 de junio de 2023, de <https://www.redalyc.org/journal/124/12466220003/12466220003.pdf>
- Arthur, Z. (2000). *Gestión de cambio organizacional - caminos y herramientas*. Quito. Recuperado el 19 de julio de 2023, de https://digitalrepository.unm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1442&context=abya_yal
- a

- Ayala Román, A. M., & Silva Vega, R. (2020). *Enseñanza de la ética profesional y su transversalidad en el currículo universitario* (Vol. 3). (R. Silva, Ed.) Universidad Icesi. Recuperado el 24 de noviembre de 2023, de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=VsgBEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=Ense%C3%B1anza+de+la+%C3%A9tica+profesional+y+su+transversalidad+en+el+curr%C3%ADculo+universitario&ots=WAApNzdP_&sig=kLmn0whCq2v9ahcuC30uy_xQAjQ
- Constitución de la República del Ecuador. (2021, 25 de enero). Constitución de la República del Ecuador. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Díez Patricio, A. (2017). Más sobre la interpretación (II). Ideas y creencias. *Revista de la asociación española de neuropsiquiatría*, 37(131), 127-143. Recuperado el 26 de noviembre de 2023, de <https://scielo.isciii.es/pdf/neuropsiq/v37n131/08.pdf?fbclid=IwAR1np7QYgi1CX>
- Elvira G, P. (2008). “Percepción y valoración de la calidad educativa de alumnos y padres en 14 centros escolares de la región metropolitana de Santiago de Chile”. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 6(1), 85-103. Recuperado el 20 de julio de 2023, de <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/Calidad/Unidad1/lecturas/s1Lect3.pdf>
- Escudero González, R., Trujillo Holguín, J., & Pérez Piñón, F. (2019). IDENTIDAD Y CULTURA: UN VIAJE A LAS RAICES RARAMURI. *Boletín redipe*, 8(6), 174-184. Recuperado el 26 de noviembre de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7528280>
- Ferrer Castillo, A., Hernández Heredia, R., & Planes Cumbá, P. (2022). IDENTIFICACIÓN DE LAS DIMENSIONES DE CULTURA ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR: ELEMENTO QUE FOCALIZA LA COMPETITIVIDAD. *Investigación latinoamericana en competitividad organizacional RILCO*, 13(18), 17-38. Recuperado el 12 de noviembre de 2023, de <https://www.eumed.net/es/revistas/rilco/13-febrero22/competitividad>

- García, M. D. (2020). Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de caso. *Polo del Conocimiento*, 5(3), 850-864. Recuperado el 3 de diciembre de 2023, de <http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1387>
- González Rangel, M., García Bacallao, L., García González, J., Travieso González, Y., & Puldón Seguí, P. (2015). Propuesta de actividades con un enfoque interdisciplinario que favorezca la integración de las disciplinas de Ciencias Básica. *Educación Médica Superior*, 3(29), 0-0. Recuperado el 25 de noviembre de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412015000300017&script=sci_arttext&tlng=pt
- Guerrero Ramírez, J., Fuster Guillén, D., Gálvez Suarez, E., Ocaña Fernández, Y., & Aguinaga Villegas, D. (2019). Componentes predominantes de la acción tutorial en estudiantes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 304-324. Recuperado el 28 de noviembre de 2023, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000200012&script=sci_arttext
- Herszenbaun, M. (2022). Método analítico y la carencia de síntesis en “El conocer analítico” de la Ciencia de la lógica de Hegel. *Nuevo Itinerario*, 2(18), 92-102. Recuperado el 28 de noviembre de 2023, de <https://revistas.unne.edu.ar/index.php/nit/article/view/6199/5876>
- Higor Rodríguez, V. (2020). *AMBIENTES DE APRENDIZAJE*. Recuperado el 24 de julio de 2023, de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/huejutla/n4/e1.html#:~:text=Los%20ambientes%20de%20aprendizaje%20son,clima%20de%20las%20relaciones%20sociales.>
- Humberto Ñaupas, P. (2013). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Colombia: Ediciones de la U. Recuperado el 3 de agosto de 2023, de <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0028.pdf>
- Jorge Guerrero, H. (5 de julio de 2020). *LOS AMBIENTES DE APRENDIZAJE: DEFINICIÓN, CARACTERÍSTICAS Y RECOMENDACIONES*. Recuperado el 24 de julio de 2023, de

Docentes al día: <https://docentesaldia.com/2020/07/05/los-ambientes-de-aprendizaje-definición-características-y-recomendaciones/>

José Miguel Hernández. (2 de agosto de 2018). *La toma de decisiones y el liderazgo*. Recuperado el 22 de julio de 2023, de José Miguel Hernández-Coach Profesional: <https://josemiguelhernandez.es/la-toma-de-decisiones-y-el-liderazgo/>

José Palos. (6 de marzo de 2018). *CONVIVENCIA Y EDUCACIÓN EN VALORES*. Recuperado el 20 de julio de 2023, de Identidad y sentimientos de pertenencia: <https://eldiariodelaeducacion.com/convivenciayeducacionenvalores/2018/03/06/identidad-sentimientos-pertenencia/#:~:text=Podr%C3%ADamos%20definirlo%20como%20el%20conjunto,e n%20los%20espacios%20de%20vida.>

Lesmes Silva, A. K., Barrientos Monsalve, E. J., & Cordero Díaz, M. C. (2020). Comunicación asertiva ¿estrategia de competitividad empresarial? *Aibi Revista De investigación, administración E ingeniería*, 8(1), 147-153. Recuperado el 29 de noviembre de 2023, de <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1657>

Ley Orgánica de educación Superior. (2018, 02 de Agosto). Ley Orgánica de educación Superior. Obtenido de <https://www.ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf>

Ley Orgánica de Servicio Público. (2016, 28 de Marzo). Ley Orgánica de Servicio Público. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf

Liliana Pedraja, Ítalo Marchioni, Espinoza marchant, Camila Muñoz. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. *Formación universitaria*, 12. Recuperado el 18 de noviembre de 2023, de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062020000500003

Maldonado Pinto, J. (2018). *Metodología de la investigación social: Paradigmas: cuantitativo, socio crítico, cualitativo, complementario*. Ediciones de la U. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de

https://www.google.com.ec/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_social/FTSjDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=cualitativo&printsec=frontcover

MANUEL CASTILLO. (2021). *La comunicación organizacional planificada como mecanismo para fortalecer la cultura organizacional de la escuela profesional de ciencias de la comunicación de la facultad de ciencias sociales y educación de la universidad nacional de PIURA*, 2016. Piura. Recuperado el 3 de junio de 2023, de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2872/CCCSO-CAS-TOR-2021.pdf?sequence=1>

María Fernanda, A. (3 de febrero de 2021). *APPVIZER - El medio de comunicación que reinventa la empresa*. Recuperado el 22 de julio de 2023, de Espacio colaborativo: el nuevo modelo del trabajo de alto rendimiento: <https://www.appvizer.es/revista/colaboracion/herramientas-colaborativas/espacio-colaborativo>

Martínez Mediano, C., & González Galán, A. (2014). *TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOGIDA Y ANÁLISIS DE DATOS*. UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA. Recuperado el 28 de noviembre de 2023, de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=iiTHAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA7&dq=an%C3%A1lisis+descriptivo+en+una+investigaci%C3%B3n&ots=GXMPiQxyM0&sig=_xC7K1STrc0XMP8ttItvb8_XCB0#v=onepage&q=an%C3%A1lisis%20descriptivo%20en%20una%20investigaci%C3%B3n&f=false

Mena, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión*, 46, 11- 47. Recuperado el 28 de noviembre de 2023, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762019000100011&script=sci_arttext

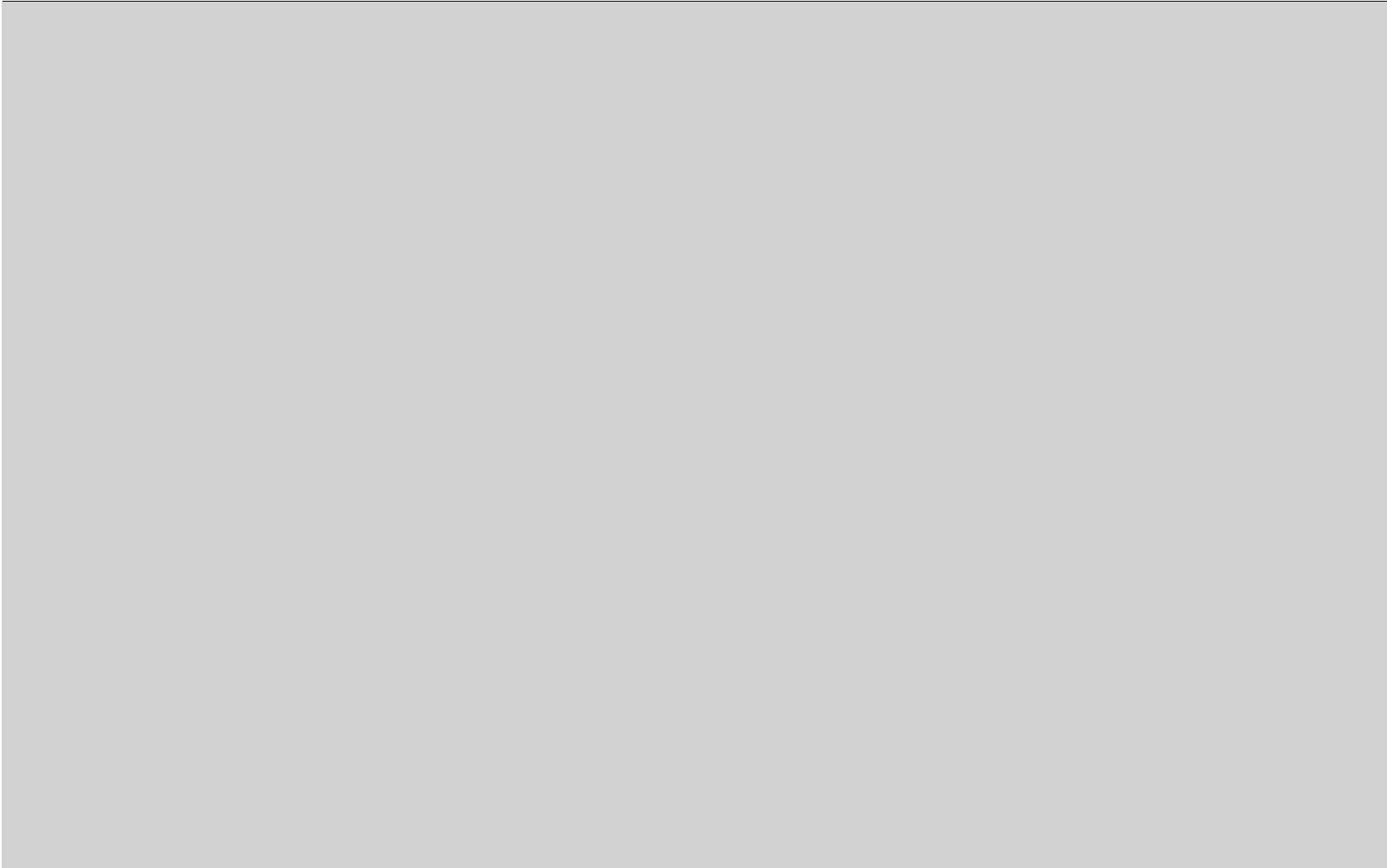
Mónica Llanos, E. (2016). *LA CULTURA ORGANIZACIONAL- EJE DE ACCIÓN DE LA GESTIÓN HUMANA*. Zamborondón - Ecuador. Recuperado el 19 de julio de 2023, de [file:///C:/Users/USER/Downloads/53-Manuscrito%20de%20libro-713-1-10-20210630%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/53-Manuscrito%20de%20libro-713-1-10-20210630%20(1).pdf)

- Mónica, L. (2016). *LA CULTURA ORGANIZACIONAL: EJE DE ACCIÓN DE LA GESTIÓN HUMANA*. Zamborondón - Ecuador. Recuperado el 18 de julio de 2023, de [file:///C:/Users/USER/Downloads/53-Manuscrito%20de%20libro-713-1-10-20210630%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/53-Manuscrito%20de%20libro-713-1-10-20210630%20(2).pdf)
- Navarro Olea, D. (2020). Gobierno abierto: transparencia y acceso a la información en la administración de los recursos materiales. *Biolex*, 12(22), 169-182. Recuperado el 29 de noviembre de 2023, de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-55452020000100169&script=sci_arttext
- Nureya Abarca. (22 de Enero de 2020). *La clave ejecutiva*. Recuperado el 20 de julio de 2023, de [¿Qué entendemos por valores y creencias?: https://www.claseejecutiva.com.ec/blog/articulos/que-entendemos-por-valores-y-creencias/](https://www.claseejecutiva.com.ec/blog/articulos/que-entendemos-por-valores-y-creencias?)
- Palafox Soto, M., Ochoa Jiménez, S., & Jacobo Hernández, C. (2019). La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *San Gregorio*(35), 198-207. Recuperado el 5 de noviembre de 2023, de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072019000200198
- Pascual Marina, A. (2023). *Clarificación de valores y desarrollo humano: Estrategias para la escuela*. España: Narcea Ediciones. Recuperado el 25 de noviembre de 2023, de https://books.google.com.ec/books?id=hjjKEAAAQBAJ&pg=PP24&dq=valores&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwjei-nihfKCAxV1q4kEHSRIA w84PBDoAXoECAQQA w#v=onepage&q=valores&f=false
- Pedraja Rejas , L. M., Marchioni Choque, Í. A., Espinoza Marchant , C. J., & Muño Fritis, C. P. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. *Formación universitaria*, 13(5), 3-14. Recuperado el 12 de noviembre de 2023, de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062020000500003&script=sci_arttext&tlng=pt

- PEREZ RÍOS, D. (2021). *LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y COMPETENCIAS LABORALES EN LOS DOCENTES DE NIVEL PRIMARIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64006 JORGE CHAVEZ CALLERÍA UCAYALI 2019*. Recuperado el 5 de diciembre de 2023, de <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5803>
- Richard L, D. (2011). *Teoría y diseño organizacional*. México: CENGAGE. Recuperado el 19 de julio de 2023, de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23309w/Teoria_Disenio_Organizacional.pdf
- Rosario Peiró. (1 de Diciembre de 2020). *Economipedia.com*. Recuperado el 20 de julio de 2023, de Tipos de comunicación: <https://economipedia.com/definiciones/tipos-de-comunicacion.html>
- Rubén, R. (2009). *LA CULTURA ORGANIZACIONAL UN POTENCIAL ACTIVO ESTRATÉGICO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA ADMINISTRACIÓN*. Jornadas Nacionales en Gestión de Empresas. Recuperado el 19 de julio de 2023, de <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-LaCulturaOrganizacionalUnPotencialActivoEstrategic-3394655.pdf>
- Sabater, J. M. (1989). Sobre el concepto de actitud. *In Anales de pedagogía*(7). Recuperado el 26 de noviembre de 2023, de <https://revistas.um.es/analespedagogia/article/view/287671>
- Scharage, J., & Rodríguez, P. (2019). Identidad profesional de los administradores de la calidad en universidades chilenas: entre la invisibilización y la burocratización. *Calidad en la Educación*(50), 284-263. Recuperado el 26 de noviembre de 2023, de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-45652019000100254&script=sci_arttext&tlng=en
- Silvia Ubillos, Sonia Mayordomo & Darío Páez. (2003). *COMPONENTES DE LA ACTITUD. MODELO DE LA ACCIÓN RAZONADA Y*. (P. SOCIAL, Ed.) Recuperado el 22 de noviembre de 2023, de <https://ehu.eus/documents/1463215/1504276/Capitulo+X.pdf>

- Vargas Marín, L. M. (2021). *El liderazgo democrático para desarrollar habilidades sociales en los estudiantes de cuarto año de EGB de la Escuela Jesús Infante de la ciudad de Riobamba, año lectivo 2020-2021*. Master's thesis, Ambato: Universidad Tecnológica Indoamérica. Recuperado el 4 de diciembre de 2023, de <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/2378>
- Vega Caro, L., & Vico Bosch, A. (2021). *Igualdad y calidad educativa: oportunidades y desafíos de la enseñanza*. Dykinson. Recuperado el 25 de noviembre de 2023, de https://books.google.com/books?id=kIVjEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=calidad+educativa&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwjwsdzcifeCAxVGg2oFHfoSDYAQ6AF6BAgLEAI
- Vesga, J., & García Rubiano, M. (2020). *CULTURA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO: REFLEXIONES Y DISCUSIONES DESDE LA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9789585133495.2020>
- Villanueva Couoh, F. (2022). *Metodología de la Investigación*. Klik Soluciones. Recuperado el 5 de diciembre de 2023
- Villasana Arreguín, L., Hernández García, P., & Ramírez Flores, É. (2021). La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(18), 53-78. Recuperado el 1 de diciembre de 2023, de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-63882021000300053&script=sci_arttext
- Walter López. (2018). *TIPOS O ESTILOS DE LIDERAZGO*. Recuperado el 22 de noviembre de 2023, de https://www.academia.edu/36377285/TIPOS_O_ESTILOS_DE_LIDERAZGO

Apéndice 1. Matriz de Consistencia



Apéndice 2. Aprobación del tema



Facultad de
Ciencias Administrativas
Administración de Empresas

UPSE

Oficio No 001 ADE-LCCL- 2023

La Libertad, 20 de septiembre de 2023

Licenciado
José Xavier Tomalá Uribe, MSc.
Director de la Carrera Administración de Empresas
UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
En su despacho.-

REF: RESOLUCIÓN N° CEF 08-09-2023-006

De mi consideración:

Estimado director informo a usted que, una vez realizada la revisión y análisis, por parte de tutor y especialista, de la propuesta de investigación para el trabajo de titulación del estudiante **Conforme Franco Dayana Teresa**, del paralelo 8/1, denominado "Cultura Organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, año 2023.", se ha considerado mantener el tema.

Por lo antes expuesto, solicito comedidamente la aprobación del tema planteado.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Ing. Libi Caamaño López.

Profesor Tutor

Ing. Carola Alejandro Lindao

Profesor Especialista

Dayana Conforme Franco

Estudiante

c/c Comisión de titulación CAE
Archivo

Apéndice 3. Cuestionario de entrevista

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ENTREVISTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Datos de estudio

Tema: Cultura Organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, año 2023.

Objetivo: Obtener información valiosa y, a profundidad de una manera detallada sobre la cultura organizacional en la facultad de ciencias administrativas lo cual no se puede tener mediante la encuesta.

Datos Generales del entrevistado

Nombre:

Cargo:

Edad:

Años de experiencia:

Estimado Sr. (a) por favor tener la amabilidad de contestar las siguientes preguntas considerando que su aportación es de suma importancia para el desarrollo de la presente investigación.

- 1. ¿Cuáles deben ser los valores fundamentales que implementa la facultad para fomentar una cultura de calidad?**
-

- 2. ¿Cuáles son las creencias más arraigadas en la cultura organizacional de la facultad y cómo influyen en las decisiones?**
-

3. ¿Qué políticas o programas existen para fomentar la equidad y la diversidad en la comunidad universitaria?

4. ¿Cuáles son los principales canales de comunicación que utiliza la universidad para difundir la cultura?

5. ¿Existen prácticas o iniciativas específicas para promover la comunicación abierta y efectiva dentro de la comunidad universitaria?

6. ¿Qué medidas se implementan para promover un ambiente de trabajo positivo y satisfactorio?

7. ¿Qué recursos y herramientas se les proporcionan a los estudiantes para su proceso de aprendizaje académico?

8. ¿Cómo describiría el sentido de pertenencia de los estudiantes, docentes y personal administrativo de la institución?

9. ¿Cuáles son las principales tradiciones o eventos culturales que refuerzan la identidad en la facultad?

10. ¿Qué elementos de la cultura promueven los líderes de la facultad en la comunidad universitaria?

Apéndice 4. Cuestionario de encuesta

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ENCUESTA A ESTUDIANTES Y DOCENTES

Tema: Cultura Organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, año 2023.

Objetivo: Recopilar datos fidedignos que permitan al investigador alimentar este estudio con buenas bases de información mediante la siguiente encuesta.

1. ¿Se familiariza con las normas éticas establecidas por la institución?

| | |
|-----------|--|
| Si | |
| No | |
| Tal vez | |
| No conoce | |

2. ¿Considera que los planes de estudios y materiales didácticos están actualizados para el campo de aprendizaje?

| | |
|--------------------------|--|
| Totalmente de acuerdo | |
| De acuerdo | |
| En desacuerdo | |
| Totalmente en desacuerdo | |

3. ¿En qué medida las creencias y valores reflejan sus principios en la excelencia académica de la institución?

| | |
|--------------|--|
| Muy positivo | |
| Positivo | |
| Negativo | |
| Muy negativo | |

4. ¿En qué medida se promueven los siguientes valores en el entorno académico?

| | |
|-----------|--|
| Excelente | |
| Bueno | |

| | |
|---------|--|
| Regular | |
| Malo | |

5. **¿Cómo es la transmisión de información entre los miembros de la comunidad universitaria?**

| | |
|-----------|--|
| Si | |
| No | |
| Tal vez | |
| No conoce | |

6. **¿Sabe diferenciar la comunicación formal de la informal?**

| | |
|---------------|--|
| Siempre | |
| Casi siempre | |
| Algunas veces | |
| Nunca | |

7. **¿Ha participado en encuestas o grupos de discusión relacionados con decisiones académicas?**

| | |
|---------------------------|--|
| Extremadamente importante | |
| Importante | |
| Poco importante | |
| Nada importante | |

8. **¿Cómo calificaría la relación entre los miembros de la facultad y sus clientes (estudiantes, ex alumnos, etc.)?**

| | |
|-----------|--|
| Excelente | |
| Bueno | |
| Regular | |
| Malo | |

9. **¿Cómo define la actitud que toman estudiantes, directivos y personal administrativo cuando se trata de inclusión?**

| | |
|-----------|--|
| Si | |
| No | |
| Tal vez | |
| No conoce | |

10. ¿Proporciona la universidad suficientes recursos materiales para su plena satisfacción académica?

| | |
|-----------|--|
| Excelente | |
| Bueno | |
| Regular | |
| Malo | |

11. ¿Cómo evalúa el impacto de espacios colaborativos para el aprendizaje estudiantil?

| | |
|-----------|--|
| Excelente | |
| Bueno | |
| Regular | |
| Malo | |

12. ¿Cómo evalúa la efectividad de la gestión del conocimiento entre la comunidad universitaria?

| | |
|-----------|--|
| Excelente | |
| Bueno | |
| Regular | |
| Malo | |

13. ¿Considera que la universidad proporciona suficiente apoyo para su desarrollo profesional efectivo?

| | |
|-----------|--|
| Si | |
| No | |
| Tal vez | |
| No conoce | |

14. ¿Qué tipo de liderazgo cree que se practica en la universidad?

| | |
|------------------|--|
| Carismático | |
| Transformacional | |
| Transaccional | |
| Autocrático | |

Apéndice 5. Validación de instrumentos



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A QUIEN INTERESE CERTIFICO QUE:

Habiendo revisado los instrumentos a ser aplicados en el Trabajo de Integración Curricular titulado: “Cultura Organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, año 2023”. planteado por el estudiante Dayana Teresa Conforme Franco , doy por validado los siguientes formatos presentados.

1. Encuesta.
2. Entrevista.

Las herramientas anteriormente mencionadas reflejan pertinencia en las preguntas en base al tema planteado, además se ajustan a la información que necesita recabarse para los fines del tema especificado por el estudiante.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad autorizando al peticionario dé el uso necesario de este documento que más convenga a su interés.

La Libertad, 06 de Diciembre de 2023

Ing. Divar Castro Loo, Mgs.

Docente de la Carrera de Administración de Empresa

UPSE, crece sin límites

Apéndice 7. Carta Aval



FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS

DECANATO

LA SUSCRITA DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD ESTADAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA, A PETICIÓN DE LA INTERESADA, EXTIENDE LA PRESENTE,

CARTA AVAL

A la señorita CONFORME FRANCO DAYANA TERESA con cédula de identidad N°. 2450482167, del octavo semestre de la Carrera de Administración de Empresas, quien desarrolla su Trabajo de Integración Curricular con el tema "CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD ESTADAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA, AÑO 2023", en virtud a lo solicitado, este decanato brindará la información pertinente al tema de su trabajo de titulación, así como la aceptación para que este documento sea publicado en la página de la UPSE.

La Libertad, 6 de diciembre de 2023

Atentamente,

María F. Alejandro
Lcdá. María Fernanda Alejandro. Mg. Sc.

DECANA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS




Comisión Diseño Carrera de Finanzas - Página 1 de 1

Campus matriz, La Libertad - Santa Elena - ECUADOR
Código Postal: 240204 - Teléfono: (04) 781 - 732

UPSE ¡CRECE CON TALENTOS!

f i t i www.upse.edu.ec

Apéndice 8. Base de Datos




FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DECANATO

POBLACIÓN DOCENTE, ADMINISTRATIVA Y ESTUDIANTIL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS 2023

ESTRUCTURA ACADÉMICA

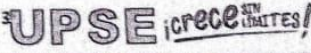


| | NOMBRES | DESIGNACIONES |
|--|--|---|
| Consejo de Facultad de Ciencias Administrativas | Lcda. María Fernanda Alejandro Lindao, Mgtr. | Decana |
| | Lcda. Tannia Karina Aguirre Suárez, Mgtr. | Directora de las Carreras de: - Turismo Matriz - Turismo Playas - Hospitalidad y Hotelería |
| | Econ. Roxana Álvarez Acosta, Mgtr. | Directora de las Carreras de: - Contabilidad y auditoría - Finanzas |
| | Lcdo. José Xavier Tomalá Uribe, Mgtr. | Director de la Carrera de: - Administración de Empresas. |
| | Ing. Libi Carol Caamaño López, Mgtr. | Representante de los docentes al Consejo de Facultad |
| | Lcda. Narcisca Brusela Vásquez Farfán, Mgtr. | Representante de los docentes al Consejo de Facultad |
| | Econ. Nelson Asencio Cristóbal, Mgtr. | Representante de los docentes al Consejo de Facultad |
| | Ing. Divar Sebastián Castro Loo, Mgtr. | Representante de los docentes al Consejo de Facultad |
| | Erick Sebastián Flores Cedeño | Representante de los estudiantes al Consejo de Facultad |

| | NOMBRES | ASISTENTES TÉCNICOS |
|---|---|--|
| 1 | Lcda. María Fernanda Alejandro Lindao, Mgtr. DECANA | Ing. María de Lourdes Salinas Muñoz, Mgtr. |
| 2 | Lcda. Tannia Karina Aguirre Suárez, Mgtr. DIRECTORA DE CARRERAS TURISMO MATRIZ Y PLAYAS HOSPITALIDAD Y HOTELERÍA | Secretaría Ejecutiva. Grace Lindao Quimi. |
| 3 | Econ. Roxana Álvarez Acosta, Mgtr. DIRECTORA DE CARRERAS CONTABILIDAD Y AUDITORIA FINANZAS | Lcdo. Andrés Soriano Soriano |
| 4 | Lcdo. José Xavier Tomalá Uribe, Mgtr. DIRECTOR DE CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS | Lcda. Julissa González González |

Comisión Diseño Carrera de Finanzas - Página 2 de 3

Campus matriz, La Libertad - Santa Elena - ECUADOR
Código Postal: 240204 - Teléfono: (04) 781 - 732



UPSE ¡crece SIN LÍMITES!

f @ t v www.upse.edu.ec



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DECANATO

POBLACIÓN DOCENTE

| AÑO ACADÉMICO | DOCENTES GÉNERO FEMENINO | DOCENTES GÉNERO MASCULINO | TOTAL |
|---------------|--------------------------|---------------------------|-------|
| PA 2023-1 | 30 | 34 | 64 |
| PA 2023-2 | 32 | 33 | 65 |

POBLACIÓN ESTUDIANTIL

| CARRERA | 2023-1 | 2023-2 |
|--------------------------------|--------|--------|
| ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS | 569 | 637 |
| CONTABILIDAD Y AUDITORIA | 553 | 610 |
| FINANZAS | 0 | 58 |
| TURISMO MATRIZ | 371 | 442 |
| TURISMO PLAYAS | 68 | 87 |
| HOSPITALIDAD Y HOTELERIA | 0 | 43 |
| GESTIÓN Y DESARROLLO TURÍSTICO | 33 | 0 |



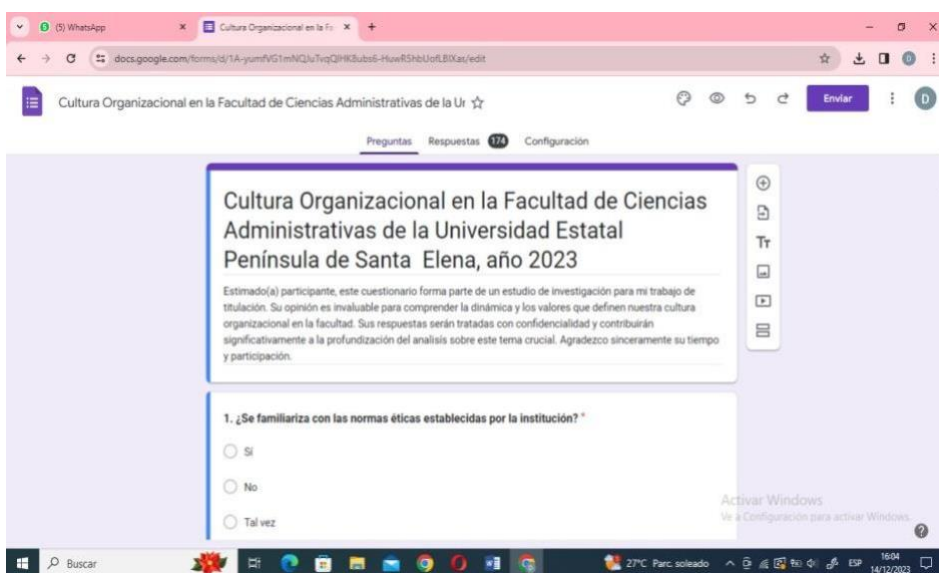
Maria Fernanda Alejandro
Lcda. Maria Fernanda Alejandro. Mgr.

DECANA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Apéndice 9. Evidencia de la entrevista



Apéndice 10. evidencia de la encuesta



Apéndice 11. Certificado Anti plagio



Biblioteca General

Formato No. BIB-012

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

La Libertad, 12 diciembre de 2023

0012-TUTOR LCCL -2023

En calidad de tutor del trabajo de titulación denominado "Cultura Organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Año 2023.", elaborado por el(la) estudiante Dayana Teresa Conforme Franco, egresado(a) de la Carrera de ADMINISTRACION DE EMPRESAS, de la Facultad de CIENCIAS ADMINISTRATIVAS de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS, me permito declarar que una vez analizado en el sistema anti plagio, luego de haber cumplido con los requerimientos de valoración, el presente proyecto, se encuentra con 0.6 % de la valoración permitida, por consiguiente se procede a emitir el presente certificado.

Adjunto el reporte de análisis.

Atentamente,

C.I.:0910348572

DOCENTE TUTOR

Apéndice 12. Ficha de tutorías



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA
ELENA FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS
FICHA PARA EL CONTROL DE TUTORÍAS
DETIC PERÍODO ACADÉMICO 2023-2

| Facultad: | Ciencias Administrativas | | | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|-------|--------------------------------------|---|-----------------|
| Carrera: | Administración de Empresas | | | | |
| Modalidad de Titulación: | Trabajo de Integración Curricular | | | | |
| Docente tutor: | Libi Caamaño López | | | | |
| Estudiante: | Dayana Teresa Conforme Franco | | Paralelo: 8/I. | | |
| FECHA | HORA | | DESCRIPCIÓN DE TEMAS DESARROLLADOS | RESULTADOS DE APRENDIZAJE DEL CONTENIDO | TIPO DE TUTORÍA |
| | INICIO | FIN | | | |
| 11/09/2023 | 15:00 | 17:00 | Introducción | Revisión del avance introductorio. | TITULACIÓN |
| 25/09/2023 | 15:00 | 17:00 | Revisión Literaria | Revisión de tesis y artículos que tienen similitud al tema | |
| 02/10/2023 | 15:00 | 17:00 | Desarrollo de teorías y conceptos | Conceptualización de la variable, dimensiones e indicadores | |
| 16/10/2023 | 15:00 | 17:00 | Fundamentos Legales | Base legal que sustente el tema | |
| 23/10/2023 | 15:00 | 17:00 | Diseño y metodología | Utilización de la metodología acorde al tema | |
| 31/10/2023 | 15:00 | 17:00 | Población y muestra | Determinar la zona de estudio | |
| 03/11/2023 | 15:00 | 17:00 | Recolección y procesamiento de datos | Utilizar la herramienta SSPS para procesar datos | |
| 20/11/2023 | 15:00 | 17:00 | Análisis | Realizar el respectivo análisis de la encuesta y entrevista | |
| 22/11/2023 | 15:00 | 17:00 | Discusión | Describir los datos obtenidos | |
| 24/11/2023 | 15:00 | 17:00 | Complemento del trabajo | Desarrollo de la propuesta | |
| 29/11/2023 | 15:00 | 17:00 | Conclusiones y recomendaciones | Plantear conclusiones y recomendaciones | |
| OBSERVACIONES DEL DOCENTE: | | | | | |


FIRMA DEL TUTOR


FIRMA DEL ESTUDIANTE