

CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA- APRENDIZAJE: ESCUELA “ENRIQUE GRAU RUIZ”, GUAYAQUIL

ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE TEACHING-LEARNING PROCESS: “ENRIQUE GRAU RUIZ” SCHOOL, GUAYAQUIL

Nayelly Solange Holguín Gómez*, Ginger Elizabeth Salazar Pin**

RESUMEN

El enfoque de este estudio se centra en evaluar la cultura organizacional y su incidencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Escuela Fiscal Mixta Enrique Grau Ruiz. El propósito principal es diagnosticar el estado actual de la cultura organizacional, además de identificar la incidencia en el proceso pedagógico, con el fin de proporcionar una educación de alta calidad. El método empleado es de naturaleza mixta, basándose en una encuesta realizada a la directora, docentes y padres de familia, además de hacer un análisis FODA de la institución. Los resultados obtenidos revelan que no existe una cultura organizacional bien definida, así es como manifestó el 48,3% de los encuestados, debido a que tienen un conocimiento limitado sobre este tema. Además, del análisis de las debilidades y amenazas que presenta la institución y del seguimiento continuo a las estrategias pedagógicas que con consideradas por un 52,2% de los encuestados.

Palabras claves: Docentes, estrategias pedagógicas, unidad educativa, contribuyentes, educación.

ABSTRACT

The focus of this study is on evaluating organizational culture and its impact on the teaching-learning process at the Enrique Grau Ruiz Fiscal Mixed School. The main purpose is to diagnose the current state of organizational culture and identify its impact on the pedagogical process in order to provide high-quality education. The method used is of a mixed nature, based on a survey conducted with the principal, teachers, and parents, in addition to conducting a SWOT analysis of the institution. The results obtained reveal that there is no well-defined organizational culture, as stated by 48.3% of the respondents, due to their limited knowledge on this subject. Furthermore, an analysis of the weaknesses and threats faced by the institution and the continuous monitoring of pedagogical strategies was considered by 52.2% of the participants.

Keywords: Teachers, pedagogical strategies, educational institution, stakeholders, education.

* Universidad Estatal del Sur de Manabí. ORCID: 0009-0000-5916-6118 . holguin-nayelly4851@unesum.edu.ec

** Universidad Estatal del Sur de Manabí. ORCID: 0000-0003-1655-0229. ginger.salazar@unesum.edu.ec



RESUMO

O foco deste estudo está na avaliação da cultura organizacional e seu impacto no processo de ensino-aprendizagem na Escola Fiscal Mixta Enrique Grau Ruiz. O principal objetivo é diagnosticar o estado atual da cultura organizacional e identificar seu impacto no processo pedagógico, a fim de proporcionar educação de alta qualidade. O método utilizado é de natureza mista, com base em uma pesquisa realizada com o diretor, professores e pais, além de realizar uma análise SWOT da instituição. Os resultados obtidos revelam que não existe uma cultura organizacional bem definida, conforme afirmado por 48,3% dos entrevistados, devido ao conhecimento limitado sobre esse assunto. Além disso, uma análise das fraquezas e ameaças enfrentadas pela instituição e o monitoramento contínuo das estratégias pedagógicas foram considerados por 52,2% dos participantes.

Palavras-chave: Professores, estratégias pedagógicas, instituição educacional, partes interessadas, educação.

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional a nivel global es un componente esencial de la gestión que experimenta una evolución continua a lo largo del tiempo. Ha llegado a ser una herramienta crucial para el adecuado desempeño de las empresas en América Latina y para las instituciones educativas. En palabras de Yopan et al. (2020), la cultura organizacional tiene como objetivo proporcionar una sensación de seguridad y establecer estándares de calidad para todas las actividades que se llevan a cabo.

En el ámbito educativo la cultura organizacional desempeña un papel fundamental que incide en la dinámica, calidad y efectividad de la enseñanza y el aprendizaje en instituciones educativas a nivel global. Según Burbano (2019), esta cultura no solo determina el funcionamiento de las escuelas, sino que también influye en las creencias, valores y prácticas que moldean la experiencia educativa de estudiantes, profesores y personal administrativo.

Por lo tanto, esta temática se centra en la importancia de la cultura organizacional en la educación y su impacto directo en la eficacia de la enseñanza, el rendimiento de los estudiantes y el entorno de aprendizaje en general. También analiza cómo los valores, normas, políticas y tradiciones de una institución educativa pueden

influir en la formación de los estudiantes y el desarrollo profesional de los profesores. Además, explora cómo los cambios en la cultura organizacional pueden utilizarse como una herramienta de mejora para abordar desafíos y promover la excelencia educativa.

Según Quimis y Macías (2023), en Ecuador, las instituciones educativas suelen carecer de una cultura organizacional que fortalezca el desempeño de sus actividades, ya que a menudo no comprenden la importancia de esta cultura tanto en el ámbito administrativo como en el educativo. Es esencial reconocer que, para lograr la calidad en la educación, se deben priorizar los valores éticos y gestionar eficazmente los procesos que conduzcan a la consecución de los objetivos.

En este contexto, la cultura organizacional se convierte en un elemento esencial en cualquier institución educativa, y su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje es significativa. La forma en que una escuela define, fomenta y encarna su cultura organizacional puede tener un impacto directo en la calidad de la educación que brinda a sus estudiantes. Por lo tanto, esta investigación tiene como objetivo evaluar la cultura organizacional y su incidencia en el proceso de enseñanza – aprendizaje de la Escuela Fiscal Mixta Enrique Grau Ruiz, ciudad de Guayaquil.

Además, se analizarán las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que la cultura organizacional de esta institución pueda presentar para el proceso educativo. El objetivo final es diagnosticar el estado actual de la cultura organizacional e identificar su incidencia en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

La investigación busca promover la difusión de los resultados relacionados con la cultura organizacional y su impacto en la enseñanza y el aprendizaje, por lo que es importante destacar que, durante el estudio, la institución colaboró de manera abierta y proporcionó información sin restricciones, asimismo se trabajó en estrecha colaboración con el personal involucrado.

Las unidades educativas y su cultura organizacional

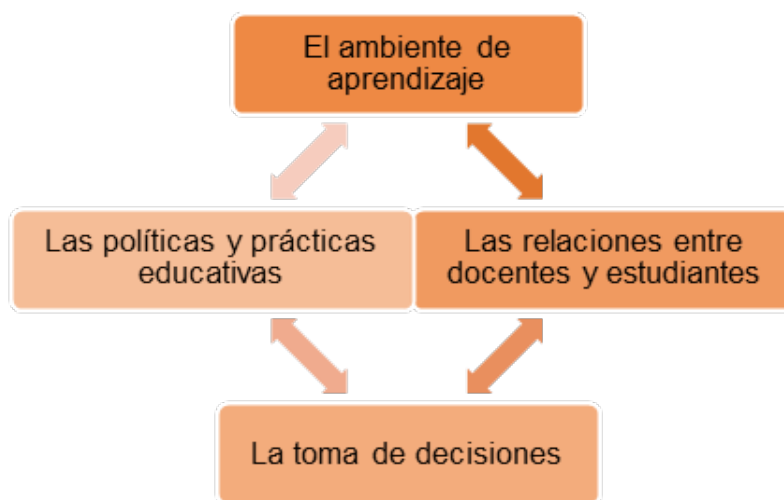
La relación entre las unidades educativas y su cultura organizacional es de suma importancia

para entender cómo funcionan estas instituciones. La cultura organizacional en una unidad educativa se refiere a las normas, valores, creencias, prácticas y tradiciones que definen cómo se llevan a cabo las actividades educativas en esa institución.

En base a lo establecido por Valdiriz et al. (2022), destacan que, en el ámbito educativo, la cultura organizacional facilita una gestión efectiva del proceso académico, promoviendo una estructura horizontal en la que todos los participantes son tratados de manera equitativa y colaboran de manera conjunta para lograr un desarrollo óptimo en los ámbitos intelectual, institucional, comunitario y global dentro del entorno escolar.

En este contexto, la cultura organizacional en una unidad educativa puede influir en varios aspectos, como:

Figura 1: Aspectos de la cultura tributaria en el ámbito educativo



Fuente: Valdiriz et al. (2022)

Por lo tanto, la cultura organizacional en las unidades educativas es un elemento fundamental que puede impactar en la calidad de la educación y en la experiencia de aprendizaje de los estudiantes.

Así mismo, es importante entender y gestionar esta cultura de manera efectiva para promover un entorno educativo positivo y enriquecedor.

De acuerdo a lo mencionado por Ulloa (2019), lo que caracteriza principalmente a una cultura organizacional son los valores, las creencias y las expresiones culturales.

Estos elementos se consideran como parte integral de la cultura y se definen de la siguiente manera:

Valores: Representan los ideales compartidos y aceptados dentro de una sociedad o grupo.

Creencias: Son proposiciones o ideas que los miembros de una sociedad consideran como verdaderas, independientemente de su validez objetiva.

Manifestaciones culturales: Incluyen las expresiones de un sistema cultural, donde se reflejan los valores y creencias fundamentales de los miembros de una organización.

Proceso de Enseñanza – Aprendizaje

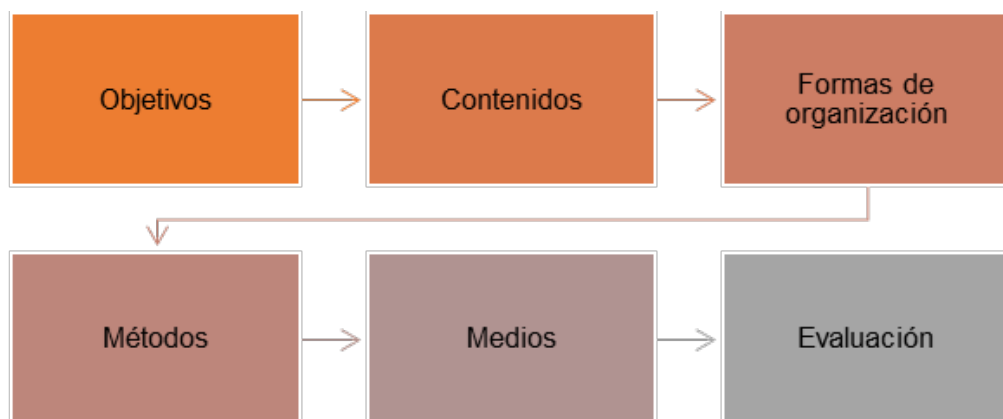
Para la página web EcuRed (2019), la enseñanza se refiere al proceso a través del cual se comparten

conocimientos, tanto en un sentido específico como en un sentido más amplio, relacionado con el rendimiento académico, considerando los factores que influyen en su desempeño.

Por lo tanto, el proceso de educación formal es altamente complejo y depende de varios elementos que deben interactuar de manera efectiva para obtener resultados satisfactorios.

La optimización de este proceso es difícil de alcanzar si no se manejan adecuadamente los componentes siguientes:

Figura 2: Componentes del proceso de enseñanza y aprendizaje



Fuente: EcuRed (2018)

Desde la perspectiva de Alvarado (2021), el proceso de enseñanza-aprendizaje es continuo a lo largo de la vida de las personas, y a veces se lleva a cabo en situaciones cotidianas en las que una persona enseña a otra cómo realizar ciertos procedimientos o cómo comportarse en ciertas situaciones.

MATERIALES Y MÉTODOS

En este estudio, se utilizó una metodología de ruta mixta que combina enfoques cualitativos y cuantitativos planteada por Sampieri (2018), además del método inductivo se utiliza para derivar conclusiones a partir de observaciones y análisis de la situación actual. El método

deductivo se emplea para deducir conclusiones generales a partir de premisas específicas, mientras que el método analítico se utiliza para analizar en detalle el estudio y comprender su importancia.

En cuanto a las técnicas, se destaca el uso de encuesta, que se aplicó al personal de la escuela para recopilar datos relacionados con la cultura organizacional y el proceso de enseñanza-aprendizaje. Se utilizó la escala de Likert para medir la actitud de los encuestados. También, se realizó una entrevista a la directora de la escuela para obtener información relevante.

Asimismo, se menciona la matriz FODA como una metodología que ayudó a analizar aspectos claves de la cultura organizacional y el proceso de enseñanza-aprendizaje y a identificar áreas de mejora, fortalezas, oportunidades y amenazas. La totalidad de la población objeto de estudio en esta investigación está compuesta por 16 docentes, 12 miembros del comité de padres de familia y 1 directora, sumando un total de 29 individuos

que conforman la comunidad de la Escuela Fiscal Mixta Enrique Grau Ruiz.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Encuesta dirigida a los docentes y comité de padres de familia, de la Escuela Fiscal Mixta Enrique Grau Ruiz, ciudad de Guayaquil:

1. ¿Tiene conocimiento de qué es una cultura organizacional?

Tabla 1: Cultura organizacional

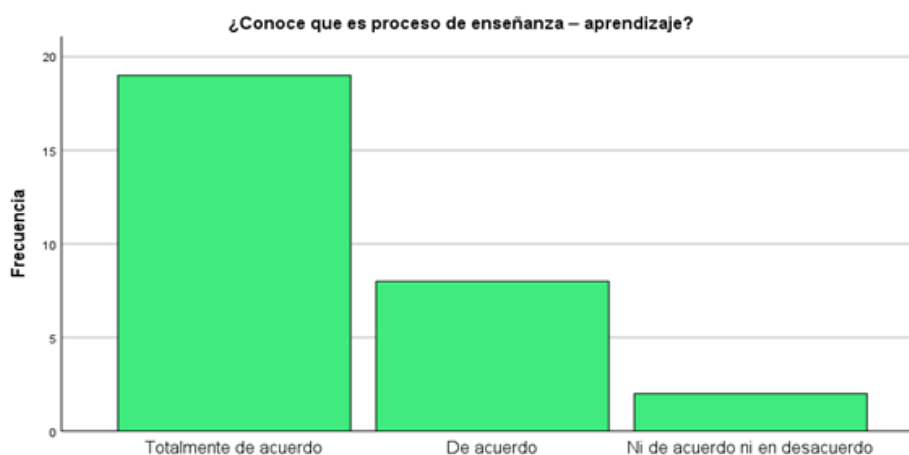
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	12	41,4%
	De acuerdo	14	48,3%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	10,3%
	Total	29	100,0%

Fuente: Información obtenida de Escuela Fiscal Mixta Enrique Grau Ruiz

Análisis: En la encuesta realizada el 41,4% está totalmente de acuerdo que tienen conocimiento de la cultura organizacional, el 48,3% está de acuerdo, y un 10,3% ni está de acuerdo ni en desacuerdo, cabe recalcar que las encuestas se aplicaron a docentes, comité de padres de familia de la Escuela Fiscal Mixta Enrique Grau Ruiz. Este resultado sugiere que existe un grado de conciencia y comprensión sobre la cultura organizacional en la población encuestada, pero también puede indicar que podría haber margen para mejorar la comunicación o la transparencia en relación con este aspecto dentro de la institución.

2. ¿Conoce que es proceso de enseñanza – aprendizaje?

Figura 3: Conocimiento del proceso de enseñanza – aprendizaje



Fuente: Información obtenida de Escuela Fiscal Mixta Enrique Grau Ruiz

Análisis: Según los encuestados mencionaron que el 65,5% está totalmente de acuerdo en conocer que es un proceso de enseñanza – aprendizaje, el 27,6% nos señala que también tienen conocimiento de aquello y por último con el 6,9% existe cierta duda o no tienen en claro de que es un proceso de enseñanza – aprendizaje ya que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo. Este resultado muestra un alto nivel de conocimiento y comprensión sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje entre los encuestados, pero destaca la importancia de brindar apoyo adicional o información a aquellos que pueden tener dudas o falta de claridad sobre este concepto.

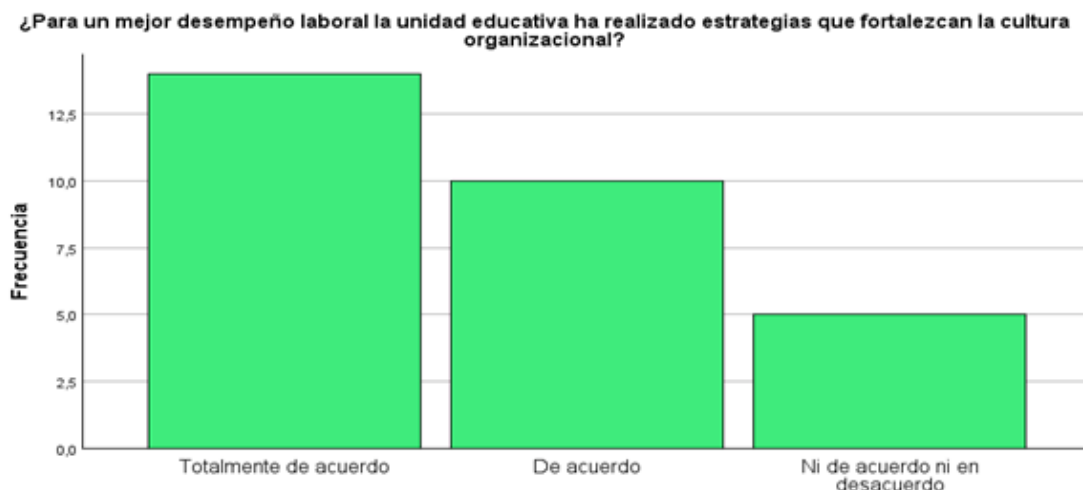
3. ¿Los procesos de enseñanza – aprendizaje que se han aplicado en la educación incidieron en el rendimiento académico?

Tabla 2: Rendimiento académico en el proceso de enseñanza – aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	19	65,5%
	De acuerdo	10	34,5%
	Total	29	100,0%

Fuente: Información obtenida de Escuela Fiscal Mixta Enrique Grau Ruiz

Análisis: En base a las personas encuestadas nos indican que 65,5% está totalmente de acuerdo en que los procesos de enseñanza – aprendizaje que han sido aplicados en la formación de la educación si incide en el rendimiento académico, además el 34,5% están de acuerdo con ello. Estos hallazgos destacan la percepción positiva de los encuestados sobre la influencia de los procesos de enseñanza-aprendizaje en el rendimiento académico y enfatizan la importancia de la calidad de la educación en la mejora del desempeño de los estudiantes.



Fuente: Información obtenida de Escuela Fiscal Mixta Enrique Grau Ruiz

Análisis: En base a la encuesta realiza el 48,3% de las personas están totalmente de acuerdo que para un mejor desempeño laboral la unidad educativa si ha realizado estrategias que fortalezcan la cultura organizacional, junto 34,5% también están de acuerdo y un 17,2% que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Existe un reconocimiento por parte de una parte significativa de los encuestados de que las estrategias para fortalecer la cultura organizacional. Esto destaca la importancia de seguir promoviendo prácticas y políticas que fomenten una cultura organizacional positiva y productiva en la institución.

5. ¿Se realiza un seguimiento continuo a las estrategias pedagógicas que tiene la institución?

Tabla 3: Seguimiento continuo a las estrategias pedagógicas

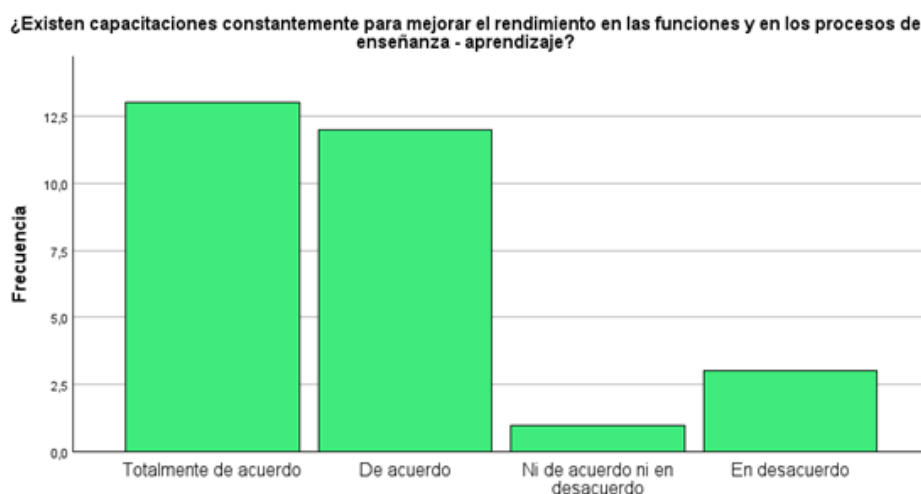
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	16	55,2%
	De acuerdo	10	34,5%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	10,3%
	Total	29	100,0%

Fuente: Información obtenida de Escuela Fiscal Mixta Enrique Grau Ruiz

Análisis: En base a los resultados obtenidos de la encuesta realizada el 55,2% están totalmente de acuerdo, el 34,5% están de acuerdo en que si existe un seguimiento continuo a las estrategias pedagógicas que tiene la institución y el 10,3% que están ni de acuerdo ni en desacuerdo con aquello. Sería útil complementar estos resultados con evaluaciones más específicas de las estrategias pedagógicas y el seguimiento que se realiza en la institución para obtener una comprensión más completa de la situación.

6. ¿Existen capacitaciones constantemente para mejorar el rendimiento en las funciones y en los procesos de enseñanza - aprendizaje?

Figura 5: Capacitaciones para el proceso de enseñanza – aprendizaje



Fuente: Información obtenida de Escuela Fiscal Mixta Enrique Grau Ruiz

Análisis: El 44,8% están totalmente de acuerdo junto con el 41,4% que también están de acuerdo que si existen capacitaciones constantemente para mejorar el rendimiento en las funciones y en los procesos de enseñanza – aprendizaje, caso contrario el 3,4% está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 10,3% que están en desacuerdo con lo indicado. Es importante tener en cuenta las voces de aquellos que indicaron estar en desacuerdo o indecisos, ya que esto podría ser una oportunidad para evaluar y mejorar el programa de capacitación existente.

Análisis de la entrevista

La presente entrevista está dirigida a la directora de la Escuela Fiscal Mixta Enrique Grau Ruiz, ciudad de Guayaquil, las repuestas se muestran en las siguientes preguntas:

1. ¿Existe una cultura organizacional adecuada?

Si existe una cultura organizacional, pero están en un proceso de reestructuración porque llegaron nuevas herramientas de parte del Ministerio de Educación, llamadas Proyecto Colmena. En donde se van a realizar proyectos institucionales, educativos, el Código de convivencia y el plan de riesgo. Todos estos organismos ayudan a la institución a avanzar y organizarse mejor.

2. ¿En la unidad educativa existe una determinación de la situación actual de la cultura organizacional y los procesos de enseñanza - aprendizaje?

Si existe dicho diagnóstico, iniciando este año se realizó un PEI (Plan Educativo Institucional) trabajando junto con el Desarrollo pedagógico en donde se diagnostica a los niños dependiendo de la necesidad educativa que tienen, esto se evalúa de manera individual del docente hacia el estudiante y de manera global que es del directivo hacia los docentes. El DECE (Departamento de Consejería Estudiantil), Código de Convivencia y el PEI son los instrumentos principales en realizar este diagnóstico.

3. ¿De qué manera se determina la cultura organizacional y los procesos de enseñanza – aprendizaje dentro de la unidad educativa?

En cuanto a la cultura organizacional se trabaja mediante técnicas o estrategias que se utilizan para poder sacar las causas o consecuencias de aquellas necesidades de la institución, estudiantes y padres. En cuanto a los procesos de enseñanza – aprendizaje se basa en los docentes, ver si ellos están realmente capacitados si son organizados o planifican sus actividades pedagógicas.

4. ¿Los procesos de enseñanza – aprendizaje permiten cumplir todo lo estipulado dentro de la unidad educativa?

Si, la mayoría de procesos que se realizan en la institución se tratan de cumplir

5. ¿Se emplea una supervisión a la cultura organizacional y a las actividades de enseñanza – aprendizaje de los docentes?

Si, esta supervisión se la hace dos veces anualmente y mensualmente porque se lleva una planificación que se la entrega con fecha de calendario según el cronograma institucional.

Análisis FODA institucional

El análisis FODA es una herramienta esencial para examinar, a través de una matriz, la situación actual y estratégica de una entidad u organización tanto en su interior como en su entorno externo. La implementación de un análisis FODA es de gran importancia en una empresa, ya que este procedimiento evalúa tanto los aspectos internos (fortalezas y debilidades) como los factores externos (amenazas y oportunidades). Esto simplifica la creación y formulación de estrategias que pueden ayudar a mejorar el rendimiento y la eficiencia de la empresa Pursell (2023).

Para desarrollar la matriz FODA, resultó fundamental llevar a cabo esta actividad en colaboración con la directora de la unidad

educativa. En el proceso, comenzamos por crear un registro de las oportunidades y amenazas fundamentales que afectan a la institución, así como una lista de las fortalezas y debilidades

internas claves. También tuvimos en cuenta las opiniones de los docentes, considerándolas como valiosas contribuciones al análisis. Finalmente, se elabora la matriz FODA de la siguiente manera:

Tabla 4: Matriz FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none">• La diversidad cultural de sus estudiantes para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje y promover la comprensión intercultural.• Los docentes están comprometidos con la mejora educativa, esto tiene un impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes.• Existe la colaboración entre la escuela y los padres lo cual mejora la experiencia educativa de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none">• La escuela puede aprovechar la oportunidad de actualizar su plan de estudios para adaptarse a las necesidades educativas contemporáneas.• Alianzas educativas para colaborar con otras instituciones educativas o empresas para ofrecer recursos adicionales y enriquecer el aprendizaje.• La expansión de las tecnologías digitales y las plataformas educativas en línea ofrece oportunidades para mejorar la educación.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none">• Infraestructura deficiente, la falta de instalaciones adecuadas y recursos limita el desarrollo de actividades educativas efectivas.• La resistencia al cambio dificulta la adopción de nuevos métodos educativos o tecnológicos.• Limitada comunicación, poco clara y efectiva lo cual genera malentendidos y conflictos.• La escuela carece de recursos adecuados, como material didáctico o tecnológico, esto afecta negativamente la calidad de la educación.	<ul style="list-style-type: none">• Cambios en políticas educativas, los cambios en las políticas educativas gubernamentales afectan la operación y financiamiento de la escuela.• Competencia de otras instituciones, la competencia de otras escuelas privadas o públicas influye en la matrícula y los recursos disponibles.• La crisis económica puede resultar en recortes de presupuesto y recursos para la escuela.• Si la cultura organizacional no satisface las necesidades de los estudiantes o no es inclusiva, puede haber una mayor deserción.

Fuente: Información obtenida de Escuela Fiscal Mixta Enrique Grau Ruiz

Análisis matriz: MEFI (matriz de evaluación de los factores internos)

La matriz MEFI es una herramienta valiosa que proporciona una comprensión clara de la situación real de una entidad al evaluar sus fortalezas y debilidades.

Su implementación es esencial para identificar cuáles son los puntos más sólidos y las áreas más vulnerables de la organización, permitiendo así tomar medidas correctivas a tiempo.

En colaboración con la directora de la encuesta, elaboramos esta matriz MEFI utilizando los datos obtenidos a través del análisis FODA. En primer lugar, creamos una matriz que enumera tanto las fortalezas como las debilidades, y asignamos un valor de peso a cada factor, reflejando su importancia relativa. La suma total de los valores de peso equivale a 1.

A continuación, en la columna de calificación, evaluamos cada factor y le asignamos una puntuación. Para las fortalezas, utilizamos valores entre 3 y 4, mientras que, para las

debilidades, empleamos valores entre 1 y 2. Estas calificaciones se basaron en el grado de importancia de cada factor. Finalmente, multiplicamos la segunda columna (peso) por la tercera columna (calificación) para obtener el peso ponderado.

El resultado en la matriz de fortalezas y debilidades fue de 2,39, lo que indica un nivel medio-bajo. A pesar de esto, no se interpreta como una debilidad grave, pero se reconoce la necesidad de tomar acciones inmediatas para mejorar la cultura organizacional de la institución. Esto implica diseñar y aplicar estrategias que se adapten a la unidad educativa y aborden sus debilidades.

Análisis Matriz: MEFE (matriz de evaluación de los factores externos)

La matriz MEFE guarda una relación directa con la matriz MEFI, ya que ambas siguen el mismo procedimiento, aunque se aplican a diferentes conjuntos de información. Esta herramienta resulta valiosa para comprender la situación real en la que se encuentra la escuela, permitiendo evaluar y valorar sus oportunidades y amenazas mediante una calificación.

En colaboración con la directora de la escuela, desarrollamos la matriz MEFE. Para su elaboración, consideramos la información detallada en la matriz FODA, enfocándonos en los puntos relacionados con las oportunidades y amenazas. En primer lugar, asignamos valores numéricos a cada factor, asegurando que la suma total de estos valores resultara en 1. Los valores se determinaron en función de la importancia relativa de cada factor, oscilando entre 0.0 (sin importancia) y 1.0 (muy importante).

Luego, en la columna de calificación, otorgamos puntuaciones a los factores de oportunidades y amenazas. Las oportunidades recibieron calificaciones entre 4 y 3, mientras que las amenazas fueron calificadas entre 1 y 2, dependiendo de la magnitud del factor. Finalmente, multiplicamos el peso asignado por

la calificación correspondiente para obtener el peso ponderado.

Este caso, la matriz MEFE arrojó un valor de peso ponderado de 2,21, lo que indica que se encuentra en un rango bajo. Esto sugiere la necesidad de fortalecer las oportunidades para aprovechar al máximo su potencial estratégico y, al mismo tiempo, reducir las amenazas.

DISCUSIÓN

Este estudio señala la significativa relevancia de la cultura organizacional en las instituciones educativas, ya que su propósito es evidente en la búsqueda de la excelencia educativa. Una cultura sólida y bien establecida favorece la consecución de los objetivos institucionales, en beneficio de toda la comunidad académica.

Los resultados de este estudio indican que la mayoría de los docentes en la Escuela Fiscal Mixta Enrique Grau Ruiz tienen un limitado conocimiento sobre la cultura organizacional, lo que lleva a la poca relevancia dentro de la institución. La cultura no solo impacta positivamente en los procesos administrativos, sino también en el ámbito académico.

Elementos como las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas se ven afectadas debido a la ausencia de cultura organizacional, lo que repercute directa e indirectamente en la calidad de la educación proporcionada por la institución educativa. Sin embargo, la investigación realizada por Saiz y Jácome (2022), respalda estos hallazgos, subrayando que la cultura organizacional es esencial para cualquier tipo de organización, incluidas las instituciones educativas, lo que sugiere la necesidad de adaptarse al cambio y mantenerla.

Por lo tanto, según el detallado estudio realizado por Salcedo et al. (2023), destaca que la cultura organizacional aporta valiosos beneficios en el ámbito educativo al estar arraigada en la responsabilidad y la identidad de la institución.

En este sentido, se recalca la importancia de que los docentes se esfuercen en brindar una educación de alta calidad, ya que una parte significativa del rendimiento académico de los estudiantes está vinculada directamente con la calidad de enseñanza proporcionada por los docentes. En contraste con el estudio realizado por Moreno y Pineda (2019), ponen de manifiesto que la cultura organizacional no solo contribuye a mejorar el desempeño de los docentes, sino que también facilita la alineación con los objetivos de la institución, promueve relaciones laborales más saludables, fomenta el trabajo en equipo y, sobre todo, fortalece la comunicación.

Este trabajo de investigación ha logrado explorar el conocimiento que poseen los docentes acerca de la cultura organizacional y su influencia en la calidad de la educación en la unidad educativa. En consecuencia, se han identificado debilidades que pueden convertirse en riesgos tanto para los procesos administrativos como para los académicos en la institución.

CONCLUSIONES

Los fundamentos teóricos desempeñaron un papel esencial al proporcionar una base sólida para la evaluación de los mecanismos de la cultura organizacional, que resultan fundamentales para la mejora del proceso de enseñanza y aprendizaje. Está claro que la cultura organizacional está influenciada por los valores y normas que prevalecen en la institución educativa.

El diagnóstico realizado sobre la situación actual puso de manifiesto las deficiencias existentes en la institución educativa. Además, destacó la importancia de llevar a cabo un Plan Operativo Anual (POA) como recomendación de los docentes para mejorar la cultura organizacional y la implementación de las estrategias pedagógicas. Esto se plantea con el objetivo de mejorar la calidad de la educación y ofrecer un proceso de enseñanza más efectivos en las actividades planificadas, como parte integral del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje (PEA).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado, M. (02 de diciembre de 2021). El proceso de enseñanza aprendizaje desde una perspectiva constructivista. Obtenido de Luca: <https://www.lucaedu.com/como-se-concibe-el-proceso-de-ensenanza-aprendizaje/>

Burbano, E. (27 de noviembre de 2019). Importancia de la cultura organizacional en las instituciones educativas. Obtenido de Societas. Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3411771006/html/>

Ecured. (2018). Ecured. Obtenido de Ecured: https://www.ecured.cu/Proceso_de_ense%C3%B1anza-aprendizaje#:~:text=Proceso%20de%20ense%C3%B1anza-aprendizaje%20es,factores%20que%20determinan%20su%20comportamiento.#:~:text=Proceso%20de%20ense%C3%B1anza-aprendizaje%20es%20el%20procedimiento%20mediante%20

EcuRed contributors. (05 de julio de 2019). Proceso de enseñanza-aprendizaje. Obtenido de EcuRed: https://www.ecured.cu/index.php?title=Proceso_de_ense%C3%B1anza-aprendizaje&oldid=3441782

Moreno, G. &. (2019). La Determinación de la Relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Docente en Instituciones de Educación Superior. Obtenido de Quito: Pucese. Pursell, S. (14 de febrero de 2023). Análisis FODA de una empresa: qué es, cómo se hace y ejemplos. Obtenido de HubSpot: <https://blog.hubspot.es/marketing/analisis-foda>

Quimis, M., & Macías, F. (21 de julio de 2023). Cultura organizacional y su incidencia en la calidad educativa de la Escuela Francisca Vera Robles. Obtenido de MQRInvestigar, 7(3), 1475-1491: <https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/524/2108>

Saiz, M., & R Jácome. (2022). La Cultura Organizacional de las Instituciones de Educación Superior. . Obtenido de Panamá: Scielo.

Salcedo, M. C. (2023). Cultura organizacional y calidad educativa en las instituciones educativas públicas San Juan Bautista, UGEL . Obtenido de Huamanga.México: Ciencia Latina.

Sampieri, R. H. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Obtenido de Gogle Books: https://books.google.com.ec/books/about/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N.html?id=5A2QDwAAQBAJ&source=kp_book_description&redir_esc=y

Ulloa, N. (agosto de 2019). Cultura organizacional ¿un paradigma social? Obtenido de Revista ComHumanitas, ISSN: 1390-776X: <https://www.comhumanitas.org/index.php/comhumanitas/article/view/201/194>

Valdiriz, A., Herrera, G., & Ruíz, I. (01 de julio de 2022). La cultura organizacional en la gestión educativa. Obtenido de Ciencia Matria Revista: <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/793/1282>

Yopan, J., iPalmero, N., & Santos, J. (2020). Cultura Organizacional. Obtenido de Controversias y Concurrencias Latinoamericanas, 11(20),263-289: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>