

CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA GONZALO ESCOBAR BARCIA

ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE WORK PERFORMANCE OF GONZALO ESCOBAR BARCIA EDUCATIONAL UNIT

Aldrin Jefferson Calle García¹, Diana Carolina Intriago Soledispa²

RESUMEN

Este estudio se centra en la cultura organizacional en relación con el desempeño laboral en la Unidad Educativa Gonzalo Escobar Barcia, del cantón 24 de Mayo. La investigación aborda la carencia de recursos económicos como principal desafío, limitando la formulación y aplicación de una cultura organizacional efectiva y por ende la insatisfacción laboral de los docentes y el personal administrativo. El objetivo es analizar cómo la cultura organizacional influye en el desempeño laboral del personal docente-administrativo en la institución. Para ello, se empleó una metodología que combinó enfoques cuantitativos y cualitativos, utilizando métodos deductivos e inductivos, así como técnicas de recolección de datos como las encuestas y la entrevista. Los resultados revelan una percepción positiva de la cultura organizacional, con un 50% calificándola como “muy satisfactoria” y otro 50% como “satisfactoria”.

Palabras clave: Institución, docentes, cultura organizacional, personal administrativo, desempeño laboral.

ABSTRACT

This study focuses on organizational culture in relation to work performance at Gonzalo Escobar Barcia Educational Unit in the 24 de Mayo canton. The research addresses the lack of economic resources as the main challenge, limiting the formulation and implementation of an effective organizational culture and thus contributing to job dissatisfaction among teachers and administrative staff. The objective is to analyze how organizational culture influences the work performance of teaching and administrative staff in the institution. To achieve this, a methodology combining quantitative and qualitative approaches was employed, using deductive and inductive methods, as well as data collection techniques such as surveys and interviews. The results reveal a positive perception of organizational culture, with 50% rating it as “very satisfactory” and another 50% as “satisfactory.”

Keywords: Institution, teachers, organizational culture, administrative staff, work performance.

1. Universidad Estatal del Sur de Manabí. aldrin.calle@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0000-0003-0178-4428>

2. Universidad Estatal del Sur de Manabí. intriago-diana3530@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0009-0005-6459-2134>



RESUMO

Este estudio concentra-se na cultura organizacional em relação ao desempenho no trabalho na Unidade Educacional Gonzalo Escobar Barcia, no cantão de 24 de Mayo. A pesquisa aborda a falta de recursos econômicos como o principal desafio, limitando a formulação e implementação de uma cultura organizacional eficaz e, portanto, contribuindo para a insatisfação no trabalho entre professores e pessoal administrativo. O objetivo é analisar como a cultura organizacional influencia o desempenho do pessoal docente-administrativo na instituição. Para isso, foi utilizada uma metodologia que combina abordagens quantitativas e qualitativas, utilizando métodos dedutivos e indutivos, bem como técnicas de coleta de dados como pesquisas e entrevistas. Os resultados revelam uma percepção positiva da cultura organizacional, com 50% a classificando como “muito satisfatória” e outros 50% como “satisfatória”.

Palavras-chave: Instituição, professores, cultura organizacional, pessoal administrativo, desempenho no trabalho.

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional es un componente fundamental que influye de manera significativa en el desempeño laboral de cualquier entidad, y las entidades educativas no son la excepción. En este contexto, la Unidad Educativa Gonzalo Escobar Barcia se erige como un escenario de interés para la comprensión de cómo los elementos culturales internos impactan en el rendimiento laboral de sus miembros.

La complejidad de la cultura organizacional en una institución educativa reside en su capacidad para moldear valores, normas y comportamientos, lo cual repercute directamente en el ambiente laboral y, por ende, en la calidad del proceso educativo (Cairo, Ruiz, & Cahuana, 2022).

En este sentido, la cultura organizacional es fundamental en la administración académica, acompañada de los valores, actitudes y comportamientos que deben exhibir los colaboradores o empleados en sus roles específicos (Ojeda, 2022). Este conjunto de elementos se revela como de gran importancia, contribuyendo al desempeño laboral de la institución.

Por otra parte, la problemática de este estudio se presenta en varios desafíos significativos, siendo la carencia de recursos económicos el factor primordial que emerge como un

obstáculo sustancial. Esta limitación económica se convierte en un impedimento clave, dificultando la formulación y ejecución de un plan organizativo efectivo. Como resultado, la institución se enfrenta a dificultades para desarrollar e implementar políticas destinadas a fortalecer la cultura organizacional, lo que repercute directamente en el desempeño laboral tanto del personal docente como administrativo.

La falta de recursos no solo afecta la capacidad para establecer prácticas y normativas internas, sino que también restringe el potencial de crecimiento y desarrollo de la institución en su conjunto. En este contexto, resulta imperativo abordar de manera prioritaria la cuestión financiera para permitir un ambiente organizacional propicio que fomente el rendimiento laboral y propicie el avance integral de la institución.

En esta perspectiva, el objetivo principal de este estudio es determinar cómo la cultura organizacional influye en el desempeño laboral del personal docente-administrativo de la Unidad Educativa Gonzalo Escobar Barcia del cantón 24 de Mayo, destacando sus elementos distintivos, su impacto en el ambiente laboral y la posible correlación con el desempeño de los profesionales que forman parte de la institución. Con ello, se pretende proporcionar indicadores valiosos que orienten la toma de decisiones para fortalecer aquellos aspectos culturales que

potencien el rendimiento laboral y, por ende, la calidad educativa ofrecida por la institución.

Cultura organizacional en las instituciones educativas

Se trata de un conjunto de valores compartidos, normas, creencias y acciones que definen la identidad y el modus operandi de la comunidad educativa. En este contexto, Barrientos et al., (2021), señalan que la cultura organizacional incide de manera directa en la forma en que los miembros de la institución interactúan entre sí, así como en la toma de decisiones, el liderazgo, y el ambiente de trabajo en general.

En una institución educativa, la cultura organizacional se manifiesta en la manera en que se administra y promueven los principios pedagógicos, la visión y misión educativa (Rivera, Montes, Bernardo, & Mancilla, 2021), así como en la manera en que se administran los recursos y se fomenta la participación de todos los docentes, personal administrativo, estudiantes, padres de familia u otros colaboradores (Pachas, 2021).

La cultura organizacional en el ámbito educativo también se refleja en la actitud hacia la innovación, la adaptabilidad al cambio, y el énfasis en el aprendizaje continuo. Según García et al., (2020), una cultura sólida y positiva puede contribuir a la motivación y satisfacción laboral, promoviendo un entorno propicio para el desarrollo profesional y personal de los miembros de la institución.

Por otro lado, la falta de una cultura organizacional clara o la presencia de aspectos negativos en esta cultura pueden generar conflictos, resistencia al cambio, y afectar negativamente la calidad del proceso educativo (Valero, Vilca, & Coapaza, 2022). Es por ello que comprender, evaluar y, cuando sea necesario, transformar la cultura organizacional se convierte en un aspecto crucial para garantizar el éxito y la eficacia de la institución educativa en su misión de formación y enseñanza. En última instancia, una cultura organizacional fuerte y positiva en el ámbito educativo no solo fortalece el desempeño

individual y colectivo, sino que también ayuda al logro de los objetivos educativos y al desarrollo integral de la comunidad educativa (Siqueiros & Vera, 2022).

Desempeño laboral docente-administrativo

El desempeño laboral docente-administrativo en el ámbito educativo es un aspecto fundamental que incide directamente en la eficacia y calidad del proceso educativo. Este concepto engloba las actividades y responsabilidades tanto del cuerpo docente como del personal administrativo (Paz, 2020), cuya colaboración y sinergia son esenciales para el funcionamiento eficiente de una institución educativa.

Cabe mencionar, que el desempeño laboral docente depende de la habilidad para planificar, ejecutar y evaluar las actividades pedagógicas de manera efectiva (Toapanta, Gómez, & Vera, 2020). Esto abarca desde la preparación de clases, la aplicación de estrategias de enseñanza innovadoras, hasta la evaluación justa y constructiva del progreso de los estudiantes. Para Márquez (2020), la creatividad, la capacidad de adaptación a las necesidades cambiantes del entorno educativo y la dedicación al desarrollo continuo son elementos fundamentales para un desempeño docente exitoso.

Por otro lado, el desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa es esencial para garantizar el funcionamiento fluido de los aspectos logísticos, financieros y organizativos. Este personal desempeña un papel decisivo en la gestión de recursos, la administración de procesos burocráticos, la coordinación de eventos y la facilitación de una comunicación efectiva (Aldaz, Alvarado, Castro, & Fajardo, 2022). Un desempeño administrativo eficiente contribuye a un entorno propicio para el aprendizaje y el bienestar general de la comunidad educativa.

La colaboración y comunicación efectiva entre el personal docente y administrativo son elementos clave para optimizar el desempeño laboral en una institución educativa. La existencia de canales

claros de comunicación, trabajo en equipo y el establecimiento de metas y objetivos compartidos son fundamentales para el éxito general de la comunidad educativa (Cairo, Ruiz, & Cahuana, 2022). Además, la retroalimentación continua y la evaluación formativa son herramientas valiosas para mejorar el desempeño individual y colectivo, fomentando un ambiente de aprendizaje y crecimiento profesional.

METODOLOGÍA

En este estudio se emplean enfoques cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión integral de la problemática en la Unidad Educativa Gonzalo Escobar Barcia.

Además, la investigación se apoyó en dos métodos fundamentales. El método deductivo, utilizado para explorar aspectos generales y llegar a conclusiones particulares, sobre el análisis de la cultura organizacional y el desempeño laboral en el contexto educativo. Por otro lado, el método inductivo se empleó para derivar conclusiones generales, permitiendo un estudio exhaustivo de las variables de investigación y la problemática identificada.

Así mismo, se utilizaron técnicas de recolección de datos, como la encuesta la cual fue aplicada a los docentes y personal administrativo de la institución, profundizando en aspectos específicos relacionados con la cultura organizacional y el desempeño laboral.

También, se llevó a cabo la entrevista dirigida a la Rectora de la institución, profundizando en aspectos específicos relacionados con la cultura organizacional y el desempeño laboral.

La población objeto de estudio comprende del cuerpo laboral completo de la Unidad Educativa Gonzalo Escobar Barcia, con un total de 28 personas, compuesto por 24 docentes y 4 administrativos. Se optó por trabajar con la totalidad de la población, eliminando la necesidad de una muestra, para garantizar una representación exhaustiva de los actores clave dentro de la institución.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados de la entrevista dirigida a la rectora de la Unidad Educativa Gonzalo Escobar Barcia

- En la entrevista, se destaca la aplicación de estrategias e ideas innovadoras para fortalecer la unidad y mejorar el desempeño de los docentes hacia los estudiantes, evidenciando una conexión directa entre la cultura organizacional y la eficiencia pedagógica. Además, se describe la cultura organizacional como orientada a la función, caracterizada por la planificación a través de normas y métodos estructurados para optimizar el proceso educativo.

- En cuanto a la evaluación de la cultura organizacional, la rectora menciona que se realiza a través del rol docente y evaluaciones internas, lo que subraya la importancia asignada a la participación activa del personal en el desarrollo y mantenimiento de la cultura organizacional. También se resalta el papel fundamental de los docentes en el fortalecimiento de la cultura organizacional, destacando su desempeño laboral y organización en la ejecución de proyectos establecidos.

- No obstante, se observa una falta de familiaridad con un documento que describa la cultura organizacional de la institución, y aunque no se proporciona información sobre mejoras específicas, se evidencia la importancia de estar abiertos a nuevas estrategias, indicando una actitud receptiva hacia la evolución y mejora continua.

- Además, se destaca la ausencia de problemas tanto en el desempeño laboral del personal docente como del administrativo, indicando la armonía y el equilibrio en las funciones desempeñadas. La motivación para mejorar el desempeño laboral se aborda mediante la preparación y la información necesaria para el personal docente, así como a través de capacitaciones para el personal administrativo, evidenciando una atención diferenciada según las necesidades y responsabilidades de cada grupo.

• En términos de valores fomentados en la institución, se destacan el respeto, la solidaridad y el amor, siendo respaldados por actividades que promueven la unión y la solidaridad.

• En relación con las expectativas y metas futuras, la rectora enfatiza el deseo de lograr una mejor educación en las aulas, indicando una orientación clara hacia la mejora continua y la excelencia educativa como objetivo final.

Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Educativa Gonzalo Escobar Barcia

1. ¿Cómo contribuye al fortalecimiento de la cultura organizacional como docente en la institución?

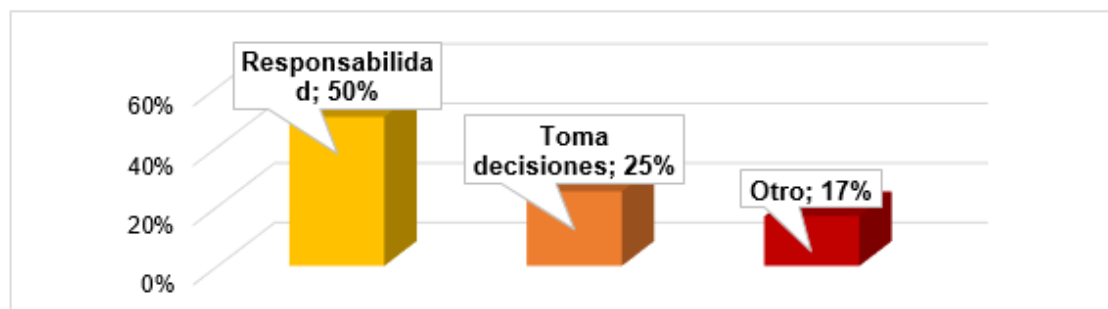


Figura 1

Contribución a la cultura organizacional

Fuente. Docentes de la Unidad Educativa Gonzalo Escobar Barcia

Los resultados muestran que la responsabilidad es el aspecto que más contribuye a la cultura organizacional, representando el 50% de las respuestas.

Esta alta proporción sugiere que los docentes de la unidad educativa perciben la importancia de asumir responsabilidades en sus roles laborales como un componente fundamental de la cultura

organizacional. Por otro lado, la toma de decisiones ocupa el 25%, indicando una consideración significativa pero menor en comparación con la responsabilidad. El 17% restante se asigna a otras contribuciones, lo que podría implicar la presencia de diversos elementos que influyen en la percepción de la cultura organizacional en la institución.

2. ¿Está familiarizado/a con los documentos que describen la cultura organizacional de la institución?

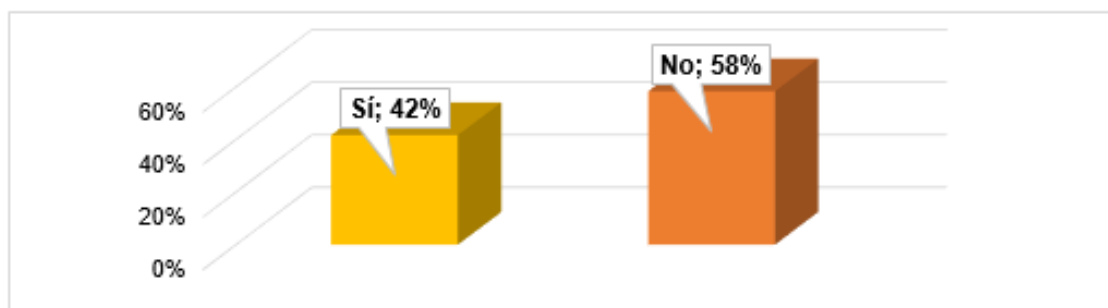


Figura 2

Documentos sobre la cultura organizacional

Fuente. Docentes de la Unidad Educativa Gonzalo Escobar Barcia

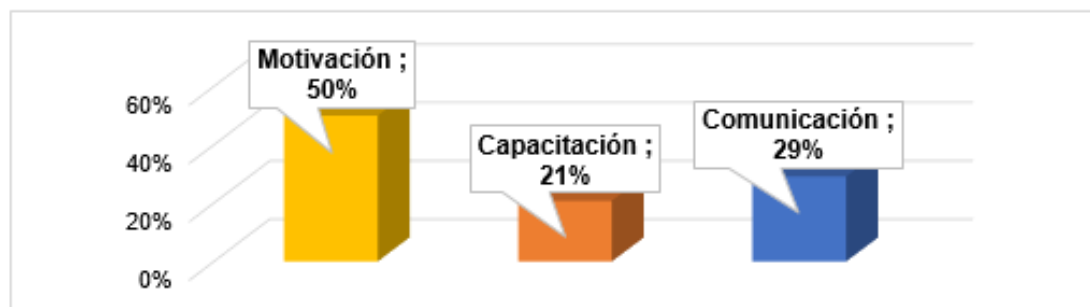
Los resultados muestran que el 42% de los docentes afirman contar con documentos sobre la cultura organizacional, mientras que el 58% indica desconocer dicha documentación.

Esta distribución refleja una discrepancia significativa en la disponibilidad de información formal sobre la cultura organizacional en la

unidad educativa. La presencia de documentos puede ser indicativa de un enfoque consciente hacia la articulación y comunicación de los valores institucionales. Sin embargo, la proporción considerable de respuestas negativas sugiere la necesidad de fortalecer la documentación y comunicación formal de la cultura organizacional en la institución.

3. ¿Qué aspecto le motiva para mejorar su desempeño laboral en la institución?

Figura 3



Motivación para el desempeño laboral

Fuente. Docentes de la Unidad Educativa Gonzalo Escobar Barcia

Los resultados indican que la motivación es el factor dominante en el desempeño laboral según el 50% de las respuestas. Este hallazgo destaca la importancia que se atribuye a la motivación como impulsor principal de la eficacia laboral en la unidad educativa. Por otro lado, la capacitación y la comunicación contribuyen en menor

medida, representando el 21% y el 29%, respectivamente. Si bien la capacitación y la comunicación son factores significativos, la preeminencia de la motivación subraya la necesidad de implementar tácticas que estimulen y sostengan niveles elevados de motivación entre el personal docente y administrativo.

4. ¿Cómo percibe la relación entre la cultura organizacional y su nivel de satisfacción laboral en la institución?

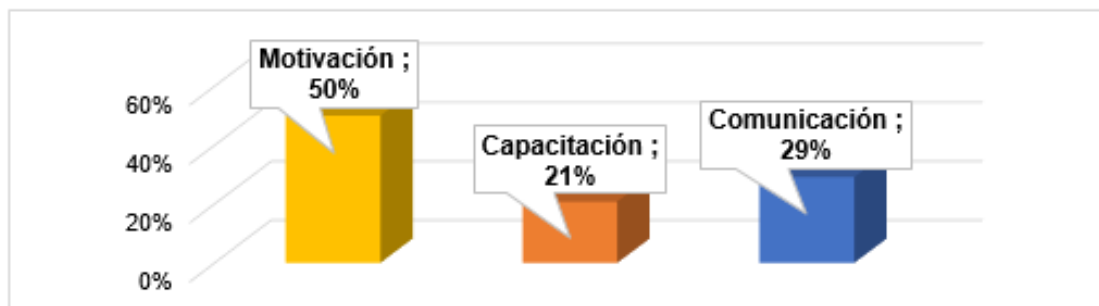


Figura 4

La cultura organizacional en relación con la satisfacción laboral

Fuente. Docentes de la Unidad Educativa Gonzalo Escobar Barcia

Los resultados revelan una percepción mayoritariamente positiva en cuanto a la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en la unidad educativa, con un 58% de respuestas positivas y un 42% neutrales.

La ausencia de respuestas negativas sugiere una alineación general entre la cultura organizacional de la institución y la satisfacción laboral de

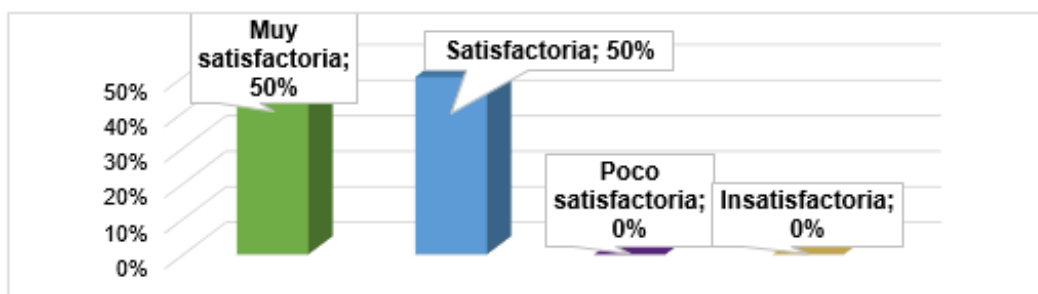
su personal. Esta correlación positiva puede indicar que los valores, normas y prácticas internas contribuyen en gran medida al bienestar y satisfacción de los miembros de la comunidad educativa. Sin embargo, es crucial no pasar por alto el segmento neutral, ya que podría indicar áreas de mejora o necesidades no completamente abordadas.

Encuesta dirigida al personal administrativo de la Unidad Educativa Gonzalo Escobar Barcia

5. ¿Cómo evalúa la cultura organizacional en la institución desde el ámbito administrativo?

Figura 5

Percepción sobre la cultura organizacional



Fuente. Personal administrativo de la Unidad Educativa Gonzalo Escobar Barcia

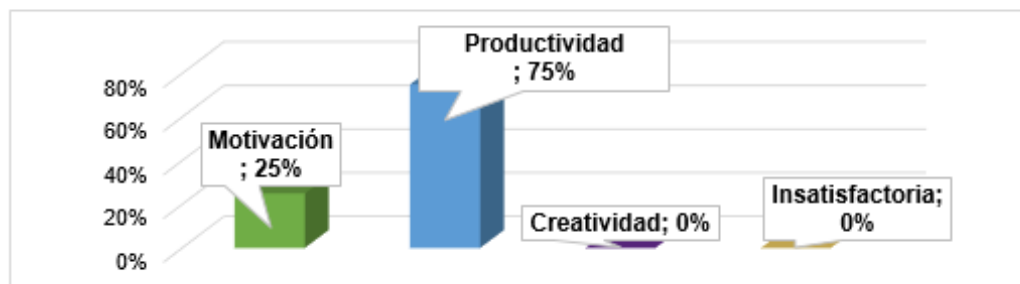
Los resultados revelan una percepción mayoritariamente positiva sobre la cultura organizacional en la unidad educativa, ya que el 50% de los participantes la califica como "muy satisfactoria" y otro 50% la considera "satisfactoria". La ausencia de respuestas que indiquen percepciones "poco satisfactorias" o "insatisfactorias" sugiere un consenso general en

la satisfacción con la cultura organizacional de la institución. Esta homogeneidad en las respuestas positivas destaca una coherencia en la percepción del personal respecto a la cultura organizacional, indicando un ambiente laboral donde los valores, normas y prácticas compartidas son ampliamente aceptados y valorados.

6. ¿Cómo cree que la cultura organizacional impacta en el desempeño laboral individual?

Figura 6

Cultura organizacional en el impacto del desempeño laboral



Fuente. Personal administrativo de la Unidad Educativa Gonzalo Escobar Barcia

Los resultados revelan un claro énfasis en la productividad como factor clave en la intersección entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la unidad educativa, representando un significativo 75% de las respuestas. Esta alta proporción sugiere que la cultura organizacional de la institución está orientada hacia la promoción de un ambiente que favorece la eficiencia y el rendimiento laboral. Por otro lado, la motivación se

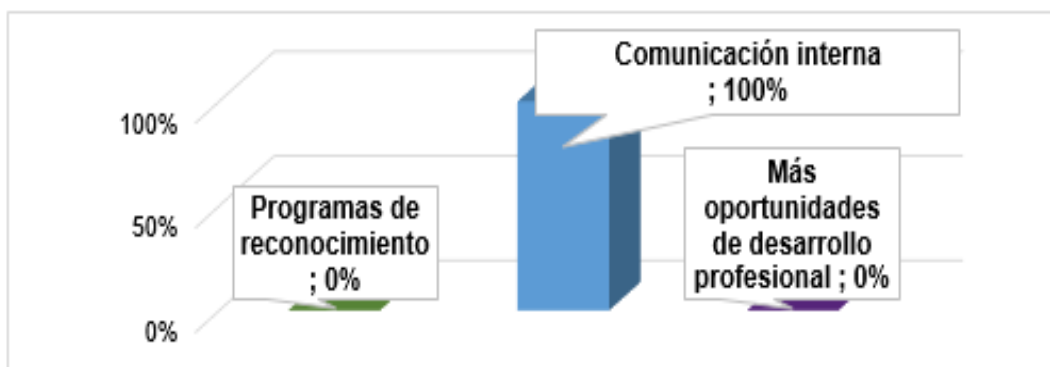
destaca en un 25%, indicando una consideración importante pero menor en comparación con la productividad.

La ausencia de respuestas relacionadas con la creatividad o la insatisfacción refuerza la idea de que la cultura organizacional se enfoca principalmente en estimular la productividad y mantener altos niveles de satisfacción laboral.

7. ¿Qué medidas sugiere para fortalecer la cultura organizacional en la institución?

Figura 7

Medidas para fortalecer la cultura organizacional



Fuente: Personal administrativo de la Unidad Educativa Gonzalo Escobar Barcia

La comunicación interna es percibida como la medida preponderante para fortalecer la cultura organizacional en la unidad educativa, representando un 100% de las respuestas.

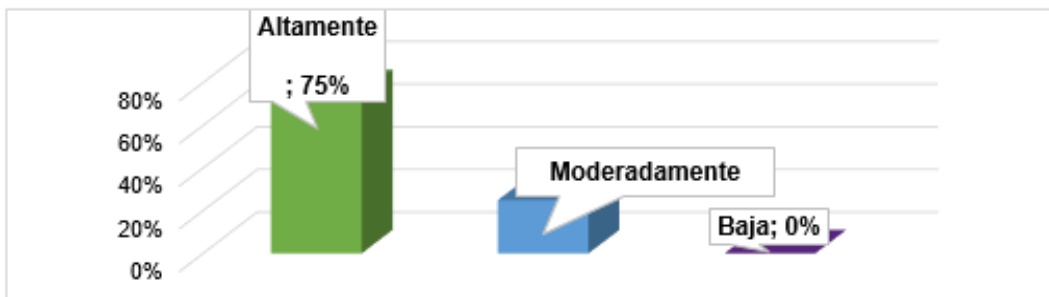
Esta alta proporción sugiere que el personal valora de manera significativa la importancia de una comunicación interna efectiva como estrategia

clave para consolidar y fortalecer la cultura organizacional. La ausencia de respuestas relacionadas con programas de reconocimiento o más oportunidades de desarrollo profesional indica una concentración específica en la mejora de la comunicación interna como medio principal para fortalecer los valores y prácticas compartidos dentro de la institución.

8. ¿En qué medida cree que la cultura organizacional impacta en el desempeño laboral?

Figura 8

Impacto de la cultura organizacional y el desempeño laboral



Fuente: Personal administrativo de la Unidad Educativa Gonzalo Escobar Barcia

Los resultados destacan un impacto positivo considerable de la cultura organizacional en el desempeño laboral en la unidad educativa, ya que el 75% de las respuestas indican un impacto "altamente" positivo. Esto sugiere que la cultura organizacional de la institución tiene una influencia significativa en el rendimiento y la eficacia laboral de los miembros de la comunidad educativa. Además, un 25% de respuestas que indican un impacto "moderadamente" positivo refuerzan la idea de que la cultura organizacional juega un papel clave en el funcionamiento general de la institución. La ausencia de respuestas que sugieran un impacto bajo subraya la percepción general de que la cultura organizacional tiene un efecto positivo y relevante en el desempeño laboral en la Unidad Educativa.

Discusión

La entrevista, en conjunto, refleja la importancia asignada a la cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral, destacando la armonía, la participación activa y la orientación hacia la mejora continua en la Unidad Educativa Gonzalo Escobar Barcia.

Los resultados obtenidos de la encuesta dirigida a los docentes destaca la prominencia de la responsabilidad, representando el 50% de las respuestas, incide la importancia que los docentes asignan a asumir responsabilidades en sus roles laborales como un pilar fundamental de la cultura organizacional. Esta tendencia sugiere un compromiso compartido hacia la responsabilidad, que puede ser esencial para la cohesión y eficiencia en la institución, siendo este hallazgo coherente con el estudio de Barrientos et al., (2021) que resaltan la relevancia de la responsabilidad en la cultura organizacional educativa.

Por otro lado, la discrepancia en la disponibilidad de documentos sobre la cultura organizacional, donde el 42% de los docentes afirma contar con ellos y el 58% desconoce su existencia, resalta un área de mejora significativa.

Este hallazgo contrasta con la investigación de Cairo et al., (2022) que sugieren que la presencia

y claridad en la documentación de la cultura organizacional pueden fortalecer la identidad institucional y la comprensión colectiva de los valores compartidos.

En cuanto a los factores que influyen en el desempeño laboral, los resultados subrayan la motivación como el componente dominante, destacando su importancia tanto para el personal docente como administrativo. Esta conclusión alinea con la literatura de Paz (2020) que resalta la motivación como un impulsor clave del rendimiento laboral en el contexto educativo, aunque la consideración de la capacitación y la comunicación también son aspectos relevantes para un enfoque integral de desarrollo profesional.

En relación con la satisfacción laboral, los resultados reflejan una percepción generalmente positiva en la Unidad Educativa, indicando una alineación entre la cultura organizacional y la satisfacción del personal. Sin embargo, la presencia de respuestas neutrales plantea la necesidad de una exploración más detallada para comprender las áreas específicas que podrían requerir atención y mejora. Este hallazgo se asemeja a la investigación de Ojeda (2022), que destaca la importancia de abordar las percepciones neutrales para fortalecer la conexión entre cultura organizacional y satisfacción laboral.

Por otra parte, los resultados de la encuesta dirigida al personal administrativo menciona que la distribución equitativa entre las calificaciones de "muy satisfactoria" y "satisfactoria", con un 50% cada una, es consistente con hallazgos de la investigación de Pachas (2021), que sugiere que una mayoría de participantes en instituciones educativas tienden a percibir positivamente la cultura organizacional. Esta coherencia destaca la importancia de una cultura organizacional bien percibida como un factor clave para el funcionamiento efectivo de la institución.

En cuanto al énfasis en la productividad como un factor clave en la intersección entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, este hallazgo también coincide con el estudio previo de Rivera et al., (2021) que sugieren que la efi-

ciencia y el rendimiento son aspectos cruciales en la percepción de una cultura organizacional efectiva en el ámbito educativo. La priorización de la productividad frente a la motivación refleja una orientación hacia resultados tangibles, lo cual puede estar alineado con la necesidad de alcanzar metas y objetivos concretos en el contexto educativo.

La percepción de la comunicación interna como medida preponderante para fortalecer la cultura organizacional, con un 100% de respuestas, sugiere una conciencia clara sobre la importancia de la transparencia y el intercambio de información en la institución. Este hallazgo es coherente con la investigación de Valero et al., (2022) que destacan la comunicación como un factor crítico para la construcción y mantenimiento de una cultura organizacional saludable en entornos educativos. Sin embargo, la ausencia de respuestas relacionadas con programas de reconocimiento o desarrollo profesional plantea la pregunta sobre la inclusión de estrategias adicionales para fortalecer la cultura organizacional.

En relación con el impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral, los resultados reflejan una percepción generalmente positiva, con un 75% indicando un impacto "altamente" positivo y un 25% un impacto "moderadamente" positivo. Este hallazgo es consistente con la literatura de Toapanta et al., (2020), donde destacan la influencia positiva de una cultura organizacional sólida en el rendimiento laboral. La falta de respuestas que sugieran un impacto bajo refuerza la idea de que la cultura organizacional de la Unidad Educativa tiene un efecto globalmente positivo en el desempeño laboral.

CONCLUSIONES

En conclusión, el estudio sobre la cultura organizacional en el desempeño laboral de la Unidad Educativa Gonzalo Escobar Barcia proporciona una visión integral de la dinámica interna de la institución.

La percepción general de la cultura organizacional refleja un consenso positivo entre los participantes,

destacando la aceptación generalizada de los valores y prácticas compartidas en el ambiente laboral.

La investigación resalta la productividad como un componente central en la intersección entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. La orientación hacia la eficiencia y el rendimiento laboral revela una clara prioridad hacia metas concretas y tangibles en la institución. Asimismo, la comunicación interna emerge como una estrategia clave para fortalecer la cultura organizacional, subrayando la importancia de la transparencia y el intercambio efectivo de información como elementos fundamentales para consolidar y mejorar la cultura organizacional en la unidad educativa.

En términos del impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral, la percepción general es positiva, indicando una influencia significativa en el rendimiento y la eficacia laboral de los miembros de la comunidad educativa. En conjunto, estas conclusiones resaltan la importancia de fomentar y mantener una cultura organizacional positiva para optimizar el desempeño laboral y la satisfacción en el entorno educativo de la unidad educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aldaz, A. D., Alvarado, W. Y., Castro, N. A., & Fajardo, C. M. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral*. Obtenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(1): <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1588>

Barrientos, E., Briceño, M., Suárez, W., & Valdés, M. (2021). *Cultura organizacional inclusiva en instituciones de educación superior chilenas*. Obtenido de Revista Venezolana de Gerencia Vol. 26, N°. 96: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890548>

Cairo, S., Ruiz, Y., & Cahuana, Y. P. (2022). *Cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de*

Dios. Obtenido de Revista Amazónica de Ciencias Sociales, 1(1), e158: <https://revistas.unamad.edu.pe/index.php/racs/article/view/158/299>

García, O., Peley, R., Pertúz, S., Pérez, K., & Vitoria, J. (2020). *Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia*. Obtenido de Revista Espacios: <https://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p04.pdf>

Márquez, T. J. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de las instituciones públicas de educación*. Obtenido de Ciencia Y Educación, 1(4), 6-14: <https://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/20>

Ojeda, S. J. (2022). *La cultura organizacional en el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel secundaria del distrito de Comas pertenecientes a la UGEL 04*. Obtenido de [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18421>

Pachas, G. W. (2021). *Cultura organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas de la UGEL 01, Lima 2021*. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73937>

Paz, T. M. (2020). *Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes*. Obtenido de Ciencia Y Educación, 1(4), 15-26: <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/21>

Rivera, C. N., Montes, A. E., Bernardo, C. E., & Mancilla, B. S. (02 de diciembre de 2021). *Cultura organizacional y gestión pedagógica en una institución educativa estatal del Perú*. Obtenido de Revista Iberoamericana De La Educación: <https://revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/view/124>

Siqueiros, M. G., & Vera, J. Á. (2022). *Cultura organizacional en instituciones de educación su-*

perior: conceptualización, medidas y variables asociadas. Obtenido de Revista iberoamericana de educación superior: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722022000100181

Toapanta, V. A., Gómez, R. E., & Vera, R. E. (24 de noviembre de 2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: caso Colegio Quito*. Obtenido de Verónica Andrea Toapanta: <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1535>

Valero, V. N., Vilca, G. E., & Coapaza, M. Y. (02 de enero de 2022). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar*. Obtenido de Puriq, 4, e190: <http://www.revistas.unah.edu.pe/index.php/puriq/article/view/190>