

CULTURA ORGANIZACIONAL Y TOMA DE DECISIONES EN LA UNIDAD EDUCATIVA "MANUEL INOCENCIO PARRALES Y GUALE"

ORGANIZATIONAL CULTURE AND DECISION MAKING IN THE "MANUEL INOCENCIO PARRALES Y GUALE" EDUCATIONAL UNIT

Mirella Paulette Gonzabay Moreno ^{1*}

¹ Profesional en formación de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Manabí, Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-7625-8774>. Correo: gonzabay-mirella0013@unesum.edu.ec

Ing. José Jorge Tualombo Tituaña ²

² Docente Universidad Estatal del Sur de Manabí; Ingeniero en contabilidad y auditoría, Jipijapa, Manabí, Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0420-7274>. Correo: jose.tualombo@unesum.edu.ec

*** Autor para correspondencia:** gonzabay-mirella0013@unesum.edu.ec

Resumen

Actualmente la cultura organizacional forma parte de la identidad de la institución, su importancia radica en la dirección del funcionamiento del personal interno: directivos, clima laboral y externo en relación con la comunidad, además de la valoración de los procedimientos de eficiencia y eficacia, para detectar riesgos y así el directivo tome las decisiones correctas, es por ello, que la investigación tiene como objetivo analizar la cultura organizacional y su incidencia en la toma de decisiones de la Unidad Educativa "Manuel Inocencio Parrales y Guale" del cantón Jipijapa. La metodología utilizada tiene un enfoque inductivo, deductivo y analítico donde se hace uso de la recopilación de datos mediante las técnicas de entrevista y encuestas permitiendo extraer análisis de resultados, a su vez, sirve para hacer conclusiones y recomendaciones extendidas de nuestras variables de estudio, la población estuvo conformada por 52 personas entre docentes, personal administrativo y directivos. Los resultados determinaron que la mayoría de encuestados está en desacuerdo respecto a que exista una comunicación abierta y efectiva donde las ideas y preocupaciones se escuchen y se tomen en cuenta. Por esta razón, la situación actual expuesta debe cambiar, puesto que promover la cultura de la comunicación abierta es el primer paso para construir una relación de confianza, alentar la participación de los trabajadores y promover la atmósfera laboral en equipo, de esta forma se recomienda establecer un programa de capacitación y desarrollo para el personal docente y administrativo en donde se busque promover las habilidades de comunicación, la colaboración y la ética organizacional.

Palabras clave: eficacia; liderazgo; cultura organizacional; decisiones; administración; ética profesional

Abstract

Currently, the organizational culture is part of the identity of the institution, its importance lies in the direction of the functioning of the internal staff: managers, work and external climate in relation to the community, in addition to the assessment of efficiency and effectiveness procedures, to detect risks and thus the manager makes the correct decisions, which is why the research aims to analyze the organizational culture and its impact on decision-making of the "Manuel Inocencio Parrales y Guale" Educational Unit of the Jipijapa canton. The methodology used has an inductive, deductive and analytical approach where data collection is used through interview and survey techniques, allowing analysis of results to be extracted, in turn, it serves to make extended conclusions and recommendations of our study variables. The population was made up of 52 people, including teachers, administrative staff and managers. The results determined that the majority of respondents disagree that there is open and effective communication where ideas and concerns are heard and taken into account. For this reason, the current situation exposed must change, since promoting the culture of open communication is the first step to build a relationship of trust, encourage worker participation and promote a team work atmosphere, thus it is recommended establish a training and development program for teaching and administrative staff that seeks to promote communication skills, collaboration and organizational ethics.

Keywords: effectiveness, leadership, organizational culture, decisions, administration, professional ethics

Fecha de recibido: 26/07/2024

Fecha de aceptado: 09/09/2024

Fecha de publicado: 10/10/2024

Introducción

La cultura organizacional está incluida en la gestión del proceso administrativo el cual es una herramienta de vital importancia para una empresa. Se relaciona con las funciones de mejora en el desempeño de los recursos de la empresa y las funciones de los trabajadores, permitiendo conducir de una manera organizada y productiva, logrando de manera eficiente que cada miembro de la organización conozca su rol dentro de los procesos administrativos (Macias, 2024).

Es importante mencionar que la cultura organizacional desempeña un papel fundamental en la toma de decisiones en cualquier institución, y las unidades educativas no son la excepción. La manera en que una organización define sus valores y principios, así como la forma en que promueve la comunicación entre su personal, puede tener un impacto significativo en la calidad de atención que se brinda a los usuarios (Morales, 2024).

En America Latina se conoce a la toma de decisiones como es un proceso fundamental en la vida personal y profesional de las personas, así como en el funcionamiento de cualquier organización, ya que se refiere a la selección de una opción entre varias alternativas disponibles con el objetivo de alcanzar una meta o resolver un problema específico (Lino, 2023).

Por su parte, en Ecuador la cultura organizacional ha evolucionado con el paso del tiempo volviéndose una herramienta fundamental en las organizaciones, que se aplica para el logro de sus objetivos, realizando las actividades a través de una eficiente y eficaz gestión es mucho más probable que alcance sus fines (Domínguez, 2024).

Actualmente en la provincia de Manabí se están implementando planes y programas de gestión del cambio de cultura organizacional en las instituciones educativas, para traducir las estrategias organizacionales en planes concretos, monitorear su ejecución y ofrecer una visualización completa de la gestión y desempeño de las operaciones (Constante, 2022).

En este sentido, queda claro que la toma de decisiones y la cultura organizacional están estrechamente relacionadas, ya que la cultura de una organización puede influir de manera significativa en cómo se toman y ejecutan las decisiones dentro de la empresa. Por esta razón, se establece las normas, los valores y las creencias que guían el comportamiento de los empleados y, por lo tanto, impacta en el proceso de toma de decisiones de diversas formas (Báez, 2024).

El problema principal que está atravesando la unidad educativa "Manuel Inocencio Parrales y Guale" del cantón Jipijapa radica en la escasa capacitación al departamento administrativo en temas de cultura organizacional, en donde se promueva temas donde se busque fortalecer con detalle las funciones que deben cumplir las diferentes áreas administrativas, incluyendo el desarrollo de los docentes en sus procesos.

Por esta razón, la presente investigación tiene como objetivo analizar como la cultura organizacional incide en la toma de decisiones de la Unidad Educativa "Manuel Inocencio Parrales y Guale" del cantón Jipijapa, para ello fue necesario hacer uso de una metodología de tipo mixta cuyos métodos fueron analítico, inductivo-deductivo, estadístico, bibliográfico y haciendo uso de las técnicas de recolección de datos como encuestas, con la utilización de cuadros estadísticos para efectuar la tabulación e interpretación de resultados.

La investigación se justifica de manera teórica debido a que su importancia radica en la forma como se toman las decisiones en relación a la gestión de los recursos y la comunicación, cabe indicar que una cultura organizacional bien definida contribuye a alinear las decisiones con los objetivos institucionales.

Desarrollo

Para el desarrollo de la investigación fue necesaria la revisión teórica de estudios relacionados con el tema de investigación a fin de tener un sustento sobre las variables estudiadas, en este caso cultura organizacional y toma de decisiones. En este caso, se tiene el proyecto de Mandell (2021) en su estudio sobre estrategias para la toma de decisiones evidencia que, la toma de decisiones es un proceso fundamental en la vida personal y profesional. Por lo cual, antes de tomar una decisión, se debe comprender completamente cuál es el problema que estás tratando de resolver, recopilar datos y buscar información relevante sobre las opciones disponibles, generar una lista de posibles soluciones o cursos de acción.

Al mismo tiempo, Ponte (2022) en su estudio sobre cultura organizacional en los profesionales de la salud del Hospital César Vallejo Mendoza, determinó que en la institución se comparte un sentido común de identidad institucional y cultura organizacional, por tal razón concluyó que existe una relación moderadamente positiva entre la identidad de la institución y su cultura organizacional. En este sentido, se determina que la cultura organizacional es un concepto integral que abarca una amplia gama de elementos, como el conocimiento, diversas creencias, expresiones artísticas, moralidad, aspectos legales, costumbres y hábitos, así como las habilidades adquiridas por un individuo como parte activa de la sociedad.

Conjuramente, Quintuña (2021) en su apartado investigativo titulado Programa de Cultura organizacional en el desempeño laboral en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, considero lo siguiente, mediante un programa de cultura organizacional, permite mejorar el desempeño docente de una unidad educativa genera una huella en el plano moral, motivacional, la satisfacción y producción en su institución, ayuda a implementar estrategias y afinar la eficacia y las competencias de los docentes de una unidad Educativa como agente socializador y educador de los estudiantes ecuatorianos.

A breves rasgos, se concluye que la cultura organizacional ejerce una influencia profunda en cómo se toman las decisiones en una organización, por ello es importante que los líderes y los miembros de la organización comprendan cómo la cultura afecta la toma de decisiones y trabajen para fomentar una cultura que sea coherente con los objetivos y valores de la institución.

Cultura organizacional

La cultura organizacional es un factor vital para las empresas de la misma forma para las instituciones, influye en todos los aspectos de su ejercicio y éxito. En primer lugar, la cultura organizacional instituye la identidad, los valores esenciales de una organización, creando un sentido de pertenencia y un sistema frecuente compartidos para sus empleados. De esta manera, esto no sólo fortalece la cohesión interna, así mismo atrae, retiene talento que se identifica con la cultura de la organización (Romero, 2023).

Bajo otra perspectiva, el autor Álava (2023) indica que la cultura influye en la toma de decisiones, la conducta de los empleados y la resolución de conflictos, lo que impacta directamente en el desempeño y la capacidad de adaptarse a los cambios y desafíos ambientales. Por su parte, la cultura organizacional tiene un impacto significativo en la imagen de la empresa entre los clientes, los socios comerciales y la sociedad en su conjunto.

En definitiva, una cultura que priorice la ética, el compromiso social y la calidad de los productos o servicios puede fortificar la confianza del público y la lealtad de los clientes. Además, una cultura fuerte y positiva puede servir como un activo estratégico al diferenciar a una organización en el mercado, así como direccionar sus acciones hacia objetivos a largo plazo.

Toma de decisiones

La toma de decisiones en una organización está directamente relacionada con su comportamiento real. Esto se aplica a temas, sectores o procesos específicos, y es crucial actuar de manera oportuna ante cualquier eventualidad. Conocer cómo abordar las decisiones es fundamental para que las unidades educativas y otras instituciones puedan gestionar conflictos y aprovechar oportunidades en beneficio del desarrollo (Soledispa, 2024).

De igual manera, la toma de decisiones se la conoce como un proceso que ocurre en todos los ámbitos organizativos y en la administración en general. Su objetivo es reducir los riesgos de la organización, resolver problemas y aprovechar oportunidades. La información y el conocimiento son recursos estratégicos que influyen en los procesos cognitivos e informacionales relacionados con la toma de decisiones (Tigrero, 2024).

En efecto, la toma de decisiones implica emplear todos nuestros procesos mentales para evaluar diferentes opciones y elegir la más apropiada. Al hacerlo, se debe considerar tanto las consecuencias positivas como las negativas que conlleva cada elección. Además, tomar una decisión requiere confianza y determinación para resolver problemas en diversas situaciones.

Materiales y métodos

El presente trabajo tiene una metodología basada en un enfoque mixto, de tipo descriptivo, exploratorio y bibliográfico. La problemática fue identificada a partir de un proceso de observación, en base al cual se usaron posteriormente herramientas de recolección y análisis de datos de tipo cuantitativo y cualitativo. Previo a la recolección de datos, se procedió con revisión de fuentes bibliográficas para delimitar el estudio, las cuales proporcionaron las bases teóricas y metodológicas del tema propuesto.

La investigación se realizó en la Unidad Educativa "Manuel Inocencio Parrales y Guale" del cantón Jipijapa. Donde se llevó a cabo una investigación cuantitativa y se tomó como población al personal administrativo y docente de la institución, a los cuales se aplicó la técnica de encuesta con la ayuda de un cuestionario de preguntas cerradas. Cabe destacar que se encuestaron un total de 52 personas perteneciente a la Unidad Educativa antes mencionada.

Tabla 1. Población de estudio

Área de trabajo	Cantidad de trabajadores
Personal administrativo	12
Personal docente	40
Total	52

Uno de los métodos utilizados fue el estadístico, ya que permitió analizar e interpretar mediante tablas y gráficos los resultados de la investigación, permitiendo establecer las respectivas conclusiones y recomendaciones del artículo. Así mismo, se usó el método bibliográfico para recopilar información de artículos científicos, libros digitales, blogs, páginas web e incluso otras tesis de grado para organizar el marco teórico con citas bibliográficas de otros autores, relacionadas al tema y las variables objeto de estudio.

Para finalizar, se utilizó el método analítico para poder entender el problema o fenómeno en sus componentes más pequeños y así poder comprender su funcionamiento y relaciones. Este método permitió diagnosticar los problemas, permitiendo un análisis de la cultura organizacional en el proceso de toma de decisiones de la Unidad Educativa.

Resultados y discusión

En las siguientes tablas se muestran los resultados de las encuestas realizadas a los 52 trabajadores de la Unidad Educativa "Manuel Inocencio Parrales y Guale" del cantón Jipijapa.

Tabla 2. Influencia de la cultura organizacional en la colaboración entre los departamentos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	11	21%
Indeciso	5	10%
En desacuerdo	23	44%
Totalmente en desacuerdo	13	25%
Total	52	100%

Los resultados correspondientes a la tabla 2 muestran que el 44% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo respecto a que la cultura organizacional de la Unidad Educativa “Manuel Inocencio Parrales y Guale” promueve la colaboración entre los diferentes departamentos; mientras que el 21% contradijo al estar de acuerdo y el restante 10% se mostró indeciso. Indudablemente, cuando la cultura organizacional es aplicada de forma correcta, se vuelve fundamental para determinar el entorno laboral.

Tabla 3. Tipo de cultura organizacional sobresaliente en el centro educativo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Autoritaria correctiva	5	10%
Autoritaria benevolente	0	0%
Consultiva	38	73%
Participativa	9	17%
Total	52	100%

De acuerdo a los resultados correspondientes a la tabla 3, el 73% de los encuestados indicó que el tipo de cultura organizacional que destaca en el centro educativo es consultivo; mientras que el 17% mencionó se trata de la participativa y el restante 10% direccionó su respuesta hacia la alternativa autoritaria correctiva. La tipología predominante según el criterio del personal, considera que las metas trazadas se acercan a la dirección ideal después de ser objetadas con los trabajadores y las decisiones se consideran en niveles inferiores.

Tabla 4. Necesidad de mejora en la actual cultura organizacional y en toma de decisiones

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	36	69%
De acuerdo	14	27%
Indeciso	2	4%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	52	100%

En este caso, los resultados arrojaron que la mayoría de los encuestados están totalmente de acuerdo en que debería aplicarse una mejora en la actual cultura organizacional y en el proceso de toma de decisiones de la Unidad Educativa "Manuel Inocencio Parrales y Gualle"; mientras que el 27% manifestó estar de acuerdo y el restante 4% se mostró indeciso. Es importante mencionar que la cultura organizacional no solo define el entorno laboral, sino que también juega un papel crucial en la toma de decisiones dentro de una empresa. Desde los estilos de gestión hasta la cooperación y la autonomía de los roles.

Tabla 5. Beneficios generados por el proceso de toma de decisiones.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	8%
De acuerdo	0	0%
Indeciso	40	77%
En desacuerdo	8	15%
Totalmente en desacuerdo	6	0%
Total	52	100%

De acuerdo a los resultados de esta tabla, el 77% de los encuestados se mostró indeciso en lo concerniente a que la toma de decisiones en la unidad educativa les ha permitido resolver problemas y aprovechar oportunidades, garantizando la seguridad y el bienestar de los estudiantes; mientras que el 15% manifestó estar en desacuerdo y el restante 8% contradijo al estar totalmente de acuerdo. En base a la situación actual cuando se aplique una mejora en la cultura organizacional y en el proceso de toma de decisiones, se generará un mejor aprovechamiento del potencial del personal y la integridad de los educandos.

Tabla 6. Frecuencia con que participa en el proceso de toma de decisiones

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	3	6%
Ocasionalmente	40	77%
Raramente	9	17%
Nunca	0	0%
Total	52	100%

La mayoría de encuestado indicó que ocasionalmente se enfrenta a decisiones importantes en la unidad educativa; mientras que el 17% manifestó que raramente y el restante 6% coincidió en que regularmente. Si bien es cierto, es de suma importancia que los trabajadores sean partícipes de todo el proceso de toma de decisiones, pero también es trascendental que las ocasiones en las que se ejecute dicha acción, sea de forma estratégica, eficaz y eficiente.

Tabla 7. Principales tipos de decisiones aplicados en la institución educativa

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Programadas	0	0%
Estratégicas	9	17%
Tácticas	15	29%
Operativas	26	50%
Individuales	0	0%
Grupales	2	4%
Total	52	100%

La interpretación de esta pregunta concluye que el 50% de los encuestados coincidió en que las decisiones operativas son las aplicadas principalmente en la institución; el 29% indicó se trata de las tácticas; mientras que el 17% seleccionó las estratégicas y el restante 4% direccionó su respuesta hacia la alternativa grupales. A propósito, la respuesta predominante hace referencia a la toma de decisiones más prácticas y concretas, relacionadas con las tareas diarias tales como gestión, coordinación y supervisión.

Discusión

La discusión de resultados es una parte fundamental de cualquier investigación, ya que permite analizar y dar sentido a los hallazgos obtenidos en relación con los objetivos planteados. En este caso, los objetivos de la investigación se centran en la relación entre la cultura organizacional y la toma de decisiones en la Unidad Educativa “Manuel Inocencio Parrales y Guale” del cantón Jipijapa.

En este sentido, para fundamentar las bases teóricas relacionadas a la cultura organizacional y toma de decisiones, los resultados demostraron que: el 50% de los encuestados está de acuerdo con respecto a que el término “cultura organizacional” debería socializarse detalladamente en el personal de las instituciones educativas; el 73% indicó que el tipo de cultura organizacional que destaca en el centro educativo es consultiva; el 50% coincidió en que las decisiones operativas son las aplicadas principalmente en la institución y el 59,6% indicó que la experiencia es el principal factor influyente en la toma de decisiones.

A propósito, Salcedo (2024) exterioriza que “la cultura organizacional está influenciada por la calidad y colectividad de la empresa, que se basa en actividades internas y externas llevadas a cabo diariamente” (p.14). Es importante destacar que una institución tiene una cultura organizacional óptima cuando genera la oportunidad de compensar el éxito sobre la base de su identidad, cuando se perciben las raíces de los valores corporativos, cuando alcanzan la constancia de empleados efectivos y motivados y cuando logran un buen entorno laboral en el que el trabajo en equipo se lleva a cabo como una alternativa estratégica para consolidar objetivos comunes.

En cuanto al estado actual de la cultura organizacional en la toma de decisiones a través de un análisis basado en la unidad educativa, los resultados sintetizaron que: el 77% de los encuestados indicó estar en desacuerdo con respecto a que en la institución educativa se promueve información acerca de la cultura organizacional orientada a espiritualidad de trabajo, así como la colaboración entre los diferentes departamentos.

Indudablemente la situación que hoy en día aborda al sitio de estudio no es la más convincente para determinar que existe una cultura organizacional consolidada, puesto que, entre respuestas totalmente negativas y dudas, el personal docente y administrativo enfatizó la necesidad de aplicar una mejora en la actual cultura organizacional y en el proceso de toma de decisiones de la Unidad Educativa "Manuel Inocencio Parrales y Guale.

Al respecto, la autora Alvari (2020) menciona que “la cultura positiva y de apoyo puede aumentar la satisfacción laboral, reducir la rotación de los empleados y mejorar el rendimiento individual y colectivo. Los empleados que han valorado y reconciliado con los objetivos de la compañía muestran un mayor nivel de compromiso y productividad” (p.19).

Desde otra perspectiva Delgado (2021) ostenta que “la investigación científica en varios campos de la ciencia es un pilar fundamental, puesto que contribuye a la calidad de vida e integridad de las personas, en la enseñanza de nuevos especialistas y el desarrollo de profesionales dirigidos a la investigación” (p.22). Por ende, el investigador debe ser una persona completa que otorgue la importancia adecuada para generar conocimiento y cambios en la realidad.

Con esta investigación, se comprobó que sí existe una comunicación regular durante el proceso de toma de decisiones, donde ante cualquier conflicto de intereses se aplica el diálogo y la búsqueda de un consenso que no afecte a nadie, sino que, por el contrario, atribuya beneficios significativos. Además, se comprobó que la cultura organizacional se promueve a través de los ejemplos emitidos por sus superiores e incluso se comunica mediante las reuniones permanentes y los diferentes programas de formación.

Conclusiones

Según el análisis estadístico y documental realizado en la investigación se ha podido evidenciar que la cultura organizacional moldea las normas, valores y prácticas dentro de una institución educativa, así como también proporciona una base esencial para abordar los desafíos y oportunidades que surgen en la toma de decisiones de la Unidad Educativa "Manuel Inocencio Parrales y Guale”. En este sentido, la comprensión de estos conceptos fundamentales es esencial para avanzar en la práctica de toma de decisiones más efectivas considerando que la cultura organizacional no está bien establecida.

En relación al estado actual de la cultura organizacional en la toma de decisiones de la Unidad Educativa, se obtuvo que la mitad de encuestados indicó estar en desacuerdo respecto a que exista una comunicación abierta y efectiva donde las ideas y preocupaciones se escuchen y se tomen en cuenta. Evidentemente, la situación actual expuesta debe cambiar, puesto que promover la cultura de la comunicación abierta es el primer paso para construir una relación de confianza, alentar la participación de los trabajadores y promover la atmósfera laboral en equipo.

Para finalizar, con la realización del presente artículo se deja un antecedente que sirve como herramienta valiosa para compartir y difundir los hallazgos en la comunidad científica y profesional, contribuyendo con mucho conocimiento en el ámbito educativo y académico. Dejando el nombre de la Universidad Estatal del Sur de Manabí en la categoría más alta de bases científicas a nivel nacional.

Referencias

- Romero, E. (06 de 2023). Clima y cultura organizacional de la Unidad Educativa Ciudad de Girón. Periodo marzo - julio 2023. *(tesis de grado)*. Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/26108/4/UPS-CT010910.pdf>
- Soledispa, S. (2024). La gestión administrativa en la unidad educativa Nuestra Señora del Carmen cantón Lomas de Sargentillo. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 6(1), 13. Obtenido de DOI: <https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v6i1.964>
- Tigrero, F. (2024). Liderazgo y gestión administrativa de las unidades educativas del Cantón Santa Elena. *Latam: revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(2), 16. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9541014>
- Alfaro, J. (2024). El Impacto de la Cultura Organizacional en la Adaptación de Metodologías Híbridas en Gestión de Proyectos en la Escuela Greenland Montessori. *(tesis de grado)*. UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA. Obtenido de <https://repositorio.ulacit.ac.cr/handle/20.500.14230/11287>
- Alvari, J. (2020). Cultura organizacional y su importancia dentro de la formación en turismo. *Revista Iberoamericana De La Educación*, III(2). doi:<https://doi.org/10.31876/ie.v3i2.40>
- Balarezo, R. (2023). Toma de decisiones y calidad de los servicios públicos en la Dirección Regional de Educación Madre de Dios, 2023. *(tesis de grado)*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/123804>
- Bernal, A. (2023). Clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa Dr. Isidro Ayora Cueva. *Dominio De Las Ciencias*, 9(1), 16. Obtenido de DOI: <https://doi.org/10.23857/dc.v9i1.3131>
- Báez, D. (2024). Desarrollo organizacional y toma de decisiones en la planificación estratégica institucional. *REVISTA INNOVACIÓN Y GERENCIA*, 10(1), 11. Obtenido de <https://ujgh.org/oj/index.php/IG/article/view/190>
- Caceres, M. (2023). Habilidades directivas y toma de decisiones desde la perspectiva docente en dos instituciones educativas primaria, Puno, 2022. *(tesis de grado)*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107849>
- Constante, M. (2022). Cultura Organizacional para el cumplimiento de las operaciones administrativas en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón 24 de Mayo. *(tesis de grado)*. Jipijapa, Manabi, Ecuador: Universidad Estatal del Sur de Manabi. Obtenido de <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/5351/1/CONSTANTE%20FUENTES%20MELIS%20LIZBETH.pdf>
- Delgado Bardales, J. M. (2021). La investigación científica: su importancia en la formación de investigadores. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, V(3), 2385-2386. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.476

- Domínguez, Y. S. (2024). Liderazgo y gestión administrativa de las unidades educativas del Cantón Santa Elena. *ATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(2), 11. Obtenido de DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1888>
- García, A. J. (2024). Cultura organizacional en el desempeño laboral de la Unidad Educativa Gonzalo Escobar Barcia. *Revista ciencia y Desarrollo*, 27(1), 15. Obtenido de DOI: <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v27i1.2561>
- García, J. (2018). competitividad emocional: estudio de caso en una unidad educativa en Quito. *Economía y Negocios*, 9(2), 12. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/6955/695576688005.pdf>
- Lino, M. (2023). Cultura Organizacional en la toma de decisiones del Hospital Básico de Jipijapa. (*tesis de grado*). Jipijapa, Manabi, Ecuador: Universidad Estatal del Sur de Manabi. Obtenido de <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/6250/1/LINO%20QUIJIJE%20MAR%c3%8dA%20FERNANDA.pdf>
- Lopez, H. (2023). Toma de decisiones y gestión pedagógica en docentes de educación superior tecnológica de la Provincia de Lucanas, Ayacucho-2023. (*tesis de grado*). Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/120827>
- Lucio, M. I. (2022). Cultura Organizacional para la mejora de los procesos administrativos del talento humano de la Unidad Educativa Jipijapa. (*tesis de grado*). Jipijapa, Manabi, Ecuador: Universidad Estatal del Sur de Manabi. Obtenido de <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/5373>
- Macias, F. (2024). Cultura Organizacional En El Desempeño Laboral Del Personal Administrativo Docente De La Unidad Educativa Manuel Augusto Guillén Vélez. (*tesis de grado*). Jipijapa: Universidad Estatal Del Sur de Manabí. Obtenido de <https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/6222>
- Morales, M. (2024). Cultura organizacional como factor de calidad: componentes en instituciones educativas. *Revista Transdisciplinaria De Estudios Sociales Y Tecnológicos*, 4(1), 16. Obtenido de <https://doi.org/10.58594/rtest.v4i1.101>
- Navarrete, L. (2022). Cultura organizacional y su influencia en la toma de decisiones en la Unidad Educativa Fiscal Eleodoro Gonzales Cañarte. (*tesis de grado*). Jipijapa, Ecuador : Universidad Estatal del Sur de Manabi. Obtenido de <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/4691/1/NAVARRETE%20TOALA%20LUZ%20MISSEHELL.pdf>
- Navarro, M. F. (2023). La toma de decisiones para la elección de Carrera Universitaria. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 11. Obtenido de DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5612
- Quiroz, J. A. (2022). la cultura organizacional para la mejora del proceso administrativo del talento humano en el Centro de Educación Inicial Particular Inquietudes del Cantón Jipijapa. (*tesis de grado*). Jipijapa, Manabi, Ecuador: Universidad Estatal del Sur de Manabi. Obtenido de <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/4675/1/Garc%c3%ada%20Quiroz%20Jeniffer%20Andreina.pdf>

Zea, C. (2024). Gestión administrativa y desempeño socio-educativo en la Unidad Educativa Dr. Eduardo Granja Garcés Del Cantón Pedro Carbo”. (*tesis de grado*). Jipijapa: UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABÍ. Obtenido de <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/6432>