



Cultura Organizacional y su Incidencia en el Ambiente Laboral en Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil

Organizational Culture and its Impact on the Work Environment in Higher Education Institutions in the city of Guayaquil

A Cultura Organizacional e o seu Impacto no Ambiente de Trabalho nas Instituições de Ensino Superior da cidade de Guayaquil

Meibor Lily Martillo-Alcívar ^I

mmartillo@istvr.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-4321-4941>

Kathia Laura Marcos-Rodríguez ^{II}

kmarcos@istvr.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0005-2166-816X>

Ashley Yayoy Maridueña-Marcos ^{III}

ashley.ayoy@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0001-7160-8502>

María Fernanda Gómez-Cercado ^{IV}

marifergomez@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-9760-9925>

Correspondencia: mmartillo@istvr.edu.ec

Ciencias Técnicas y Aplicadas

Artículo de Investigación

* **Recibido:** 24 de mayo de 2024 * **Aceptado:** 13 de junio de 2024 * **Publicado:** 02 de julio de 2024

- I. Docente, Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte “ISTVR”, Ecuador.
- II. Docente, Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte “ISTVR”, Ecuador.
- III. Investigador Independiente, Ecuador.
- IV. Investigador Independiente, Ecuador.

Resumen

La interacción entre la cultura organizacional y el clima laboral se basa específicamente en que las políticas, misión, valores que se manejen dentro de la empresa, es decir, la cultura incide en la conducta, estos temas tienen su importancia en las entidades para evidenciar el comportamiento del talento humano y lo que este contribuye de forma positiva o negativa en los resultados y posicionamiento de las Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil. El objetivo de la presente investigación se centró en analizar la Cultura Organizacional y su Incidencia en el Ambiente Laboral en Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil. Se aplicó la investigación es descriptiva ya que detalla la formulación del problema, con enfoque mixto, cuantitativo al usar una herramienta de información como es la encuesta y cualitativo al realizar preguntas que proporcionan información general de los trabajadores, donde se presenten los factores de incidencia de la cultura organizacional en el ambiente laboral. Los resultados que se derivan de esta investigación evidencian que la cultura organizacional y el clima laboral de las Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil, basados en cualidades, principios e ideales regidos al reglamento interno de la misma. Se puede concluir mencionando que si bien es cierto que dentro de la institución existe una buena cultura organizacional y un buen clima laboral se deberían mejorar procesos que ayuden al logro de los objetivos propuestos.

Palabras clave: Cultura organizacional; Ambiente laboral; Empleados.

Abstract

The interaction between the organizational culture and the work environment is specifically based on the policies, mission, values that are managed within the company, that is, culture affects behavior, these issues have their importance in the entities to demonstrate the behavior of human talent and what it contributes positively or negatively to the results and positioning of Higher Education Institutions in the city of Guayaquil. The objective of this research focused on analyzing the Organizational Culture and its Impact on the Work Environment in Higher Education Institutions in the city of Guayaquil. The research was applied is descriptive since it details the formulation of the problem, with a mixed approach, quantitative by using an information tool such as the survey and qualitative by asking questions that provide general information about the workers, where the incidence factors of organizational culture in the work environment. The results derived from this research show that the organizational culture and work climate of the Higher

Education Institutions in the city of Guayaquil, based on qualities, principles and ideals governed by its internal regulations. It can be concluded by mentioning that although it is true that within the institution there is a good organizational culture and a good work environment, processes that help achieve the proposed objectives should be improved.

Keywords: Organizational culture; Work environment; Employees.

Resumo

A interação entre a cultura organizacional e o ambiente de trabalho baseia-se especificamente nas políticas, missão, valores que são geridos dentro da empresa, ou seja, a cultura afeta o comportamento, estas questões têm a sua importância nas entidades para demonstrar o comportamento do ser humano talento e o que este contribui positiva ou negativamente para os resultados e posicionamento das Instituições de Ensino Superior na cidade de Guayaquil. O objetivo desta pesquisa centrou-se em analisar a Cultura Organizacional e o seu Impacto no Ambiente de Trabalho nas Instituições de Ensino Superior da cidade de Guayaquil. A pesquisa foi aplicada é descritiva, pois detalha a formulação do problema, com uma abordagem mista, quantitativa através de uma ferramenta de informação como a pesquisa e qualitativa através de questões que fornecem informações gerais sobre os trabalhadores, onde os fatores de incidência da cultura organizacional no local de trabalho. Os resultados derivados desta pesquisa mostram que a cultura organizacional e o clima de trabalho das Instituições de Ensino Superior da cidade de Guayaquil, assentam em qualidades, princípios e ideais regidos pelos seus regulamentos internos. Pode concluir-se referindo que embora seja verdade que dentro da instituição existe uma boa cultura organizacional e um bom ambiente de trabalho, os processos que ajudam a atingir os objetivos propostos devem ser melhorados.

Palavras-chave: Cultura organizacional; Ambiente de trabalho; Funcionários.

Introducción

La Cultura Organizacional identifica y determina los problemas que existe en los Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil, el desempeño laboral está relacionado con la actitud con la cual los trabajadores afrontan sus actividades dentro de la organización, debemos analizar

los aspectos que influyen para tener a un equipo de trabajo motivado, buscar y dar solución a las necesidades de los trabajadores enfocando en valores personales y trabajo en equipo.

Estructurar la cultura organizacional de las IES representa como una opción para detallar información referente a las actitudes, comportamiento, valores, hábitos que forjan acciones dentro del trabajo, además incursiona en una situación anímica que conjuga el desarrollo de las actividades que se realicen con el único propósito de establecer el orden y el respeto a las políticas dentro de las Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil.

En la actualidad las empresas buscan mejorar la cultura organizacional para lograr un crecimiento articulado que permita alcanzar sus objetivos estratégicos para ello se busca satisfacer las necesidades de sus colaboradores. Para ello, se recurrió a la teoría de cultura organizacional basado en el aporte de Krieger & Franklin (2021) menciona que la cultura también se encuentra en la interrelación de las personas con las tecnologías organizacionales, dando por resultado lo que se ha dado en llamar sistema socio técnico.

A nivel mundial la cultura organizacional con el paso del tiempo se ha convertido en una herramienta intangible importante en las organizaciones, ya que su éxito o fracaso es un desafío para todos los trabajadores de las empresas pues, de ellos depende la generación del valor agregado para su actividad económica; por lo cual es importante conocer la alineación y el compromiso que tienen todos los colaboradores de las empresas, esto se ve reflejado en desempeño laboral que es el factor principal que sostiene las organizaciones.

Esta investigación se desarrolla tomando en cuenta que la cultura organizacional es, a grandes rasgos, uno de los pilares fundamentales para apoyar a todas aquellas organizaciones que quieren hacerse competitivas en el contexto social de las empresas públicas como privadas. Las organizaciones son expresiones de una realidad cultural, que están llamadas a vivir en un mundo de permanente cambio, tanto en lo social como en lo económico y tecnológico, o, por el contrario, como cualquier organismo, encerrarse en el marco de sus límites formales.

En Ecuador la cultura organizacional de las Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil han tenido condiciones restrictivas para la aplicación y funcionalidad de herramientas administrativas ya que pocas son las que fundamentan una buena cultura organizacional en donde se vea reflejado sus valores, necesidades expectativas, creencias, opinión propia, liderazgo motivación por parte de los propietarios razón por la cual actualmente ha pasado a ser un tema de

gran interés debido a la fuerte influencia que está genera en el comportamiento de los colaboradores de una empres

Desarrollo

Por otro lado, Zambrano, Ruiz & Navas (2020) realizaron un estudio en Babahoyo nombrado “Cultura y desempeño organizacional de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, Manabí, Ecuador” donde la data arrojo que dentro de la institución existe una cultura organizacional estable, evidenciando que en las dimensiones Misión, Adaptabilidad y Consistencia existió una variación positiva, y en la dimensión Involucramiento una variación negativa. El modelo usado para el estudio fue el de Denison donde se identifican dimensiones: Misión (Dirección Estratégica, Metas y Objetivos, Visión y Liderazgo Empresarial); la dimensión Participación (toma de decisión, trabajo en equipo y desarrollo de capacidades), la dimensión Adaptabilidad (Aprendizaje Organizacional, Orientación al Cliente y Orientación al Cambio e Innovación); la dimensión Consistencia (valores, acuerdos y coordinación e integración).

Marín (2020) en su investigación sobre la Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del Personal Docente de una Unidad Católica de Cuenca – Azuay, obtiene datos muy relevantes entre ellos, que el promedio general del clima es excelente, reflejándose en factores como el orgullo de pertenencia y en el otro extremo se encuentran bajos los relacionados con sueldos y prestaciones. La inexistencia de estudios de cultura y clima organizacional en nuestra ciudad es grande, por ello partiendo del interés e importancia del tema se impulsa la presente investigación aplicada a una institución educativa rural, por las particularidades que presenta como la falta de conocimiento sobre los temas, la falta de motivación o satisfacción a sus colaboradores, o la discrepancia entre los miembros de la institución.

La cultura o clima organizacional hace referencia a un conjunto de actividades, rutinas y condiciones que se dan dentro de un entorno, ligadas a la satisfacción de los colaboradores, sin embargo, se evidencia una concepción errada del contexto en el que se desarrollan; comúnmente se realizan estudios direccionados a empresas u organizaciones, cuando en realidad mencionados términos se ven inmiscuidos también en ambientes educativos, de salud, sociales o donde se desempeñen laboralmente dos o más personas, generando así, un ambiente de trabajo.

Tanto la cultura organizacional como el clima laboral es de gran importancia e interés para las organizaciones en la actualidad, de ello dependerá el éxito de la misma para mantenerse en el

tiempo. Estos conceptos se relacionan entre sí, y buscan de manera continua el mejoramiento del ambiente laboral, para así, aumentar la efectividad y productividad de la organización sin dejar de lado el recurso humano (Grados, 2022).

El objetivo de la presente investigación se centró en analizar la Cultura Organizacional y su Incidencia en el Ambiente Laboral en Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil.

La seguridad, el ambiente, las relaciones interpersonales entre los colaboradores, la motivación o las políticas salariales, entre otros factores, son elementos cruciales que conforman el clima laboral y las normas, creencias o valores conforman una cultura organizacional. Los factores mencionados anteriormente del ambiente pueden ser positivos o negativos para el desempeño laboral de los colaboradores dentro de una institución, dado que son factores que influyen en el comportamiento de quienes la integran (Grados, 2022).

La relación entre satisfacción laboral y clima organizacional es un tema de gran relevancia actualmente en el ámbito educativo, debido a los procesos de acreditación y certificación de las Instituciones de Educación Superior. La satisfacción laboral de los docentes y el personal administrativo, así como las formas organizacionales de las IES son temas preocupantes para la psicología, economía, administración y los estudios organizacionales.

La cultura organizacional ha sido un tema de estudio relevante para alcanzar el comportamiento deseado de los trabajadores y establecer cómo lograr un mejor desempeño 2 laboral. Ecuador no hace la diferencia, en el ámbito educativo es esencial la existencia de una cultura organizacional fuerte acorde a la filosofía institucional, de manera que promueva el accionar de los colaboradores. Por lo antes expuesto es necesario identificar los elementos que la fortalecen y caracterizan a la comunidad educativa. El estudio de la cultura organizacional según Carrillo (2022) permite a la administración contar con instrumentos y herramientas apropiadas para compilar información de las diversas expresiones culturales en la empresa.

Uno de los problemas que presenta las Instituciones de Educación Superior es la falta de organización en la construcción de una cultura organizacional fuerte y esto a su vez genera un bajo sentido de pertinencia empresarial, es decir que no todos los trabajadores se sienten identificados con los valores de la empresa. También la falta de motivación ocasiona una menor predisposición y participación de los colaboradores hacia los cambios establecidos por la Institución.

Las Instituciones de Educación Superior se plantea realizar un estudio de gran relevancia donde se beneficiarán los empleadores. La finalidad del estudio es poder identificar los elementos que se adaptan a la cultura organizacional de la institución, además de poder medir las condiciones en las que se encuentra el clima organizacional. En un breve diálogo con los directivos de las instituciones de Educación Superior, se llega a la conclusión de que existe desconocimiento sobre los temas a tratar por parte de los mismos, al explicar rápidamente los objetivos del estudio, además de los conceptos básicos, se conoce que existen diferentes malestares individuales y colectivos entre los colaboradores, por lo que se ha decidido realizar una investigación mixta, cuantitativa y cualitativa para poder profundizar las temáticas, permitiendo así conocer el estado actual de la cultura organizacional y el ambiente en el que los colaboradores laboran, así como los factores favorables o desfavorables que intervienen en la percepción de cada uno de los participantes. Cabe mencionar que hasta la actualidad no se han realizado estudios previos, por lo que la presente investigación servirá como diagnóstico y a su vez, este, servirá como base para que la institución o nuevas propuestas académicas desarrollen a futuro un plan adecuado que guarde relación con los factores identificados como desfavorables con base a los resultados que arroje el estudio.

Los cambios dentro de las Instituciones de Educación Superior no solo deben ser nuevos currículos, tecnologías o mejoras en la infraestructura sino la transformación va más allá es decir que se necesita gente con otra mentalidad. Para aclarar lo mencionado anteriormente, se tomará el modelo del arbusto que ilustra las dimensiones de la cultura organizacional, en el cual las hojas del arbusto simbolizan la parte visible de la cultura como son los comportamientos, las ceremonias, el entorno físico, el lenguaje, las historias, los símbolos y los lemas.

Las instituciones de educación superior se han visto influenciadas por los nuevos escenarios de competencia y calidad global, planteando nuevas exigencias de la sociedad. Con el fin de adaptarse, las IES han optado por cambiar sus esquemas competitivos ya que ello forma parte fundamental para el cumplimiento de los objetivos, y a su vez son responsables de hacer un cambio sustancial en la sociedad (Añez, 2021). Sin embargo, esto ha generado de igual forma un cambio en las estructuras organizacionales, lo cual ha incidido en las actitudes del personal. De tal forma que se hace necesaria el entendimiento de la relación que se pueda presentar entre la cultura organizacional y motivación en dichas IES. De esta forma, la presente investigación correlacional tiene como finalidad medir la interacción de la cultura organizacional con la motivación laboral. Este estudio se justifica teóricamente al pretender abordar el hueco en el conocimiento que brota

de la necesidad de considerar a la motivación como un activo intangible importante dentro de la teoría de recursos y capacidades.

Según (Gastezzi Ruiz & Lalangui Peña, 2020) La cultura organizacional son características que pueden ser compartidas por todos los miembros de una organización, influyendo en el comportamiento organizacional, siendo un factor en las organizaciones. Ya que cada organización posee sus hábitos, creencias y costumbres, así como la manera de pensar de cada miembro. Sin embargo, estas características culturales condicionan el comportamiento de los miembros, facilitando el compromiso y generando un sentido de pertenencia. (Reinoso Lara & Pérez Briceño, 2019) El término cultura organizacional es la unión de hábitos, normas, creencias, valores y experiencias que son utilizados por las personas y/o grupos que forman parte de una institución, capacitados para controlar la forma en la que interactúan con su contexto. Es decir, el proceder de la empresa obedecerá a la forma en la que se empleen las normas por parte de sus integrantes. En los últimos años las teorías acerca del desempeño laboral han ido evolucionando dando importancia al talento humano ya que es el eje principal de las organizaciones. Cuando hablamos de desempeño laboral se identifica con la evaluación del desempeño porque está relacionado directamente el uno con el otro y es necesario destacar como van evolucionando estos conceptos. El desempeño laboral es una sistemática apreciación del desempeño, del potencial de desarrollo de los miembros en dicho cargo, asegurando que toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de los colaboradores. Por lo tanto, es una apreciación por parte de los supervisores de una empresa en la manera de como un subordinado logra sus metas y objetivos, así mismo, el desempeño laboral permite visualizar el punto en el que un empleado puede realizar su labor; aclarando que dicho desempeño hace que se pueda resolver un conflicto entre otros.

Este proceso se logra por las normas, políticas, restricciones, expectativas, competencias, exigencias, incentivos y todo lo que tenga que ver con el resultado de su desempeño (Chiavenato A., 2019) Según (Mamani Avendaño & Cáceres López, 2019) afirman que el desempeño laboral es la forma como cada trabajador lleva a cabo sus tareas o labores. Teniendo como fuente a la motivación que es la que permite desarrollar la realidad y el éxito de la organización más aún cuando el recurso humano se encuentra como factor determinante en un excelente desempeño, la supervisión, orientación y dirección de las tareas.

Metodología

Este capítulo comprende aspectos metodológicos, en el cual se expone el método utilizado para llevar a cabo esta investigación y obtener resultados relevantes para tomar decisiones con respecto al problema de investigación. Dentro de este capítulo también se encontrará el tipo de estudio y enfoque de la investigación. Al mismo tiempo se establece las técnicas de recolección de información. Por otra parte, posteriormente al desarrollo de lo antes expuesto se establece la población y la muestra para la implementación de la encuesta. Finalmente se presentan los resultados obtenidos en la investigación.

El método implementado en el desarrollo de la investigación es deductivo. Este método consiste en utilizar las conclusiones generales para lograr explicaciones particulares.

La presente investigación se basó en un enfoque mixto, cualitativo y cuantitativo: de conformidad con el paradigma crítico propositivo tratado anteriormente, esta direccionado hacia la identificación de las causas y la explicación sobre si la inadecuada Cultura Organizacional afecta al Ambiente Laboral en las Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil, es objeto de estudio, es generalizable, investiga el problema independientemente del contexto al que pertenece.

El enfoque cualitativo nos permitirá indagar la forma en la que los colaboradores de la institución perciben y experimentan la cultura organizacional por medio de sus puntos de vista, significados e interpretaciones, a través de un proceso inductivo, exploratorio y descriptivo (Hernández-Sampieri, D. R., & Torres, D. C. 2020) dentro de esta investigación la puesta en marcha de este enfoque será aplicado a través de una entrevista semiestructurada sobre el fenómeno, este instrumento está basado en el modelo de Hofstede, misma que será revisada y validada de manera anticipada por expertos en el tema.

Por otro lado, el enfoque cuantitativo se caracteriza por investigar fenómenos que se pueden medir y analizar estadísticamente con el fin de probar o descartar hipótesis, además es un estudio descriptivo debido a que busca especificar características y propiedades del fenómeno estudiado, clima organizacional (Hernández-Sampieri D. R., & Torres, D. C. 2020).

La investigación es de tipo descriptivo, ya que buscan conocer las características, situaciones, identificar las formas como está la cultura organizacional y el ambiente laboral en las Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil. (Hernández-Sampieri D. R., & Torres, D. C. 2020).

La investigación Correlacional cuyo propósito es conocer la relación que existe entre la cultura organizacional y satisfacción laboral, porque se busca conocer si una variable influye sobre la otra independiente. (Hernández-Sampieri D. R., & Torres, D. C. 2020).

También se aplicó la investigación de campo y bibliográfica, de campo ya que mediante una encuesta se realizó preguntas a empleados de instituciones de educación superior en la ciudad de Guayaquil, con respecto a la cultura organizacional y su incidencia en el ambiente laboral y bibliográfica, se consultó revistas de alto impacto e indexadas, tesis y revistas para la fundamentación teórica para conocer del tema a estudio, en base a la problemática encontrada.

Las técnicas utilizadas en la presente investigación para la obtención de datos fue la encuesta aplicada a las Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil. En este sentido (Bernal, 2016, como se citó en Baquero et al., 2022) mencionan que la encuesta es un cuestionario o conjunto de preguntas mediante el cual un investigador puede obtener información relevante para la investigación de las personas involucradas con el estudio. (p. 61).

Para el procesamiento de información obtenida se utilizó la herramienta de Microsoft Excel, para realizar el análisis mediante graficas correspondientes a los resultados obtenidos y se utilizó también Microsoft Word para redactar por escrito los resultados expresados de las gráficas.

Se consideró como método de selección de la muestra del muestreo no probabilístico por bola de nieve enviando el cuestionario a los docentes de Institutos de Educación Superior de la ciudad de Guayaquil.

Tabla 1: Población

#	IES	Frecuencia	Porcentaje
1	Universidad de Guayaquil	17	38,64%
2	Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte "ISTVR"	10	22,73%
3	Instituto Superior Tecnológico Guayaquil	4	9,09%
4	Instituto Tecnológico Universitario Almirante Illingworth "AITEC"	4	9,09%
5	Universidad Católica	2	4,55%
6	Universidad Agraria del Ecuador	3	6,82%
7	Escuela Politécnica del Ecuador "ESPOL"	4	9,09%
TOTAL		44	100%

Nota: La tabla 1 nos indica la población a considerar que son 44 empleados de Institutos de Educación Superior de la ciudad de Guayaquil a quienes se aplicará la encuesta.

Discusión

El análisis de la cultura organizacional y el ambiente laboral en las Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil, se lo realiza por la necesidad de conocer como es el desenvolvimiento del talento humano en las diversas áreas de las IES, tomando en consideración todos los departamentos vinculado al área. Se elaboran encuestas a los colaboradores y se valida la falta de cultura organizacional dentro de las Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil, la carencia de un buen ambiente laboral por lo que es necesario ejecutar acciones de mejora que cambien la situación actual.

Según el análisis de las variables que se investigó se llegó a reconocer que si existe influencia de la cultura organizacional sobre el ambiente laboral de los empleados de las Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil. Según los datos analizados se acepta la hipótesis del investigador en la indica que si existe influencia de un variable sobre ya que se encontró significancia moderada 0.006. Se precisa que en este estudio y con la población estudiada si tiene influencia la cultura organización ante el ambiente laboral.

Esta investigación coincide con que la cultura organizacional tiene un impacto directo en el ambiente laboral de los empleados de las Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil. También aseguró que la cultura organización que se cuenta permite que los trabajadores puedan tomar sus decisiones para su crecimiento personal y profesional. Queda demostrado que la cultura organizacional si tiene influencia en el ambiente laboral de los empleados de las Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil, donde pueden tomar medidas que al mejorar la variable independiente también se mejora la otra variable y beneficia a las IES.

La cultura es un tema de gran relevancia ya que le brinda al colaborador mayor salud y bienestar, al sentir que la organización reconoce sus competencias, conocimientos y habilidades, logrando la articulación con normas, políticas, procesos y procedimientos, permitiendo alcanzar un crecimiento personal y organizacional.

En base al estudio realizado en las Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil, se puede observar que existe buena cultura organizacional concordando con lo que mencionan los autores anteriormente. Los trabajadores de las Instituciones de Educación Superior en la ciudad de

Guayaquil se sienten comprometidos con la organización y el logro de sus objetivos, considerando que cuentan con una serie de aspectos importantes basados en los valores, la moral, ética, incentivos por parte de los representantes a sus trabajadores, así como también los beneficios de ley, como el pago de los sueldos de forma oportuna, el seguro de atención médica en caso de presentarse algún percance, las vacaciones que les corresponden, que si bien es cierto se cumplen por obligación, también incide en el comportamiento del talento humano al cumplir con sus labores dentro de la entidad; la relación laboral es dinámica, teniendo en cuenta que esta es una pieza clave en el logro de objetivos. Es importante mencionar también que en las Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil se llevan a cabo procesos, cumpliendo con el reglamento interno de la misma.

Por otra parte, Zúñiga et al. (2021), argumentan que el ambiente laboral se compone de todos los elementos o factores que pueden influir en la actividad laboral. Cada vez existe mayor interés y preocupación de las empresas porque exista un clima laboral positivo, ya que este es clave para que los trabajadores no solo produzcan más, sino que también los espacios sean seguros, con condiciones físicas confortables.

En base a lo mencionado sobre el clima laboral se coincide con lo argumentado por los autores antes señalados, puesto que según los resultados obtenidos en la investigación se puede analizar que el estado de la infraestructura es estable y se encuentra en buenas condiciones, los trabajadores se sienten seguros al momento de realizar sus actividades. Respecto a las oportunidades de desarrollo estiman que las Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil si realiza acciones para su crecimiento, logrando así un trabajo articulado de ambas partes con la finalidad de lograr los mismos propósitos.

Conclusión

La cultura organizacional que se evidencia en las Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil, está basada en las normas de ética y moral que todo ser humano debe tener, pero en este caso también es propiciada por los directores de talento humano de las Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil haciendo uso del reglamento interno como herramienta para que sus empleados tengan un ambiente laboral armónico donde el compañerismo y las buenas costumbres prevalezcan en todo momento en beneficio de las partes involucradas. El clima laboral que se refleja en las Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil

es aceptable y de acuerdo a los resultados de las encuestas aplicadas se puede establecer que existe un buen ambiente de trabajo, donde los trabajadores se encuentran conformes con las actividades que realizan y los beneficios que perciben. Sin embargo, se considera que siempre se puede mejorar y buscar la excelencia. Las Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil se preocupa por el personal, brindando capacitaciones periódicas como cursos y seminarios necesarios como parte de su entrenamiento y formación, para perfeccionar sus destrezas en las actividades a realizar como parte de su trabajo.

La cultura organizacional de las Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil, incide en el ambiente laboral de forma asertiva, ya que mediante la aplicación de políticas, normas, valores y ética se desarrollan las actividades laborales con ahínco, responsabilidad y compromiso para el beneficio de la empresa. Las Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil tiene un reglamento interno en donde se estipulan las normas a considerarse para el beneficio de la entidad.

La cultura organizacional debe estar presente en todas las entidades u organizaciones que presten un servicio a la comunidad, sin importar la actividad a la que se dediquen. Los valores, la moral y la ética son parte fundamental para que el clima laboral fortalezca las actividades de las Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil y se puedan cumplir con los objetivos propuestos.

Referencias

1. Baquero, E., Villa, J., Salcedo, V., y Sotomayor, J. (2022). Explotación turística del humedal La Tembladera, incidencia en la comunidad del cantón Santa Rosa, Ecuador. *Revista Electrónica Cooperación Universidad Sociedad*, 7 (2), 61.
2. Bautista, M. (2021). *Proceso de la investigación cualitativa: Epistemología, metodología y aplicaciones*. Bogotá: Manual Moderno.
3. Carrillo, A. (2022). Medición de la cultura organizacional. *Revista Digital*, (8), 62.
4. Gastezzi Ruiz, E. M., & Lalangui Peña, J. G. (2020). Análisis de la cultura organizacional y su impacto en el aprendizaje organizacional de una empresa familiar del Ecuador. *Licenciados en Psicología Organizacional*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
5. Hernández, N. (2019). *El liderazgo y su relación con el clima laboral en la organización (Monografía de especialización)*. Fundación Universidad de América, Bogotá.

6. Hernández-Sampieri, D. R., & Torres, D. C. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitva, cualitativa y mixta (pág. 109). Mexico: Mc graw Hill education
7. Krieger, M., & Franklin, E. (2021). Comportamiento organizacional, enfoque para América Latina. México D.F., México: Pearson Educación.
8. Mamani Avendaño, Y. M., & Cáceres López, J. (2019). Desempeño laboral: una revisión teórica. Universidad Peruana Union, Lima, Perú.
9. Marín, M. (2020). Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del Personal Docente de una Unidad Educativa de Cuenca – Azuay [Trabajo de titulación, Universidad Técnica Particular de Loja]. Repositorio institucional de la Universidad Técnica Particular de Loja.
10. Mendez, C. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. Universidad & Empresa, 21 (37), 151.
11. Pilligua, C., y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administracion, 16 (28), 4.
12. Reinoso Lara, M. G., & Pérez Briceño, J. C. (mayo de 2019). "Cultura Organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de las Pymes". Observatorio de la Economía Latinoamericana.
13. Reinoso Lara, M. G., & Pérez Briceño, J. C. (mayo de 2019). "Cultura Organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de las Pymes". Observatorio de la Economía Latinoamericana.
14. Robles, B. (2019). Población y muestra. Pueblo Continente, 30 (1), 245. R
15. Vesga, J., García, M., Forero, C., Aguilar, M., Jaramillo, J., Quiroz, E., Castaño, E., Andrade, V., y Gómez, M. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. Suma Psicológica, 27 (1), 53-54.
16. Zambrano, G., Ruiz, A. & Navas, W. (2020) . Cultura y desempeño organizacional de la Unidad Educativa Arco Iris Portoviejo, Manabí, Ecuador. RECUS, vol.5 (3), pp.01-10. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7765573>
17. Zúñiga, N., Alonso, M., Armendáriz, N., y Lima, J. (2021). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. Revista Esp Salud Pública, 95, 2

© 2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).