



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada. Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

Año: XII

Número: 2

Artículo no.:31

Período: 1 de enero al 30 de abril del 2025

TÍTULO: Influencia de la cultura organizacional en la efectividad administrativa en unidades educativas de Santo Domingo.

AUTORES:

1. Máster. Miriam Janneth Pantoja Burbano.
2. Est. Miguel Ángel Zuñiga Bermeo.
3. Máster. Oswaldo Javier Torres Merlo.

RESUMEN: El estudio abordó la relación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en las unidades educativas Mariscal Sucre, 30 de Julio y Ramón Moncayo Benítez durante el periodo 2023-2024, para establecer esta interrelación y ofrecer recomendaciones prácticas. Se utilizó un enfoque cuantitativo, aplicando encuestas a 150 docentes de estas instituciones, las cuales evaluó positivamente la gestión administrativa. La percepción de la cultura organizacional mostró una distribución más equilibrada. El análisis estadístico no indicó una relación significativa entre ambas variables con una correlación débil entre la cultura organizacional y la dimensión de dirección. Se concluyó que otros factores podrían influir en la gestión administrativa y se recomendó investigar más sobre variables externas y fortalecer la cultura organizacional para mejorar la gestión educativa.

PALABRAS CLAVES: cohesión, rendimiento, liderazgo, evaluación, organizaciones educativas.

TITLE: Influence of organizational culture on administrative effectiveness in educational units in Santo Domingo.

AUTHORS:

1. Master. Miriam Janneth Pantoja Burbano.
2. Stud. Miguel Ángel Zuñiga Bermeo.
3. Master. Oswaldo Javier Torres Merlo.

ABSTRACT: The study addressed the relationship between organizational culture and administrative management in the Mariscal Sucre, 30 de Julio, and Ramón Moncayo Benítez educational units during the period 2023-2024, to establish this interrelation and offer practical recommendations. A quantitative approach was used, applying surveys to 150 teachers from these institutions, who positively evaluated administrative management. The perception of organizational culture showed a more balanced distribution. The statistical analysis did not indicate a significant relationship between both variables with a weak correlation between organizational culture and the management dimension. It was concluded that other factors could influence administrative management, and it was recommended to investigate more about external variables and strengthen organizational culture to improve educational management.

KEY WORDS: cohesion, performance, leadership, evaluation, educational organizations.

INTRODUCCIÓN.

La gestión administrativa y la cultura organizacional son pilares fundamentales en el desarrollo eficiente de las organizaciones, ya sean empresariales o educativas. A lo largo de las últimas dos décadas, la teoría y práctica de la gestión administrativa han experimentado un notable fortalecimiento, con la aparición de nuevas propuestas teóricas que abordan la administración desde diversas dimensiones (Osborne et al., 2023). Ese campo abarca una serie de actividades sistemáticas que implican la organización del recurso humano, con el objetivo de cumplir metas generales y específicas dentro de una estructura organizacional determinada. La gestión administrativa no solo coordina y regula el trabajo individual y colectivo, sino que también proporciona la guía estructural que permite alcanzar objetivos estratégicos, adaptándose a los cambios del entorno y las dinámicas propias de cada institución (Barba & Salguero, 2018).

La cultura organizacional, por su parte, se ha consolidado como un factor clave en el rendimiento y bienestar de cualquier organización. Definida como el conjunto de principios, normas y valores que subyacen a las formas de trabajar y relacionarse dentro de una organización (Gómez et al., 2022), la cultura organizacional influye de manera decisiva en la manera en que se ejecutan las actividades diarias, cómo se toman las decisiones y cómo se resuelven los problemas.

Este concepto, en la actualidad, es considerado como un eje central en la administración de empresas, ya que su influencia trasciende la simple estructura jerárquica, abarcando aspectos tan diversos como la motivación del personal, la cohesión entre los equipos y el liderazgo (Fischer et al., 2020). De acuerdo con Fajardo et al. (2020), la cultura organizacional se configura como un factor determinante para el éxito de las empresas, haciendo de su estudio un tema de creciente relevancia en las ciencias administrativas.

La relación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa ha sido objeto de múltiples investigaciones que buscan dilucidar cómo estos dos conceptos se influyen mutuamente. Vivanco (2020) identificó una correlación moderada entre la cultura organizacional y la gestión administrativa, lo que sugiere que la manera en que se gestionan los recursos y se organizan las actividades dentro de una empresa está fuertemente condicionada por los valores y principios que conforman su cultura.

Este hallazgo es corroborado por estudios como el de García et al. (2020), quienes encontraron una correlación positiva entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, lo que indica que una cultura sólida puede promover una mayor eficiencia en la gestión de los procesos administrativos; asimismo, investigaciones de Fasabi & Bardales (2020) y Anchelia-Gonzales et al. (2021) destacan la importancia de la gestión administrativa en la mejora del compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores, poniendo de relieve la necesidad de un estudio continuo en este campo.

La importancia de estas relaciones no se limita a contextos empresariales. En el ámbito educativo, la cultura organizacional y la gestión administrativa son igualmente relevantes, dado que la eficiencia en la

administración de una institución educativa depende en gran medida de los valores que guían sus operaciones.

En ese sentido, Guzmán et al. (2022) exploran la relación entre la cultura organizacional y el salario emocional, destacando cómo los valores organizacionales pueden influir en el bienestar de los empleados, y en última instancia, en su rendimiento; de igual manera, Pedraja-Rejas et al. (2020) subrayan la importancia del liderazgo dentro del organigrama empresarial, señalando que una buena cultura organizacional puede mejorar la calidad administrativa al fortalecer los vínculos entre el liderazgo y la gestión.

Este estudio se enmarca en el análisis de la relación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en tres unidades educativas de la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas: Mariscal Sucre, 30 de Julio, y Ramón Moncayo Benítez. Estas instituciones enfrentan una serie de desafíos administrativos derivados de la necesidad de optimizar la gestión de los recursos y de mejorar la calidad educativa.

La investigación busca determinar cómo la cultura organizacional influye en la gestión administrativa de estas instituciones, contribuyendo así al desarrollo de estrategias que permitan mejorar la eficiencia administrativa, y por ende, la calidad educativa en el contexto de estas unidades; para ello, se utiliza una metodología cuantitativa con un enfoque correlacional, siguiendo el ejemplo de estudios previos que han demostrado la utilidad de este enfoque para analizar la interacción entre variables administrativas y culturales (Vivanco, 2020).

Desde un punto de vista práctico, esta investigación tiene una doble relevancia; por un lado, responde a los lineamientos establecidos en el artículo 27 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), que subraya la importancia de una educación centrada en el ser humano, democrática, inclusiva, y de calidad (Ecuador Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Al estudiar cómo la cultura organizacional puede influir en la eficiencia administrativa de las instituciones educativas, esta investigación aporta datos valiosos para la toma de decisiones en el ámbito educativo,

permitiendo a los gestores implementar estrategias que mejoren el desempeño institucional, y que en última instancia, contribuyan al desarrollo de una educación más inclusiva y eficiente.

El estudio también está alineado con el objetivo 7 del Plan Nacional de Desarrollo “Creación de Oportunidades” 2021-2025, que busca potenciar las capacidades de la ciudadanía mediante la promoción de una educación innovadora, inclusiva y de calidad en todos los niveles (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2021).

En términos teóricos, si bien existen numerosos estudios que han abordado esta relación en contextos empresariales, la investigación en el ámbito educativo es aún incipiente. Al centrarse en las instituciones educativas de Santo Domingo de los Tsáchilas, esta investigación no solo amplía el conocimiento sobre la gestión administrativa en el sector educativo, sino que también proporciona un marco teórico que puede ser utilizado para futuras investigaciones en contextos similares.

El problema central que guía esta investigación se formula de la siguiente manera: ¿Cómo influye la cultura organizacional en la gestión administrativa de las unidades educativas Mariscal Sucre, 30 de Julio, y Ramón Moncayo Benítez durante el periodo 2023-2024? El objetivo principal es establecer la relación entre estas dos variables, con el fin de ofrecer recomendaciones prácticas que contribuyan a la mejora de la gestión educativa en dichas instituciones.

DESARROLLO.

Materiales y métodos.

La presente investigación se desarrolló utilizando un enfoque cuantitativo, dado que este tipo de enfoque es el más adecuado para medir y analizar la relación entre variables de manera objetiva. El diseño del estudio fue no experimental y transversal, lo que implica que no se manipuló ninguna variable y los datos se recolectaron en un único punto temporal. Este tipo de diseño permite establecer correlaciones sin intervenir en el entorno de estudio.

En cuanto al alcance, el estudio fue de carácter correlacional y descriptivo. Esto significa, que además de describir las características de las variables, se buscó identificar posibles relaciones entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en las instituciones educativas seleccionadas.

La investigación se llevó a cabo en la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas, dentro del cantón Santo Domingo, y se centró en tres unidades educativas fiscales situadas en el área urbana: Mariscal Sucre, 30 de Julio, y Ramón Moncayo Benítez.

La población objeto del estudio estuvo constituida por 150 docentes, distribuidos en las tres instituciones mencionadas. Los datos demográficos de la población incluyen tanto el género de los docentes como su experiencia laboral y nivel educativo.

De acuerdo con la información proporcionada por los departamentos de Talento Humano de las unidades educativas, la mayoría de los docentes eran mujeres (91), mientras que 59 eran hombres. En cuanto a la experiencia en su campo, 83 docentes tenían más de seis años de experiencia, 57 docentes contaban con entre tres y seis años de experiencia, y 10 docentes habían trabajado entre uno y tres años. Respecto al nivel educativo, 71 docentes habían culminado su formación universitaria de grado, mientras que 79 poseían estudios de posgrado.

En este estudio, se formularon dos hipótesis. La hipótesis nula (H_0) estableció que no existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en las unidades educativas seleccionadas. Por su parte, la hipótesis alternativa (H_1) planteó que sí existe una relación significativa entre estas dos variables. Para verificar estas hipótesis, se emplearon dos variables principales: cultura organizacional y gestión administrativa. La cultura organizacional se dividió en tres dimensiones clave: principios de calidad, valores, y supuestos básicos. La gestión administrativa, por su parte, se estructuró en cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección y control.

El proceso de recolección de datos se realizó mediante el uso de encuestas, que fueron adaptadas de un cuestionario validado previamente por Pinto (2017). Este cuestionario estuvo diseñado en una escala de

Likert, con puntuaciones que oscilan entre 1 (nunca) y 5 (siempre). Las preguntas específicas se agruparon en función de las dimensiones de las variables estudiadas; por ejemplo, en la variable de cultura organizacional, los ítems 1 a 7 evaluaron los principios de calidad, los ítems 8 a 14 valoraron los principios, y los ítems 15 a 20 midieron los supuestos básicos.

En la variable de gestión administrativa, los ítems se distribuyeron para evaluar las cuatro dimensiones: planificación (ítems 1 a 6), organización (ítems 7 a 13), dirección (ítems 14 a 21) y control (ítems 22 a 28). El proceso de recopilación de datos comenzó con la solicitud formal a las instituciones educativas para obtener el permiso de participación. Posteriormente, se proporcionaron directrices a las autoridades de las instituciones para la correcta distribución de los cuestionarios.

Dado que el estudio se desarrolló durante un periodo de restricciones por la pandemia de COVID-19, los cuestionarios se distribuyeron y completaron a través de la plataforma digital Google Forms. Esta herramienta permitió recopilar de manera eficiente las respuestas de los docentes a través de la red social WhatsApp, donde se compartieron los enlaces correspondientes a los formularios.

Una vez obtenidos los datos, se realizó un análisis descriptivo de las variables mediante el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 25.0. La estadística descriptiva permitió caracterizar a la población estudiada y examinar las frecuencias y porcentajes asociados a cada dimensión de las variables.

Para facilitar la interpretación de los resultados, se utilizaron baremos previamente establecidos por Pinto Laura (2017), que permitieron clasificar tanto la cultura organizacional como la gestión administrativa en tres niveles: mala, aceptable, o buena. Para la cultura organizacional, los valores se establecieron en un rango de 0 a 100, con una calificación "mala" entre 0 y 20 puntos, una calificación "aceptable" entre 21 y 68 puntos, y una calificación "buena" entre 69 y 100 puntos. En cuanto a la gestión administrativa, la escala de medida también se dividió en tres categorías: mala (0-31 puntos), aceptable (32-92 puntos) y buena (93-139 puntos).

Para determinar la existencia de una correlación significativa entre las dos variables principales del estudio, se realizó una prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, dado que el tamaño de la muestra superaba los 50 participantes. Esta prueba permitió determinar si los datos seguían una distribución normal, lo cual es crucial para seleccionar el coeficiente de correlación adecuado.

Resultados.

Los resultados obtenidos tras el análisis de los estadísticos descriptivos de la variable cultura organizacional mostraron que una leve mayoría de los encuestados percibió que la cultura organizacional en las unidades educativas evaluadas era buena.

En contraste a lo anterior, el 48% de los docentes consideró que la cultura organizacional en sus respectivas instituciones era aceptable. Este hallazgo reflejó una percepción predominantemente positiva de la cultura organizacional, lo que sugirió, que en general, los docentes valoran los principios y valores establecidos en sus entornos laborales, aunque persiste una proporción considerable que identifica áreas de mejora.

En cuanto a la gestión administrativa, los resultados fueron aún más contundentes. El 93,3% de los encuestados calificó la gestión administrativa como buena, mientras que un 6,7% la consideró aceptable. Estos datos revelaron que la gran mayoría de los docentes estaba satisfecha con los procesos de planificación, organización, dirección y control implementados en sus unidades educativas.

La disparidad en los porcentajes entre la gestión administrativa y la cultura organizacional implicó, que aunque los procedimientos administrativos fueran percibidos de manera positiva, aún existían aspectos organizacionales relacionados con los valores y supuestos básicos que requerían atención.

El análisis conjunto de ambas variables, presentado en la tabla 1, confirmó estas tendencias. La correlación observada entre la alta valoración de la gestión administrativa y la cultura organizacional sugiere una interrelación significativa entre ambos factores, lo que invitó a explorar más profundamente cómo las prácticas organizacionales influían en los procesos administrativos.

Tabla 1. Relación descriptiva entre la variable cultura organizacional y la variable gestión administrativa.

			Gestión Administrativa		
			Aceptable	Buena	Total
Cultura Organizacional	Aceptable	Recuento	5	67	72
		% del total	3,3%	44,7%	48%
	Buena	Recuento	5	73	78
		% del total	3,3%	48,7%	52%
	Total	Recuento	10	140	150
		% del total	6,7%	93,3%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Los resultados obtenidos permitieron identificar la relación entre la cultura organizacional y las diferentes dimensiones de la gestión administrativa; en primer lugar, en cuanto a la relación entre la cultura organizacional y la dimensión de planificación dentro de la gestión administrativa, se observó que el 52% de los encuestados valoró positivamente la cultura organizacional, describiéndola como buena, mientras que un 48% la consideró aceptable.

Esos resultados se reflejaron también en la dimensión de planificación, donde el 52,7% de los participantes calificó este aspecto como bueno, un 45,3% como aceptable, y solo el 2% expresó una evaluación negativa. Esto sugirió una correlación positiva entre una cultura organizacional sólida y una planificación administrativa eficiente, lo que indica que las instituciones con una cultura organizacional más robusta tendían a desarrollar mejores estrategias y procesos de planificación. Ver Tabla 2.

Tabla 2. Relación descriptiva entre la variable cultura organizacional y las diferentes dimensiones de la gestión administrativa.

			Planificación			
			Mala	Aceptable	Buena	Total
Cultura Organizacional	Aceptable	Recuento	3	31	38	72
		% del total	2%	20,7%	25,3%	48%
	Buena	Recuento	0	37	41	78
		% del total	0%	24,7%	27,3%	52%
	Total	Recuento	3	68	79	150

		% del total	2%	45,3%	52,7%	100%
		Organización				
			Mala	Aceptable	Buena	Total
Cultura Organizacional	Aceptable	Recuento	1	20	51	72
		% del total	0,7%	13,3%	34%	48%
	Buena	Recuento	0	27	51	78
		% del total	0%	18%	34%	52%
	Total	Recuento	1	47	102	150
		% del total	0,7%	31,3%	68%	100%
		Dirección				
			Mala	Aceptable	Buena	Total
CULTURA_ORGANIZACIONAL	Aceptable	Recuento	0	24	48	72
		% del total	0	16%	32%	48%
	Buena	Recuento	0	21	57	78
		% del total	0	14%	38%	52%
	Total	Recuento	0	45	105	150
		% del total	0	30%	70%	100%
		Control				
			Mala	Aceptable	Buena	Total
Cultura Organizacional	Aceptable	Recuento	1	63	8	72
		% del total	0,7%	42%	5,3%	48%
	Buena	Recuento	1	66	11	78
		% del total	0,7%	44%	7,3%	52%
	Total	Recuento	2	129	19	150
		% del total	1,3%	86%	12,7%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Al analizar la dimensión de organización, los resultados indicaron una mayor proporción de respuestas favorables en comparación con la planificación. Mientras que la percepción sobre la cultura organizacional permaneció con una división del 52% de evaluaciones buenas y 48% aceptables, la dimensión de organización obtuvo una valoración positiva más destacada, con un 68% de los encuestados calificándola como buena y un 31,3% como aceptable, dejando un mínimo 0,7% de respuestas negativas. Esto reveló que la organización interna de las instituciones educativas se fortaleció considerablemente en aquellos entornos

con una cultura organizacional favorable, lo que sugiere un efecto directo de las prácticas organizacionales en la estructuración y coordinación de los procesos.

Por su parte, la dimensión de dirección, un aspecto clave dentro de la gestión administrativa, presentó también una correlación positiva con la cultura organizacional. Los resultados mostraron que el 70% de los encuestados calificó la dirección como buena, mientras que el 30% la consideró aceptable.

A pesar de que la cultura organizacional seguía distribuyéndose en un 52% de valoraciones positivas y un 48% de valoraciones aceptables, la alta proporción de evaluaciones positivas en la dimensión de dirección subrayó la influencia significativa de una cultura organizacional sólida en los procesos de liderazgo y toma de decisiones. Esto podría interpretarse como una indicación de que las instituciones con una cultura organizacional bien definida logran una dirección más eficiente y efectiva.

Por último, la relación entre la cultura organizacional y la dimensión de control arrojó un contraste interesante con respecto a las otras dimensiones. Aunque la cultura organizacional mantuvo la misma distribución de 52% buena y 48% aceptable, en la dimensión de control se observó que el 86% de los encuestados la valoró como aceptable y solo el 12,7% la calificó como buena. Un pequeño 1,3% consideró que los mecanismos de control eran deficientes. Este desbalance en las percepciones sugiere, que si bien una cultura organizacional positiva favorece los aspectos estratégicos y de liderazgo, aún pueden existir debilidades en los procesos de monitoreo y evaluación interna dentro de las unidades educativas. Este hallazgo destacó la necesidad de mejorar los sistemas de control para garantizar que los objetivos organizacionales se cumplan de manera eficaz.

Los resultados inferenciales del estudio fueron obtenidos a través de la prueba de hipótesis, para la cual se realizó inicialmente una prueba de normalidad. En la tabla de normalidad obtenida, el valor de significancia obtenido fue de 0,000, menor a 0,05, lo que indicó que los datos no se distribuyeron de manera normal. Debido a esta ausencia de normalidad en la distribución de los datos, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que es apropiado para datos no paramétricos.

La comprobación de las hipótesis planteadas se llevó a cabo mediante el análisis estadístico de las variables principales: cultura organizacional, y gestión administrativa. En la Tabla 3, se muestran los resultados obtenidos de la correlación entre estas dos variables. El valor de significancia encontrado fue de 0,182, superior al umbral de 0,05. Esto llevó a aceptar la hipótesis nula, lo que implica que no existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en las unidades educativas estudiadas.

Tabla 3. Correlación entre las variables.

		Cultura Organizacional	Gestión Administrativa
Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,110
	Sig. (bilateral)	.	,182
	N	150	150
Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,110	1,000
	Sig. (bilateral)	,182	.
	N	150	150

Fuente: Elaboración propia a partir de la salida del software.

Aunque se esperaba que una cultura organizacional robusta impactara positivamente en la gestión administrativa, los resultados mostraron, que estadísticamente, no se encontró evidencia que apoyara esta relación en las instituciones evaluadas. Este hallazgo sugiere que otros factores, posiblemente externos o no considerados en el estudio, podrían estar influyendo en la efectividad de la gestión administrativa, más allá de la cultura organizacional.

Adicionalmente, se analizó la relación entre la cultura organizacional y cada una de las dimensiones de la gestión administrativa (planificación, organización, dirección y control). Los valores de significancia para estas correlaciones fueron igualmente superiores a 0,05, con la excepción de la dimensión de dirección, que presentó un valor de 0,021; sin embargo, aunque el valor de significancia fue menor a 0,05, el coeficiente

de correlación obtenido fue de 0,189, lo cual indica una correlación muy débil entre estas dos variables; por lo tanto, la relación entre la cultura organizacional y la dimensión de dirección no puede considerarse suficientemente fuerte como para extraer conclusiones determinantes. Ver Tabla 4.

Tabla 4. Correlación entre variable cultura organizacional y las dimensiones de variable gestión administrativa.

Correlación	Sig. (bilateral)	Coefficiente de correlación
Cultura organizacional-D1_Planificación	0,174	0,112
Cultura organizacional-D2_Organización	0,919	0,008
Cultura organizacional-D3_Dirección	0,021	0,189
Cultura organizacional-D4_Control	0,615	-0,041

Fuente: Elaboración propia a partir de la salida del software.

Las demás dimensiones —planificación, organización y control— no mostraron correlaciones significativas con la cultura organizacional. En el caso de la planificación, el valor de significancia fue de 0,174 y el coeficiente de correlación de 0,112, lo que refleja una relación débil y no concluyente. En cuanto a la dimensión de organización, se obtuvo un valor de significancia de 0,919 y un coeficiente de correlación de 0,008, lo que indica una ausencia casi total de correlación. Finalmente, la dimensión de control arrojó un valor de significancia de 0,615, acompañado de un coeficiente de -0,041, lo cual sugiere que no existe correlación alguna entre estas variables.

Estos resultados plantean la necesidad de reconsiderar los factores que influyen en la efectividad de la gestión administrativa dentro de estas instituciones, dado que según los datos recolectados, la cultura organizacional no parece desempeñar un papel significativo en este aspecto.

Discusión.

Los resultados obtenidos demostraron que no existe correlación significativa entre las variables estudiadas. Este hallazgo contrasta con investigaciones previas, como la de Vivanco (2020), quien encontró una correlación positiva moderada en variables similares. La divergencia en los resultados podría deberse a diferencias contextuales en las empresas estudiadas y a la subjetividad de los participantes, quienes evaluaron estas variables en función de su percepción personal. Conjuntamente, la falta de control sobre variables externas pudo influir significativamente en los resultados, limitando la capacidad de establecer relaciones causales.

En cuanto a la cultura organizacional, la mayoría de los encuestados la calificó como aceptable o buena. Fajardo et al. (2020) destacaron la necesidad de mejorarla en las empresas, sugiriendo fomentar un ambiente inclusivo y colaborativo, con líderes que promuevan la comunicación abierta y programas de capacitación continua. Por su parte, la gestión administrativa fue percibida mayoritariamente como buena, en línea con la investigación realizada por San Martín (2019), que también evidenció una percepción positiva de esta variable.

En tal sentido, Rincón & Aldana (2021) enfatizaron la importancia de integrar diversos factores para mejorar tanto la cultura organizacional como la gestión administrativa, lo que podría llevar a un fortalecimiento empresarial sostenido.

CONCLUSIONES.

Los resultados obtenidos brindaron una perspectiva significativa sobre la relación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en las unidades educativas seleccionadas. Aunque se esperaba que una cultura organizacional sólida influyera positivamente en los procesos administrativos, los hallazgos revelaron que no existió una correlación estadísticamente significativa entre estas variables.

A pesar de que la mayoría de los docentes percibió la gestión administrativa como buena, la evaluación de la cultura organizacional mostró áreas de mejora que no se reflejaron en el mismo grado de satisfacción,

sugiriendo que factores adicionales podrían estar interviniendo en la efectividad de la gestión administrativa, más allá de la cultura organizacional.

El estudio también evidenció, que dentro de las dimensiones de la gestión administrativa, la dirección fue la única que mostró una correlación débil con la cultura organizacional, lo que indica la necesidad de un enfoque más profundo en esta área. Las dimensiones de planificación, organización y control no presentaron correlaciones significativas, lo que pone de manifiesto la urgencia de investigar otros elementos que pueden afectar la gestión administrativa, así como la importancia de una cultura organizacional que se alinee más efectivamente con los objetivos institucionales.

A partir de esos resultados, se sugirió que futuras investigaciones deben enfocarse en explorar otras variables de influencia en la gestión administrativa. Se recomienda diseñar e implementar estrategias que fortalezcan la cultura organizacional en estas instituciones educativas, ya que una cultura más robusta puede contribuir a mejorar no solo la percepción de la gestión administrativa, sino también el rendimiento general de las unidades educativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1), e899–e899. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899>
2. Barba, N. G. S., & Salguero, C. P. G. (2018). Gestión administrativa eficiente. *Polo del Conocimiento: Revista Científico-Profesional*, 3(9), 331–342. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9584287>
3. Ecuador Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la Republica de Ecuador. Registro Oficial 449. Última modificación: 25-ene.-2021. Gobierno del Ecuador. https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2021/11/constitucion_republica_ecuador4.pdf

4. Fajardo, J. L. Y., Gómez, N. P., & Mejía, J. R. S. (2020). Cultura organizacional. Controversias y Conurrencias Latinoamericanas, 11(20), 263–289. <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/588663787016.pdf>
5. Fasabi, J. B., & Bardales, J. M. D. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 1737–1753. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/189>
6. Fischer, M., Imgrund, F., Janiesch, C., & Winkelmann, A. (2020). Strategy archetypes for digital transformation: Defining meta objectives using business process management. Information & Management, 57(5), 103262. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0378720618303197>
7. García, O. E., Peley, R., Pertúz, S. O., Pérez, K. L., & Vilorio, J. (2020). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia. Revista ESPACIOS. ISSN, 41(37), 1015. <http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p04.pdf>
8. Gómez, T. R., Betts, H. de J. H., & Cardona-Arbeláez, D. (2022). Cultura organizacional en las empresas: conceptos, alcances y propuestas teóricas para su medición. Gerencia Libre, 8, 17–31. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gerencia_libre/article/view/9522
9. Guzmán, D. M. C., Tenorio, N. B., & Pazmiño, K. V. B. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. Revista Venezolana de Gerencia: RVG, 27(7), 118–131. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890670>
10. Osborne, S. P., Cui, T., Aulton, K., & Macfarlane, J. (2023). Theory and practice in dis-harmony? Toward a praxis ecosystem approach to the public administration and management discipline and profession. Administrative Theory & Praxis, 45(1), 44–61. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10841806.2022.2158638#abstract>
11. Pedraja-Rejas, L. M., Marchioni-Choque, Í. A., Espinoza-Marchant, C. J., & Muñoz-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.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062020000500003&script=sci_arttext&tlng=pt
12. Pinto Laura, E. M. (2017). *Gestión administrativa y cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión*, Callao-2017. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14651>
13. Rincón, O. O., & Aldana, L. (2021). Cultura organizacional y su relación con los sistemas de gestión: una revisión bibliográfica. *SIGNOS-Investigación En Sistemas de Gestión*, 13(2), 1–27.
<https://www.redalyc.org/journal/5604/560468688013/560468688013.pdf>
14. San Martín, R. S. R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Scientific*, 4, 153–172.
<https://www.redalyc.org/journal/5636/563662173010/563662173010.pdf>
15. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2021). *Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025 – Creación de Oportunidades*. SENPLADES.
https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/plan_de_creacion_de_oportunidades.pdf
16. Vivanco, L. M. S. (2020). Cultura organizacional y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Apurímac-Perú. *Revista Científica Guacamaya*, 5(1), 109–121.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9598883>

DATOS DE LOS AUTORES.

- 1. Miriam Janneth Pantoja Burbano.** Magister en Gestión Empresarial. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Matriz Ambato, Ecuador. E-mail:
ui.miriampantoja@uniandes.edu.ec

2. **Miguel Ángel Zuñiga Bermeo.** Estudiante de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Matriz Ambato, Ecuador. E-mail: ns.miguelazb25@uniandes.edu.ec
3. **Oswaldo Javier Torres Merlo.** Magister en Educación y Desarrollo Social. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Matriz Ambato, Ecuador. E-mail: ui.oswaldotorres@uniandes.edu.ec

RECIBIDO: 6 de septiembre del 2024.

APROBADO: 28 de septiembre del 2024.