

## **Modelo de cultura organizacional para potenciar la calidad educativa en Colegios de bachillerato, Samborondón-Ecuador 2022**

### **Organizational culture model to enhance the quality of education in high schools, Samborondón-Ecuador 2022**

DOI: 10.46932/sfjdv3n6-009

Received in: October 04<sup>th</sup>, 2022

Accepted in: November 01<sup>st</sup>, 2022

#### **Robert Jonny Galarza Baque**

Master Universitario en Formación Internacional Especializada del Profesorado Especialidad en Orientación Educativa

Institution: Universidad César Vallejo

Dirección: Av. Larco 1770, Trujillo 13001, Peru

E-mail: Jonny.galarza@hotmail.com

#### **Gladys Lola Luján Johnson**

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

Institution: Universidad César Vallejo

Address: Perú, La Libertad, Trujillo, Manuel Arévalo MZ. A 33 Lote 15

E-mail: ljohnsongl@ucvvirtual.edu.pe

#### **George Artemio Galarza Baque**

Doctor en Educación

Institution: Universidad César Vallejo

Address: Mapasingue Oeste Mz 1380 s. 14, Guayaquil – Ecuador

E-mail: george\_agb@hotmail.com

#### **Estrella del Rocío Sánchez Muentes**

Magister en Diseño Curricular

Institution: Universidad César Vallejo

Dirección: Av. Larco 1770, Trujillo 13001, Peru

E-mail: estrella24sanchez@gmaill.com

#### **Betty Maribel Delgado Bonilla**

Magister en Diseño Curricular

Institution: Universidad César Vallejo

Dirección: Av. Larco 1770, Trujillo 13001, Peru

E-mail: bemadebo@holmail.com

### **RESUMEN**

Estudio cuyo objetivo fue el diseño del modelo de cultura organizacional que permita potenciar la calidad educativa en colegios de Bachillerato en Samborondón, 2022, tipo básica-proyectiva, diseño no experimental y enfoque cuantitativo con niveles de alcance descriptivo, explicativo, predictivo-prospectivo, permitiendo la aplicación del método estadístico regresión logística ordinal sostén del modelo funcional teórico predictivo y sustento para el desarrollo de la propuesta. La muestra estudio integrada por 134 de 205 docentes. Cultura organizacional global en nivel medio (61,2 %) preponderando el nivel bajo en indicadores como, empowerment (84,3 %) y aprendizaje organizacional (76,9 %). La calidad educativa global en nivel medio (86,6 %), resaltando niveles bajo en indicadores, formación

recibida (87,3 %), y comunicación social y participación ciudadana (81,3 %). Pruebas chi cuadrado de bondad de ajuste global ( $p < .05$ ) y adecuación de datos ( $p > .05$ ), Wald ( $p < .05$ ) y Nagelkerke de 18,8 % se explica la influencia, en atención hacia la formación integral. Formación integral<sub>(1: Bajo)</sub> =  $-2,457 - 1,891$ Empowerment<sub>(1: Bajo)</sub>; Formación integral<sub>(2: Medio)</sub> =  $2,699 - 1,418$ Trabajo en equipo<sub>(2: Medio)</sub> +  $1,127$  Dirección y propósitos<sub>(2: Medio)</sub> +  $1,765$ Visión<sub>(2: Medio)</sub>. Se propone un plan de mejora de la cultura organizacional para potenciar la calidad educativa desde la formación integral.

**Palabras clave:** cultura organizacional, calidad educativa, formación integral, bachillerato.

## ABSTRACT

Study whose objective was the design of the organizational culture model that allows to enhance the educational quality in high school schools in Samborondón, 2022, basic-projective type, non-experimental design and quantitative approach with descriptive, explanatory, predictive-prospective scope levels, allowing the application of the statistical method ordinal logistic regression support of the predictive theoretical functional model and support for the development of the proposal. The study sample comprised of 134 of 205 teachers. Global organizational culture at a medium level (61.2%), with the low level prevailing in indicators such as empowerment (84.3%) and organizational learning (76.9%). The overall educational quality at a medium level (86.6%), highlighting low levels in indicators, training received (87.3%), and social communication and citizen participation (81.3%). Chi square tests of global goodness of fit ( $p < .05$ ) and data adequacy ( $p > .05$ ), Wald ( $p < .05$ ) and Nagelkerke of 18.8%, the influence is explained, in attention to comprehensive training . Comprehensive training<sub>(1: Low)</sub> =  $-2.457 - 1.891$  Empowerment<sub>(1: Low)</sub>; Comprehensive training<sub>(2: Medium)</sub> =  $2,699 - 1,418$ Teamwork<sub>(2: Medium)</sub> +  $1,127$  Direction and purposes<sub>(2: Medium)</sub> +  $1,765$ Vision<sub>(2: Medium)</sub>. A plan to improve the organizational culture is proposed to enhance educational quality from comprehensive training.

**Keywords:** organizational culture, educational quality, comprehensive training, baccalaureate.

## 1 INTRODUCCIÓN

En la actualidad, alcanzar la calidad educativa se ha convertido en uno de los más grandes desafíos para las instituciones de enseñanza, direccionándolas a buscar nuevas estrategias de condicionamiento capaces de desarrollar un modelo de cultura organizacional que optimice los procesos de organización y gestión educativa (M. O. García, 2021). Sin embargo, las afectaciones producidas por la pandemia de Covid 19 generó cambios sustanciales en las dinámicas institucionales, dando como resultado deficientes niveles de organización, así como una pobre gestión de aprendizajes en los estudiantes, estableciéndose como una problemática recurrente dentro de múltiples unidades educativas (Plasencia, 2021).

A partir de un modelo de cultura organizacional eficiente se puede fortalecer el desarrollo de los procesos educativos que se desarrollan a nivel institucional, encaminándose a incrementar su calidad educativa (L. Ramos et al., 2021). A partir del coeficiente de Nagelkerke de 55,1%, se pudo establecer que la cultura organizacional ejerce un impacto representativo en aspectos relacionados con la dimensión de servicios que incluyen apoyo para docentes y estudiantes, como es el caso de la gestión de los docentes (Quispe, 2021).

En Latinoamérica se observa una gran preocupación respecto a la poca relevancia que posee la cultura organizacional en el marco educativo, evidenciándose una falta de pertinencia por parte de la comunidad educativa, así como una pérdida de valores institucionales que dificultan el alcance de los objetivos trazados, tornándose más complejos (Miguel et al., 2021).

En el marco nacional, durante el 2021 se llevaron a cabo varias reformas de modernización que ejercían un impacto directo en la cultura organizacional, como es el caso del Plan Educativo Covid 19, el cual generó modificaciones representativas en aspectos como: el desarrollo de los planes institucionales por los docentes, basándose en la realidad de cada contexto, así como las modalidades de asistencia para los estudiantes (Ministerio de Educación, 2021).

Desde la Responsabilidad Social Universitaria se considera que la cultura organizacional es un elemento necesario para poder alcanzar los objetivos trazados, ya que enmarcan principios y valores que impulsan la labor educativa, encaminando a los actores de este proceso a una interacción efectiva y por ende una transformación social responsable (Flores et al., 2021). En el caso del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 que se direcciona a garantizar una educación de calidad, permitiendo que todos los niños y jóvenes accedan a un proceso educativo gratuito y equitativo que facilite el alcance de resultados óptimos a nivel personal y académico (Ramos, 2021).

En Samborondón durante los años 2016 y 2019 las instituciones educativas pasaron por un proceso de auditoría con el objetivo de constatar si los estándares de gestión escolar y las prácticas institucionales han contribuido al desarrollo educativo, permitiendo que los estudiantes puedan alcanzar los aprendizajes esperados, los docentes puedan desarrollarse profesionalmente, así como la institución educativa pueda aproximarse a su óptimo funcionamiento (INEVAL, 2021).

No obstante, la realidad se aleja mucho de la finalidad perseguida, puesto que los documentos recopilados a partir de la auditoría realizada, así como el informe presentado son desfavorables, evidenciando que la mayoría de las instituciones no cuentan con una organización eficiente que pueda llevarlos a obtener mejores resultados en ámbitos de calidad.

Se considera que esta investigación se justifica en aspectos teóricos, prácticos, metodológicos y sociales. De esta forma se fundamenta en la teoría del desarrollo organizacional propuesta por Bebkhard, Likert y Kurt que determina la importancia de modificar los valores, actitudes y conductas que se desarrollan dentro de un contexto determinado con el fin facilitar la adaptación al cambio (Pino et al., 2021). Desde una perspectiva práctica, se plantea la implementación de un nuevo modelo de cultura organizacional que responda a las necesidades de calidad educativa de los Colegios de Bachillerato de Samborondón (Crespo Argudo & Palaguachi Tenecela, 2020). De forma metodológica, se presenta una investigación básica y proyectiva para desarrollar un modelo de cultura organizacional que impulse un mejoramiento progresivo en la calidad educativa en los Colegios de Bachillerato de Samborondón.

La calidad educativa no debe de conceptualizarse como una constante, sino, como un aspecto variable que dependerá mucho de las decisiones que se tomen frente a determinadas situaciones, tanto de carácter pedagógico como administrativo (Quintero Hernández, 2020). Considerar que una institución ha alcanzado la calidad educativa precisa de los resultados académicos y comportamentales que se presenten luego de cada periodo, los cuales deben de tener relación y concordancia (Vera et al., 2021).

Una institución enfocada a alcanzar la calidad educativa, desarrolla procesos de enseñanza innovadores y participativos, centrandos sus esfuerzos en desarrollar experiencias de aprendizaje que sean propicias para la adquisición de conocimientos (Cuesta, 2021); además, se preocupa por la formación de sus docentes, promoviendo su formación continua, así como la adquisición de nuevas competencias que logren optimizar su desenvolvimiento (Zambrano et al., 2020). El uso efectivo de los recursos, es otro aspecto que caracteriza la educación de calidad, considerando que un proceso de enseñanza eficaz no es el que más recursos posee, sino el que mejor los utiliza (Vera et al., 2021).

En relación con la línea de investigación, este tema se conecta con lo establecido dentro de Ley de Modernización del Estado expedida en 1992 y modificada por última vez en septiembre del 2014, en su art. 4, mencionando que los procesos de modernización del estado deben de estar enfocados a aumentar los niveles de agilidad, eficiencia y productividad al momento de administrar las distintas funciones que administra el Estado, como es el caso de impulsar el desarrollo de la participación del sector privado.

En relación a esta necesidad de reformar las normativas educativas acorde a las necesidades actuales, se emitieron dos acuerdos ministeriales, el MINEDUC-2020-000444-A que plantea el desarrollo de nuevas modalidades de enseñanza debido a la pandemia de Covid 19, enfocándose a alcanzar una educación de calidad a pesar de las limitaciones existentes (Ministerio de Educación, 2021; y el acuerdo MINEDUC-2021-00031-A que ejerce modificaciones al acuerdo anterior, considerando un retorno progresivo a las aulas adaptándose a las nuevas necesidades de los estudiantes (Ministerio de Educación, 2021b).

La cultura organizacional busca potenciar la calidad educativa, logrando un mayor nivel de eficiencia, pertinencia y productividad en los procesos que se llevan a cabo dentro de una institución (Andrade Zambrano & Ureta Alvear, 2021); el Estado tiene el deber de garantizar el acceso a una educación integral, inclusiva, flexible y equitativa, capaz de brindar las mismas oportunidades a todos los estudiantes, indiferentemente de las limitaciones existentes (Bravo & Gutiérrez, 2020).

Los esfuerzos del Estado Ecuatoriano por impulsar la calidad educativa, lo han llevado a establecerse entre los países que más invierten en el tema educativo, ubicando esta cartera en el segundo puesto del Presupuesto General del Estado que se genera cada año, ubicándose por arriba de la salud y de la cartera de bienestar social (Gómez & Alarcón, 2021).

Hasta el 2018, la inversión del Estado Ecuatoriano en temas educativos rondaba por 5147 millones de dólares. Sin embargo, luego del impacto del Covid 19, estos valores se disminuyeron llegando a los 4625 en 2020, cifra que en su mayoría fue invertida en el fortalecimiento del modelo de enseñanza a distancia que empezó a implementarse en el país. En el 2021, el presupuesto dirigido a educación se incrementó, llegando a los 4988 millones de dólares (Gómez & Alarcón, 2021).

Entre septiembre del 2020 a diciembre del 2021 se destinaron un aproximado de 498 millones de dólares en el fortalecimiento de la capacidad operativa, estableciéndola como un aspecto esencial para fortalecer el desarrollo de procesos educativos de calidad, a pesar de las dificultades que presentaba la pandemia del Covid 19 (Ministerio de Educación, 2020).

De esta forma, los colegios de bachillerato deben de contar con un modelo de cultura organizacional sólido capaz de crear las condiciones necesarias para transmitir todo este cúmulo de valores, enfoques y perspectivas de desarrollo a los estudiantes, preparándoles para que puedan desenvolverse de manera efectiva dentro del entorno educativo y laboral que les espera en lo posterior, ya sea dentro del ámbito público, privado o de manera independiente a través de emprendimientos que se proyecten a alcanzar un desarrollo económico favorable (Gutiérrez, Barboza & Salas, 2021).

## **2 METODOLOGÍA**

Se plantea una investigación básica con la finalidad de brindar un conocimiento más completo de los diferentes hechos y fenómenos relacionados con la cultura organizacional y la calidad educativa (CONCYTEC, 2018). El desarrollo de la investigación básica favoreció la búsqueda de información que facilite la comprensión de la temática abordada, convirtiéndose en un sustento para el planteamiento de criterios personales, coherentes y objetivos.

Se consideró un diseño no experimental, evitando la manipulación de la variable independiente, mostrando los resultados analizados de manera concreta y objetiva. Así mismo, se plantea un análisis predictivo capaz de pronosticar la pertinencia de las categorías en relación a las variables determinada y prospectivo que determinará lo que ocurrirá de manera previa (Hernández et al., 2014). De la misma forma, se enmarca en un enfoque cuantitativo, permitiendo la recolección de información y datos que puedan ser cuantificables y a su vez, analizados a través de diferentes métodos estadísticos (Ramos Galarza, 2020). En este sentido, la investigación cuantitativa garantiza el desarrollo de procesos más analíticos y objetivos, permitiendo respaldar las hipótesis establecidas de manera preliminar (Sánchez & Murillo, 2021).

Finalmente, se considera una investigación proyectiva enfoca al desarrollo de acciones orientadas a transformar una situación determinada, partiendo de un análisis inicial que permita determinar las necesidades de un contexto en específico (Hurtado de Barrera, 2010).

La población para esta investigación son un total de 205 docentes de los colegios de bachillerato de Samborondón. (Anexo 7)

#### Criterios de inclusión

- Docentes de Colegios de Bachillerato de Samborondón
- Docentes con disponibilidad de tiempo para participar del estudio

#### Criterios de exclusión

- Docentes de otros niveles de enseñanza
- Docentes con dificultades para participar en el estudio

En este estudio la muestra agrupa a 134 sujetos.

La aplicación de los cuestionarios se desarrolló a través de la plataforma Google Forms, optimizando así los recursos de tiempo y adaptándose a las limitaciones de distanciamiento propuestas por las unidades de salud y educación respectivamente. De esta forma, se utilizaron 2 instrumentos, uno orientado a conocer la perspectiva de los docentes sobre la cultura organizacional diseñado por (Angulo, 2021); y otra acerca de la calidad educativa dentro de los Colegios de Bachillerato de Samborondón diseñado por (Pantigoso, 2021).

Respecto a la confiabilidad, el instrumento de cultura organizacional realizado por (Angulo, 2021) se tomó en cuenta una validez de contenido realizada por 3 expertos, los mismos que brindaron un resultado de aceptable en todos los casos. En torno a la confiabilidad, el autor tuvo como resultado un Alfa=0,964 lo cual evidenció que el instrumento era fiable. Por su parte, el instrumento de calidad educativa realizado por (Pantigoso, 2021), se contó con una validez de contenido de 5 expertos quienes brindaron un resultado de suficiencia. Por su parte, la confiabilidad obtenida por el autor en las pruebas realizadas mostró un Alfa=0,841 mostrando un alto nivel de confiabilidad.

El análisis de los datos requirió de diferentes procesos para su respectiva valoración. De esta forma, se partió del desarrollo de una matriz de datos, la presentación de tablas de distribución, el empleo de gráficos de radar y para su análisis inferencial, se tomó de base la prueba de Komolgorov-Smirnov determinando la utilización de la Chi Cuadrada, la Pseudo R Nagelkerke y Wald.

### 3 RESULTADOS

Tabla 1 Nivel de valoración de la cultura organizacional según dimensión e indicador basado en la opinión de docentes de los colegios de bachillerato de Samborondón, 2022

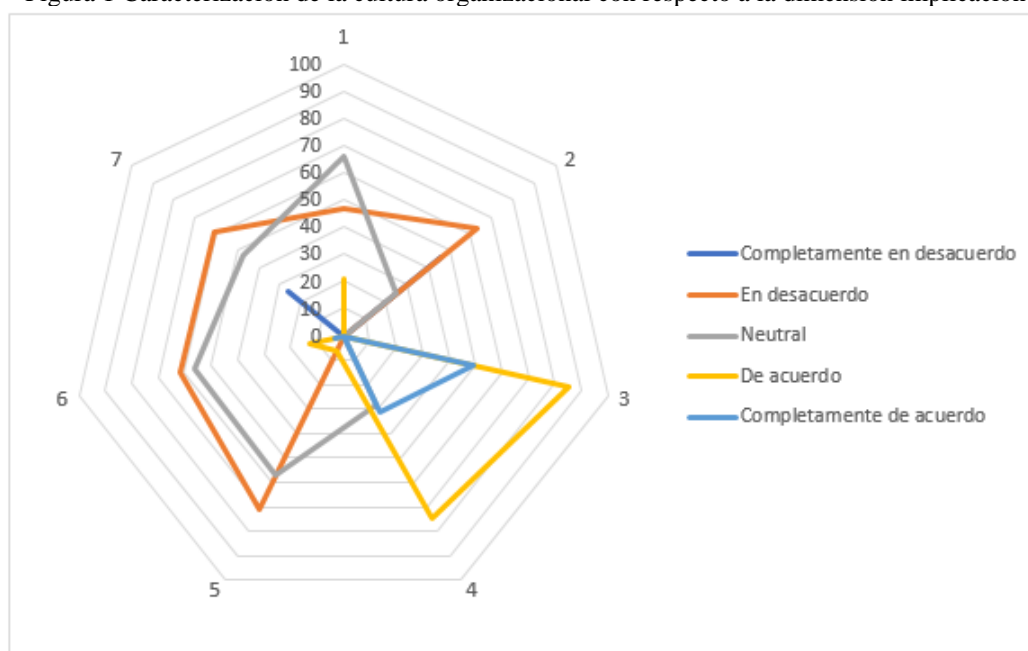
| Variable/dimensión/indicador | Valoración |       |       |
|------------------------------|------------|-------|-------|
|                              | Alto       | Medio | Bajo  |
| Cultura organizacional       | 38,8%      | 61,2% | 0,0%  |
| Implicación                  | 0,0%       | 91,0% | 9,0%  |
| Empowerment                  | 0,0%       | 15,7% | 84,3% |
| Trabajo en equipo            | 88,1%      | 11,9% | 0,0%  |
| Desarrollo de capacidades    | 0,0%       | 49,3% | 50,7% |
| Consistencia                 | 100,0%     | 0,0%  | 0,0%  |
| Valores centrales            | 97,8%      | 2,2%  | 0,0%  |
| Acuerdo                      | 88,1%      | 11,9% | 0,0%  |
| Coordinación e integración   | 95,5%      | 4,5%  | 0,0%  |
| Adaptabilidad                | 6,0%       | 94,0% | 0,0%  |
| Orientación al cambio        | 95,5%      | 4,5%  | 0,0%  |
| Orientación al cliente       | 92,5%      | 7,5%  | 0,0%  |
| Aprendizaje organizativo     | 0,0%       | 23,1% | 76,9% |
| Misión                       | 100,0%     | 0,0%  | 0,0%  |
| Dirección y propósitos       | 71,6%      | 28,4% | 0,0%  |
| Metas y objetivos            | 100,0%     | 0,0%  | 0,0%  |
| Visión                       | 92,5%      | 7,5%  | 0,0%  |

Nota. Matriz de registro de datos sobre cultura organizacional en anexo10.

En la tabla 1 se puede apreciar el diagnóstico actual de la cultura organizacional en los Colegios de Bachillerato de Samborondón. La Implicación es la dimensión de menor alcance, ubicado en nivel medio (91 %), debido a los bajos puntajes que obtuvieron los indicadores, empowerment (84,3 %) y desarrollo de capacidades (50,7 %) en nivel bajo.

Seguido por Adaptabilidad, dimensión con nivel de alcance medio (94 %), siendo el indicador menos puntuado, el nivel de aprendizaje organizacional (76,9 %) en nivel bajo.

Figura 1 Caracterización de la cultura organizacional con respecto a la dimensión implicación

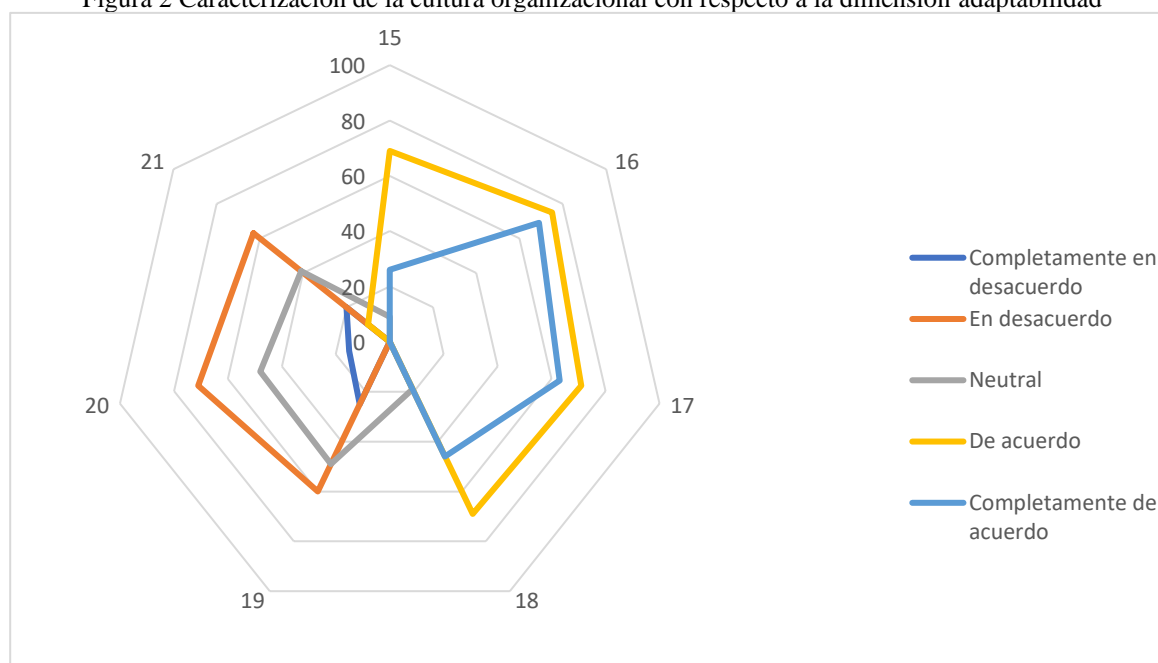


*Nota.* <sup>1</sup>Los miembros de la institución están comprometidos con su trabajo. <sup>2</sup>Cada miembro de la Institución Educativa cree que puede tener un impacto positivo en el grupo. <sup>3</sup>Los miembros de la Institución están acostumbrados a realizar las tareas en equipo. <sup>4</sup>Los grupos y no los individuos son los principales pilares de la Institución Educativa. <sup>5</sup>La autoridad educativa delega de modo que los miembros de la institución puedan desenvolverse por sí mismos. <sup>6</sup>Las capacidades de los miembros de la Institución Educativa se mejoran constantemente. <sup>7</sup>La entidad invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.

Sobre el indicador Empowerment ubicado en nivel Bajo, la figura 1, visibiliza en gran parte de los docentes (47,01 %) desconfianza de poder tener un impacto positivo en el grupo. Con respecto a la dimensión desarrollo de capacidades, los docentes valoraron negativamente la delegación de acciones que permiten a los miembros de la institución desenvolverse por cuenta propia (52,99 %), negativamente también, sobre las acciones de mejora continua de capacidades de los miembros (46,27 %) e inversión para el desarrollo de capacidades de sus miembros (45,52 %).



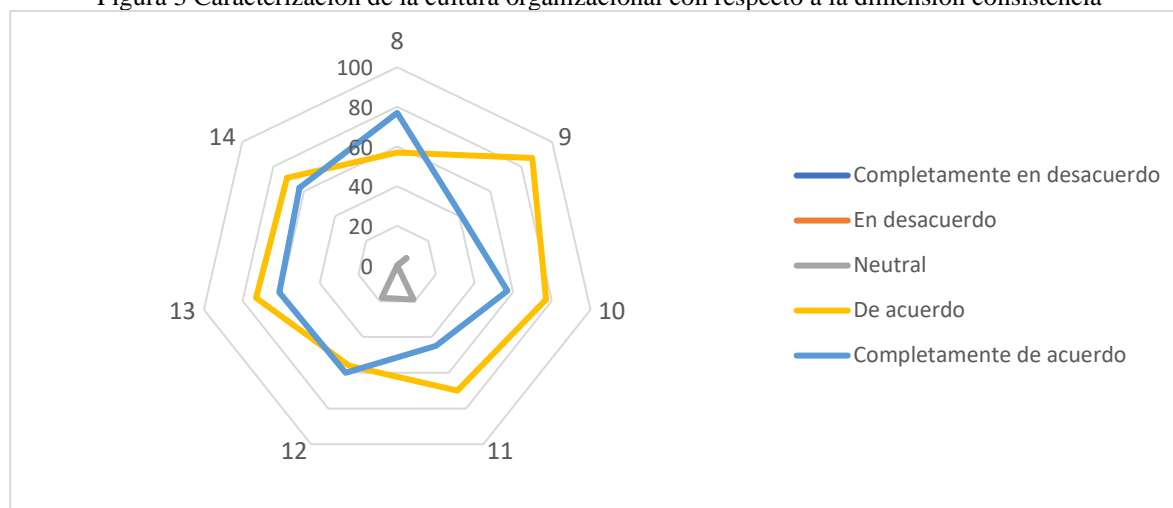
Figura 2 Caracterización de la cultura organizacional con respecto a la dimensión adaptabilidad



*Nota.* <sup>15</sup>La forma en la que se resuelven las cosas en la Institución Educativa es flexible y fácil de cambiar. <sup>16</sup>Los integrantes de la Institución Educativa responden bien a los cambios del entorno. <sup>17</sup>Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestros usuarios del servicio educativo. <sup>18</sup>Existe un contacto directo, cordial y honesto entre los docentes y los padres de familia. <sup>19</sup>Tomar riesgos e innovar son formas de actuar que se promueven y se recompensan en la Institución Educativa. <sup>20</sup>El aprendizaje es un objetivo importante en nuestras labores docentes cotidianas. <sup>21</sup>Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar (Angulo, 2021).

La figura 2 muestra los resultados de la dimensión adaptabilidad, los docentes en aproximadamente un 50 % manifestaron su desacuerdo con la toma riesgos e innovación sobre las formas de actuar que se promueven y se recompensan en la Institución Educativa y más del 50% asintieron estar en desacuerdo que el aprendizaje sea un objetivo importante en sus labores docentes cotidianas, o que el fracaso sea una oportunidad para aprender y mejorar. A diferencia de los otros indicadores (orientación al cambio y orientación al cliente) que poseen valoraciones positivas por los docentes.

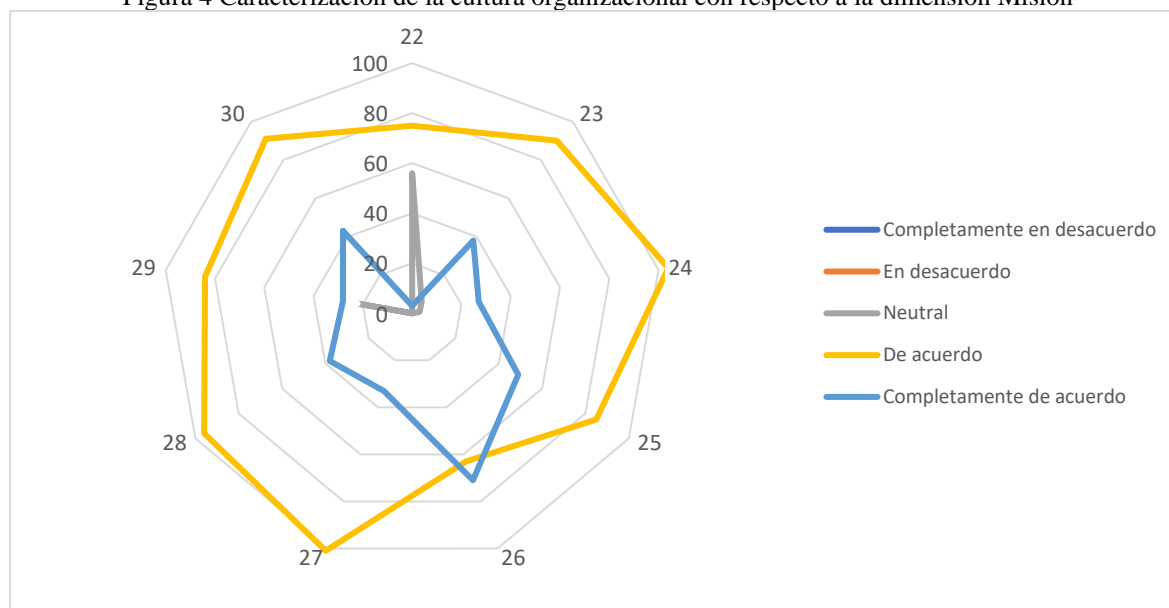
Figura 3 Caracterización de la cultura organizacional con respecto a la dimensión consistencia



Nota. <sup>8</sup>Los directivos de la Institución Educativa practican lo que pregonan. <sup>9</sup>Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos. <sup>10</sup>Cuando existen desacuerdos se trabaja de manera coordinada para encontrar soluciones que beneficien a todos. <sup>11</sup>Nos resulta fácil llegar a un acuerdo, aún en temas complejos. <sup>12</sup>Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible. <sup>13</sup>Las personas de diferentes grupos de la Institución Educativa tienen una perspectiva en común. <sup>14</sup>Existe una buena alineación de objetivos en los diferentes niveles jerárquicos de la institución (Angulo, 2021).

La figura 3 muestra que la dimensión de consistencia contó con una valoración alta en la mayoría de los casos. Respecto al indicador de valores centrales los docentes se mostraron de acuerdo en que los directivos practican lo que pregonan en un 57,77% (pregunta 8), además de estar de acuerdo en contar con un conjunto de valores concretos que determinan su labor docente en un 64,93% (pregunta 9). En el caso del indicador acuerdo, el 57,46% los docentes indicaron estar de acuerdo en que se realiza un trabajo coordinado para buscar soluciones adecuadas que beneficien a todos (pregunta 10), de la misma forma un 52,24% está de acuerdo en que logran resolver temas complejos de manera fácil (pregunta 11). Referente al indicador coordinación e integración, los docentes señalaron en un 52,24% estar de acuerdo en poseer una forma de trabajar consistente y predecible (pregunta 12); además consideraron estar completamente de acuerdo en un 44,78% en que los miembros de la institución cuentan con una perspectiva en común (pregunta 13), lo cual los lleva a estar de acuerdo en un 51,49% respecto a contar con una eficiente alineación de objetivos en cada uno de los niveles jerárquicos que posee la institución educativa (pregunta 14). De esta manera, la dimensión de consistencia muestra no tener dificultades que deban de abordarse en torno a esta dimensión.

Figura 4 Caracterización de la cultura organizacional con respecto a la dimensión Misión



Nota: <sup>22</sup>La organización educativa posee un proyecto y una orientación a largo plazo. <sup>23</sup>Nuestra estrategia sirve de ejemplo para otras Instituciones Educativas que nos toman como modelo de organización. <sup>24</sup>Esta Institución cuenta con una misión clara que le brinda sentido a las acciones que se realizan. <sup>25</sup>Esta Institución tiene una clara estrategia de cara al futuro. <sup>26</sup>Existe un amplio acuerdo entre docentes y directivos sobre las metas a conseguir dentro para la institución educativa. <sup>27</sup>Comparamos continuamente nuestro progreso con nuestros objetivos. <sup>28</sup>Los líderes y directivos poseen una perspectiva a largo plazo. <sup>29</sup>Nuestra visión genera entusiasmo y motivación en todos los que integran la Institución Educativa. <sup>30</sup>Se pueden satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer la visión establecida a largo plazo (Angulo, 2021).

La figura 4 presenta los resultados de la dimensión misión. En este caso en el indicador dirección y propósitos, poco más de la mitad de encuestados afirmaron con respuesta en acuerdo o desacuerdo a la pregunta, la institución cuenta con un proyecto que direcciona su labor a largo plazo. Mientras, en los ítems concerniente a los demás indicadores puntualizaron respondiendo, en acuerdo o totalmente en acuerdo.

Respecto a los resultados obtenidos en torno a la variable calidad educativa, se obtuvo los siguientes resultados:

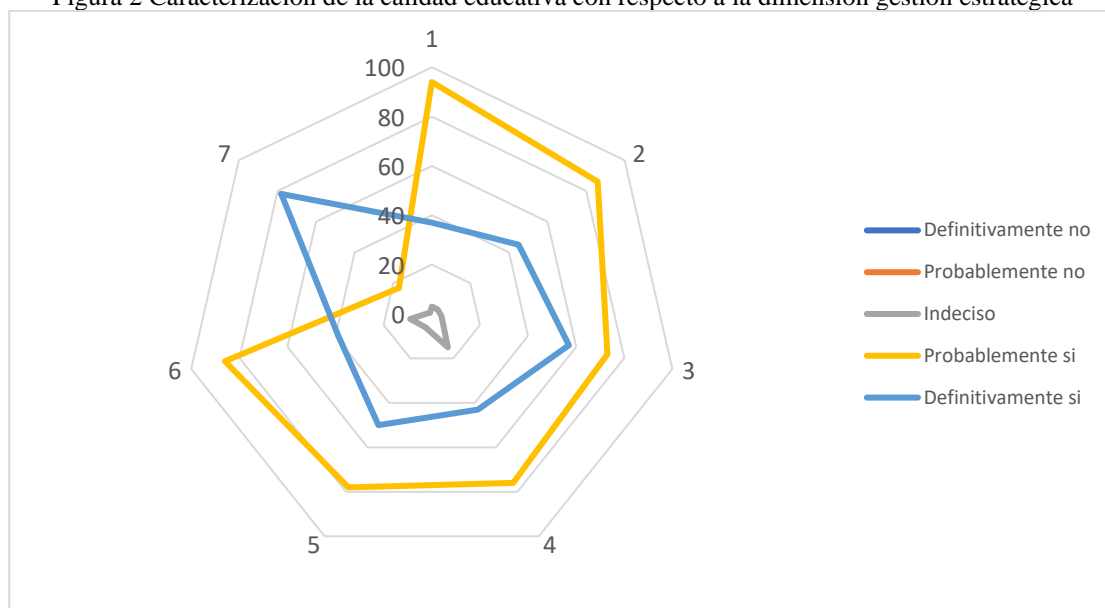
Tabla 2 Diagnóstico del estado actual de la calidad educativa en Colegios de Bachillerato de Samborondón

| Variable/dimensión/indicador                    | Valoración |       |       |       |
|---|------------|-------|-------|-------|
|   | Alto       | Medio | Bajo  |       |
| Calidad educativa                               |            | 4,5%  | 86,6% | 9,0%  |
| Gestión Estratégica                             | 95,5%      | 4,5%  |       | 9,0%  |
| Control estratégico                             | 96,3%      | 3,7%  |       | 0,0%  |
| Planificación estratégica                       | 88,1%      | 11,9% |       | 0,0%  |
| Formación integral                              | 32,1%      | 65,7% |       | 2,2%  |
| Satisfacción de la formación recibida           | 0,7%       | 11,9% |       | 87,3% |
| Adquisición de competencias del personal        | 91,0%      | 9,0%  |       | 0,0%  |
| Soporte institucional                           | 8,2%       | 83,6% |       | 8,2%  |
| Desarrollo organizacional y de mejora continua  | 79,9%      | 20,1% |       | 0,0%  |
| Desarrollo y fortalecimiento de las capacidades | 88,1%      | 11,9% |       | 0,0%  |
| Comunicación social y participación ciudadana   | 2,2%       | 16,4% |       | 81,3% |
| Resultados                                      | 91,0%      | 9,0%  |       | 0,0%  |
| Porcentaje de graduados                         | 88,1%      | 9,7%  |       | 2,2%  |
| Calidad del producto académico                  | 100,0%     | 0,0%  |       | 0,0%  |

Nota. Información registrada en matriz de registro de datos sobre calidad educativa en anexo 11

En la tabla 2 se observa la calificación en nivel Medio (86,6 %) dado por los docentes hacia la calidad educativa en los Colegios de Bachillerato de Samborondón. Las dimensiones con menor puntaje, formación integral y soporte institucional. El indicador, satisfacción hacia la formación recibida posee una valoración que se ubica en nivel bajo (87,3 %). En el caso de la dimensión de soporte institucional, el indicador comunicación y participación ciudadana también contó con una valoración baja (81,3 %) evidenciando no existe una participación representativa por parte de la sociedad al momento de impulsar la calidad educativa. Dentro de las demás dimensiones e indicadores se observa una valoración entre media y alta mostrando que estas necesidades si son atendidas.

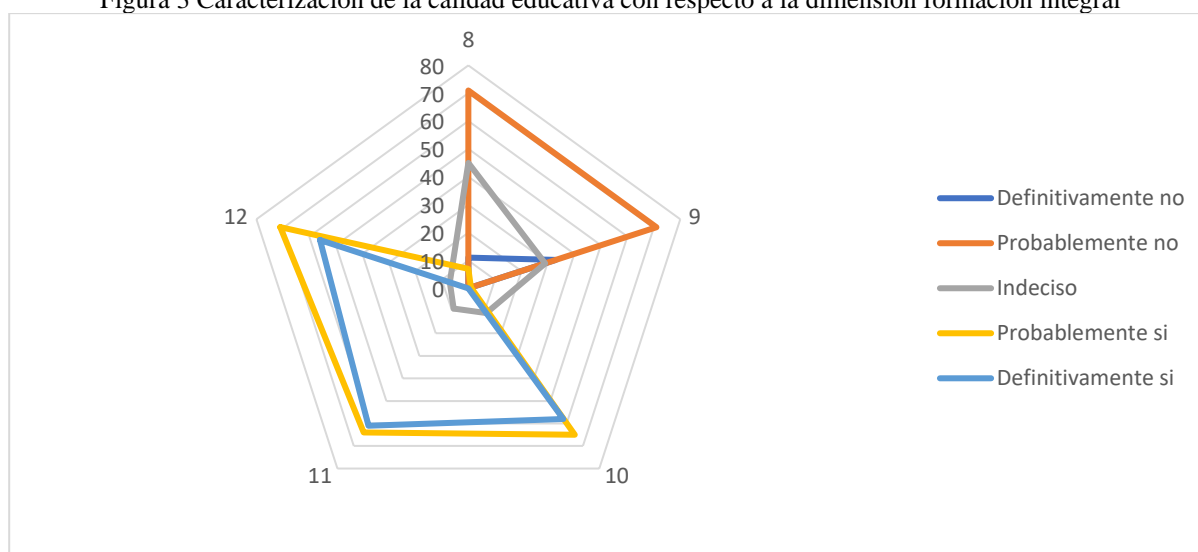
Figura 2 Caracterización de la calidad educativa con respecto a la dimensión gestión estratégica



Nota: <sup>1</sup> ¿Tienes conocimientos acerca de la gestión estratégica de tu institución? <sup>2</sup> ¿Consideras que es importante el realizar un control sobre la gestión estratégica actual? <sup>3</sup> ¿Conoces si el control estratégico obedece a un requerimiento de la dirección estratégica de la institución? <sup>4</sup> ¿Tienes conocimiento sobre la importancia de la planificación estratégica en una institución? <sup>5</sup> ¿Participas en la elaboración del plan estratégico de tu institución? <sup>6</sup> ¿Consideras que lo anotado en el plan estratégico de tu institución se está cumpliendo? <sup>7</sup> ¿Su institución toma en cuenta las intervenciones de sus colaboradores para la elaboración del plan estratégico institucional? (Pantigoso, 2021).

La figura 5 muestra los resultados de la dimensión gestión estratégica. En el caso de la dimensión de control estratégico se presentan valoraciones positivas, en cada una de las interrogantes planteadas. De la misma forma, en torno al indicador de planificación estratégica también se obtuvieron valoraciones positivas por lo cual no se observan necesidades significativas dentro de esta dimensión.

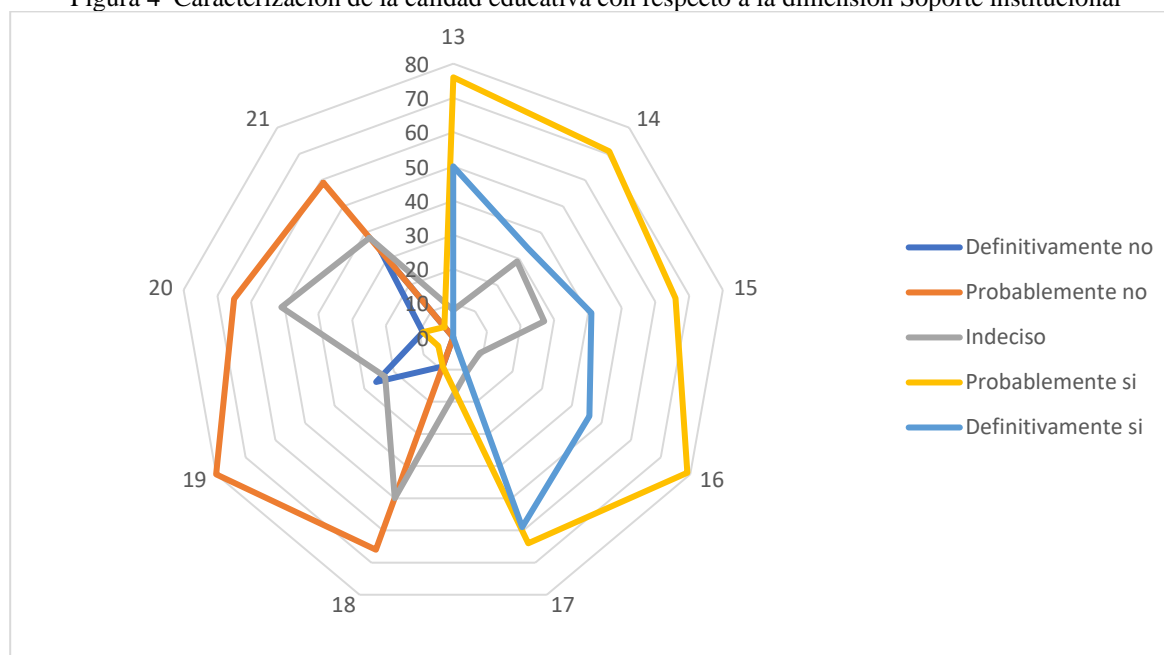
Figura 3 Caracterización de la calidad educativa con respecto a la dimensión formación integral



Nota: <sup>8</sup> ¿Consideras que el seguimiento al egresado es importante en tu institución? <sup>9</sup> ¿Crees que realizar un seguimiento al egresado contribuirá a mejorar la imagen de tu institución? <sup>10</sup> ¿Recibe capacitaciones programadas para mejorar sus competencias en su institución? <sup>11</sup> ¿Se elaboran programas de aplicación y evaluación sobre las capacitaciones recibidas? <sup>12</sup> ¿Considera importante las capacitaciones para la mejora de sus competencias profesionales y académicas? (Pantigoso, 2021).

La figura 6 muestra los resultados de la dimensión formación integral, se muestra definitivamente dos situaciones relacionadas con el indicador satisfacción de la formación recibida, cuando más del 80 % de los docentes confirmaron Definitivamente no- Probablemente no se desarrolle un eficiente seguimiento a los egresados de la institución, y sumado a ello, al menos un 71 % asiente, probablemente no se realizó seguimiento a los egresados que contribuya en el mejoramiento de la imagen de la institución. Respecto a los demás indicadores se observó una valoración positiva.

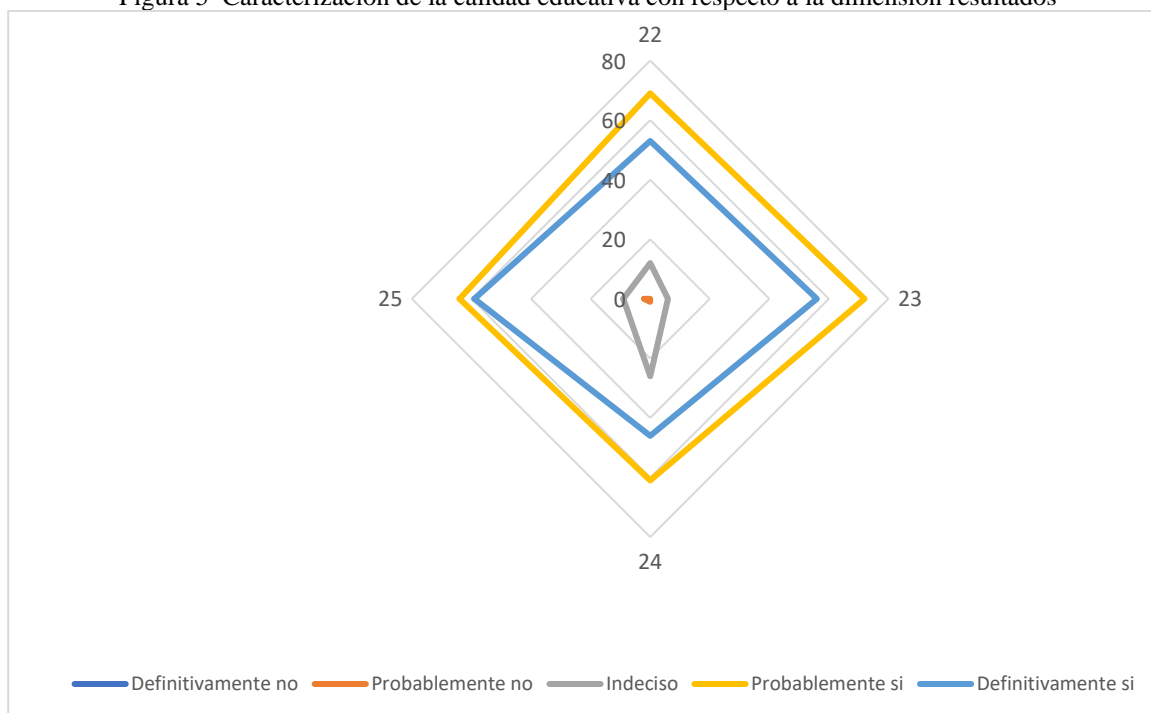
Figura 4 Caracterización de la calidad educativa con respecto a la dimensión Soporte institucional



Nota: <sup>13</sup> ¿Consideras que los actuales sistemas de gestión en tu institución contribuyen al soporte institucional del mismo? <sup>14</sup> ¿Crees que el desarrollo institucional y la mejora continua elevarán la calidad educativa? <sup>15</sup> ¿La modernización y descentralización de la gestión forman parte del soporte institucional? <sup>16</sup> ¿Su institución cuenta con los recursos necesarios para desarrollar programas de fortalecimiento de capacidades? <sup>17</sup> ¿Su institución cuenta con los recursos necesarios que le permita asegurar la continuidad de los programas académicos? <sup>18</sup> ¿Participan los integrantes de la institución en las decisiones que contribuyan a mejorar la calidad educativa? <sup>19</sup> ¿Consideras que la sociedad civil de su comunidad contribuye a fortalecer el soporte institucional de su centro de labor? <sup>20</sup> ¿Consideras beneficiosa la participación de la sociedad civil en su institución? <sup>21</sup> ¿Le gustaría que la sociedad civil participe para el logro de proyectos que involucren mejoras en su institución? (Pantigoso, 2021).

En la figura 7 se presentan los resultados de la dimensión de soporte institucional, donde el indicador de comunicación social y participación ciudadana fue etiquetado en nivel bajo, al menos un 80 % de docentes encuestados respondieron Definitivamente no-Probablemente no a las afirmaciones: la sociedad civil de su comunidad contribuye a fortalecer el soporte institucional de su centro de labor; le gustaría que la sociedad civil participe para el logro de proyectos que involucren mejoras en su institución; adicionando a ello, al menos un 66 % asiente, probablemente no, los integrantes de la institución participan en la toma de decisiones que impulsen a mejorar la calidad educativa. Las demás dimensiones e indicadores no mostraron valoraciones bajas.

Figura 5 Caracterización de la calidad educativa con respecto a la dimensión resultados



Nota: <sup>22</sup> ¿Tienes conocimiento del total de graduados de tu institución que han ingresado a estudiar alguna carrera en específico? <sup>23</sup> ¿Tienes conocimiento del total de graduados que se han insertado en el mercado laboral acorde a sus especialidades? <sup>24</sup> ¿Tienes conocimiento del grado de satisfacción del egresado respecto a su formación académico-profesional? <sup>25</sup> ¿Los centros laborales a los que acudirán los egresados consideran óptima su formación profesional? (Pantigoso, 2021).

La figura 8 presenta la dimensión de resultados. Respecto al indicador de porcentaje de graduados se presentaron valoraciones positivas que evidenciaron que los docentes estaban de acuerdo con las preguntas planteadas (preguntas 22 y 23). Respecto al indicador de calidad del producto académico, también se observó una tendencia positiva, por lo que no se considera que existan necesidades no cubiertas significativamente dentro de esta dimensión.

Tabla 3 Prueba de bondad de ajuste de modelo global de cultura organizacional hacia la calidad educativa

| Model          | -2 Log Likelihood | Chi-Square | Df | Sig.  |
|----------------|-------------------|------------|----|-------|
| Intercept Only | 76,637            |            |    |       |
| Final          | 62,774            | 13,864     | 11 | 0,241 |

Link function: Logit.

Los resultados del ajuste del modelo global presentado en la tabla 3 muestra que existe una significancia de 0,241, que al ser mayor al 0,05 (significancia estándar) permitió aceptar la hipótesis nula, rechazar la de investigación, es decir el modelo es construido tan solo con una constante.

H<sub>1</sub>: El planteamiento de un modelo de cultura organizacional explicaría la configuración de una propuesta para potenciar la calidad educativa en su dimensión gestión estratégica en los Colegios de Bachillerato en Samborondón, 2022.

Tabla 4 Prueba de hipótesis de bondad de ajuste de modelo global de cultura organizacional hacia la gestión estratégica

| Model          | -2 Log Likelihood | Chi-Square | df | Sig.  |
|----------------|-------------------|------------|----|-------|
| Intercept Only | 29,069            |            |    |       |
| Final          | 10,905            | 18,164     | 11 | 0,078 |

Link function: Logit.

Los resultados del ajuste del modelo global presentado en la tabla 4 muestra que existe una significancia de 0,078, que al ser mayor al 0,05 (significancia estándar) permitió aceptar la hipótesis nula, rechazar la de investigación, es decir el modelo es construido tan solo una constante.

H<sub>2</sub>: La implementación de un modelo de cultura organizacional explicaría la configuración de una propuesta para potenciar la calidad educativa en su dimensión formación integral en los Colegios de Bachillerato en Samborondón, 2022.

Tabla 5 Prueba de hipótesis de bondad de ajuste de modelo global de cultura organizacional hacia la formación integral

| Model          | -2 Log Likelihood | Chi-Square | df | Sig.  |
|----------------|-------------------|------------|----|-------|
| Intercept Only | 107,562           |            |    |       |
| Final          | 86,747            | 20,815     | 11 | 0,035 |

Link function: Logit.

Los resultados del ajuste de los modelos presentado en la tabla 5 muestra que existe una significancia 0,035, que al ser menor al 0,05 (Significancia estándar), permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, es decir el modelo global no es construido con tan solo una constante.

**Prueba de bondad de ajuste**

H<sub>0</sub>: El modelo se ajusta adecuadamente a los datos

H<sub>1</sub>: El modelo no se ajusta adecuadamente a los datos

Tabla 6 Prueba de hipótesis de bondad de ajuste de modelo con adecuación de datos sobre cultura organizacional hacia la formación integral

|          | Chi-Square | Df | Sig.  |
|----------|------------|----|-------|
| Pearson  | 82,249     | 69 | 0,132 |
| Deviance | 53,015     | 69 | 0,923 |

Link function: Logit.

Según resultados observados en la tabla 8, existe evidencia estadística con niveles críticos,  $p = 0,132$  y  $p = 0,923$  ( $p > 0,05$ ) para aceptar la hipótesis nula, es decir, hubo adecuación de datos para la configuración de un modelo de cultura organizacional.

**Pseudo R Cuadrado**

H<sub>0</sub>: Los elementos propios de la cultura organizacional no influyen en la formación integral

H<sub>1</sub>: Los elementos propios de la cultura organizacional influyen en la formación integral



Tabla 7 Pseudo R Cuadrado del ajuste de modelo con adecuación de datos de cultura organizacional en la formación integral

|               |       |
|---------------|-------|
| Cox and Snell | 0,144 |
| Nagelkerke    | 0,188 |
| McFadden      | 0,107 |

Link function: Logit.

En la tabla 7, el valor Pseudo R cuadrado considerando a Nagelkerke indica que el modelo propuesto explica la influencia de la cultura organizacional sobre la formación integral en un 18,8 % considerando los siguientes indicadores:

Dimensión Implicación:

Indicador: Empowerment <sub>[1, Bajo]</sub>; Trabajo en equipo <sub>[1, Medio]</sub>

Dimensión Misión:

Indicador: Dirección y propósitos <sub>[1, Medio]</sub>; Visión <sub>[1, Medio]</sub>

Tabla 8 Estimación de parámetros del modelo explicativo de la formación integral

|           |                | Estimate | Std. Error | Wald   | df | Sig.  | 95% Confidence Interval |             |
|-----------|----------------|----------|------------|--------|----|-------|-------------------------|-------------|
|           |                |          |            |        |    |       | Lower Bound             | Upper Bound |
| Threshold | [FORMA_CA = 1] | -2,457   | 0,874      | 7,912  | 1  | 0,005 | -4,169                  | -0,745      |
|           | [FORMA_CA = 2] | 2,699    | 0,852      | 10,027 | 1  | 0,002 | 1,028                   | 4,369       |
| Location  | [I1_D1_CO=1]   | 1,891    | 0,715      | 6,989  | 1  | 0,008 | 0,489                   | 3,293       |
|           | [I2_D1_CO=2]   | -1,418   | 0,698      | 4,129  | 1  | 0,042 | -2,786                  | -0,050      |
|           | [I1_D4_CO=2]   | 1,127    | 0,452      | 6,229  | 1  | 0,013 | 0,242                   | 2,012       |
|           | [I3_D4_CO=2]   | 1,765    | 0,809      | 4,762  | 1  | 0,029 | 0,180                   | 3,350       |

Link function: Logit.

Nota. <sup>[I1\_D1\_CO=1]</sup> Empowerment <sub>[1, Bajo]</sub>; <sup>[I2\_D1\_CO=2]</sup> Trabajo en equipo <sub>[1, Medio]</sub>; <sup>[I1\_D4\_CO=2]</sup> Dirección y propósitos <sub>[1, Medio]</sub>; <sup>[I3\_D4\_CO=2]</sup> Visión <sub>[1, Medio]</sub>

Los resultados de la tabla 8 muestra los parámetros de las características regresores que configuran los modelos explicativos de la formación integral. Existe evidencia que el modelo con un valor Wald= 6, 989 y p= 0,008 (p<0,05) significativo, ingresó al modelo Empowerment, es un indicador determinante de la formación integral en la calidad educativa =1: Bajo

Existe evidencia que el modelo con un valor Wald= 4,129 y p= 0,042 (p<0,05) es significativo, ingresó también al modelo Trabajo en equipo; con valores Wald de 6,229 (p= 0,013) y 4,762 (p=0,029) ambos con valores p<0,05, son significativos e ingresaron al modelo Dirección y propósitos, y Visión. Indicadores determinantes de la formación integral en la calidad educativa = 2: Medio

Por tanto, se consideró dos modelos:

Formación integral <sub>(1: Bajo)</sub> = -2,457 – 1,891 Empowerment <sub>(1: Bajo)</sub>

Formación integral <sub>(2: Medio)</sub> = 2,699 – 1,418 Trabajo en equipo <sub>(1: Medio)</sub> + 1,127 Dirección y propósitos <sub>(1: Medio)</sub> + 1,765 Visión <sub>(1: Medio)</sub>.

H<sub>3</sub>: La implementación de un modelo de cultura organizacional explicaría la configuración de una propuesta para potenciar la calidad educativa en su dimensión soporte institucional en los Colegios de Bachillerato en Samborondón, 2022.

Tabla 9 Prueba de hipótesis de bondad de ajuste de modelo global de cultura organizacional hacia el soporte institucional

| Model          | -2 Log Likelihood | Chi-Square | df | Sig. |
|----------------|-------------------|------------|----|------|
| Intercept Only | 107,401           |            |    |      |
| Final          | 94,577            | 12,824     | 11 | ,382 |

Link function: Logit.

Los resultados del ajuste del modelo global presentado en la tabla 9 muestra que existe una significancia de 0,382 que al ser mayor al 0,05 (significancia estándar) permitió aceptar la hipótesis nula, rechazar la de investigación, es decir el modelo es construido tan solo una constante.

H<sub>4</sub>: La implementación de un modelo de cultura organizacional explicaría la configuración de una propuesta para potenciar la calidad educativa en su dimensión resultados en los Colegios de Bachillerato en Samborondón, 2022.

Tabla 10 Prueba de hipótesis de bondad de ajuste de modelo global de cultura organizacional hacia resultados

| Model          | -2 Log Likelihood | Chi-Square | df | Sig. |
|----------------|-------------------|------------|----|------|
| Intercept Only | 58,830            |            |    |      |
| Final          | 40,745            | 18,085     | 11 | ,113 |

Link function: Logit.

La prueba de ajuste sobre del modelo global presentado en la tabla 10 muestra que existe una significancia de 0,113 que al ser mayor al 0,05 (significancia estándar) permitió aceptar la hipótesis nula, rechazar la de investigación, es decir el modelo es construido tan solo una constante.

#### 4 DISCUSIÓN

En relación a los resultados obtenidos, la variable Cultura Organizacional muestra una gran variabilidad en la respuesta de los docentes respecto a las diferentes dimensiones que se consideran, de esta forma, la dimensión de implicación señala que el 84,3% de los maestros ejercen una valoración baja acerca del empowerment, determinando estar poco comprometidos con las acciones que realizan dentro de la institución educativa, además de no tener la convicción de ejercer un impacto positivo dentro de la institución en la que se encuentra.

En relación con ello (Pinto & Plaza, 2021) consideran que es necesario desarrollar estrategias que empoderen a los docentes, no solo en las acciones pedagógicas que realizan sino también en su participación dentro de las distintas actividades institucionales, comprometiéndose a desarrollar actividades eficientes al mismo tiempo que genera un impacto positivo en quienes le rodean. Contar con

docentes empoderados puede convertirse en un determinante de cambio hacia el desarrollo procesos de calidad, que pueden ser imitados por la comunidad educativa y especialmente los estudiantes.

Respecto al trabajo en equipo, el 88,1% de los docentes determinaron una valoración media acerca de realizar actividades en equipo dentro de la institución o la identificación del trabajo en equipo como un pilar fundamental en el funcionamiento de la institución educativa, evidenciando que si bien las actividades colaborativas resultan importantes al momento de optimizar tiempo y recursos, muchas veces no existe una predisposición por parte de los docentes para trabajar de forma mancomunada, prefiriendo en algunas ocasiones cumplir con sus responsabilidades de manera autónoma.

En relación con lo expuesto, (Marquina, 2022) determina que, dentro de una institución educativa, el trabajo en equipo debe de establecerse como una constante para poder alcanzar los objetivos que se han determinado de manera inicial, favoreciendo no solo la reducción de tiempo en el cumplimiento de algunas actividades, sino también, impulsando el mejoramiento de las relaciones interpersonales y por ende el desarrollo de un entorno agradable y mucho más productivo.

En el caso del desarrollo de las capacidades, se evidencia que el 50,7% de los maestros tuvieron una respuesta media, mientras un 49,3% presentaron una respuesta baja, mostrando una diferencia poco representativa al momento de valorar la labor de la autoridad educativa al momento de impulsar el desenvolvimiento del personal, el mejoramiento constante de las capacidades de los docentes y la inversión que se realiza a nivel institucional respecto al fortalecimiento de sus capacidades. En otras palabras, los docentes se sienten inconformes respecto a la importancia que se le brinda al desarrollo de las capacidades, a pesar de la necesidad de estas para poder generar un servicio educativo de calidad.

Para (Millán-Gómez, 2021) el constante desarrollo de las capacidades en el personal docente debe de establecerse como un aspecto esencial en el mejoramiento educativo ya que garantiza la competitividad institucional, considerando que este recurso humano es el más importante dentro de los servicios que brinda una institución educativa, llevando a los docentes a ejercer procesos de enseñanza de calidad e innovadores que puedan adaptarse a las nuevas necesidades que plantea la sociedad actual, garantizando el desarrollo integral de los estudiantes.

Referente a la dimensión de consistencia, se observa una valoración positiva respecto a cada uno de los indicadores abordados. De esta forma el 97,8% de los maestros está de acuerdo con los valores centrales que se fomentan dentro de las distintas instituciones educativas, considerando que existe un conjunto de valores claros y consistentes que guía la labor de quienes la integran. Así mismo, los maestros se sienten conformes con el indicador de acuerdo en un 88,1% determinando que se genera un trabajo constante para encontrar soluciones que beneficien a todos, resultando fácil llegar a comunes acuerdos entre los docentes y directivos de la institución. En el caso del indicador coordinación e integración, también se observa una valoración alta del 95,5% por parte de los docentes, estando de acuerdo en la

forma de trabajar que poseen, el desarrollo de una perspectiva en común y la eficiente coordinación de los objetivos que se diseñan dentro de los distintos niveles jerárquicos que existen a nivel organizacional.

En torno a lo expuesto (Millán-Gómez, 2021) indican que gran parte del éxito de la labor mancomunada que realizan los docentes depende mucho de la filosofía, valores y demás aspectos que caracterizan a las instituciones educativas, ya que estas no solo se transmiten de manera metódica en la enseñanza de los contenidos educativos, sino que se ejemplifican con las acciones que realiza el personal a nivel general, demostrando el nivel de coordinación e integración que existe.

Acerca de la dimensión de adaptabilidad, se mostraron discrepancias en la valoración de los indicadores presentados. De hecho, el indicador de orientación al cambio contó con una valoración alta del 95,5% que evidenciaba la eficiencia con que se resuelven las diferentes dificultades que pueden surgir a nivel institucional, así como la predisposición al cambio que poseen los integrantes de la organización educativa. De la misma forma, el indicador orientación al cliente tuvo una valoración alta del 92,5% respondiendo de forma positiva a la comprensión de las necesidades de los usuarios del sistema educativo que enmarca no solo a los estudiantes sino también a los representantes, así como el contacto efectivo que se produce con ellos de manera continua. Sin embargo, el indicador aprendizaje organizativo presenta una valoración baja del 76,9% que evidencia la falta de acuerdo respecto a la toma de riesgos que direccionen a la institución hacia la innovación y el cambio, la poca representatividad que se le brinda al aprendizaje, y la perspectiva que existe sobre el fracaso, dejando de lado la importancia que este tiene al momento de identificar las debilidades que deben ser abordadas y mejoradas para alcanzar el éxito educativo.

En relación a lo expuesto (Leyva-Cordero et al., 2021) señalan que el aprendizaje organizativo se establece como una herramienta necesaria al momento de establecer cambios estructurales tanto en la parte pedagógica como administrativa, ya que facilita la adaptación a los mismos, así como su puesta en práctica, facilitando el desenvolvimiento de cada uno de los miembros de la organización al desarrollar las labores que ejercen de manera continua. De esta forma, la falta de aprendizaje organizativo puede significar graves inconvenientes al momento de implementar cambios en los procesos pedagógicos, generando retrasos y confusiones que afectarían el desempeño de quienes integran la organización educativa.

Finalmente, sobre la dimensión de misión los maestros valoraron de forma positiva cada una de los indicadores considerados, por tanto, el indicador de dirección y propósitos tuvo una valoración alta del 71,6% afirmando que la institución cuenta con un proyecto aplicado a largo plazo y por tanto puede servir de ejemplo para el desarrollo de otras instituciones de enseñanza en bachillerato, además de tener una misión clara que direcciona la labor de cada uno de los actores de la organización educativa. Sobre el indicador metas y objetivos la valoración de los docentes fue totalmente alta alcanzando un 100% que expresa la misión clara con la que cuenta la institución, los acuerdos efectivos que existen entre los

miembros que la integran y la comparación constante que se realiza a nivel interno con otras instituciones de enseñanza, con el fin de identificar mejoras que puedan ser aplicables a la realidad educativa. En el caso del indicador visión, los maestros lo evaluaron de manera alta con 92,5% lo cual refleja su nivel de acuerdo acerca de la perspectiva a largo plazo que poseen los directivos, así como la influencia que posee la visión institucional en la motivación del personal logrando la satisfacción de las demandas a corto y largo plazo.

Estos datos se relacionan con lo propuesto por (Talledo Rojas, 2021), quien considera que la misión de una institución educativa debe de estar enmarcada en alcanzar objetivos claros a corto y largo plazo, al mismo tiempo que en el proceso fortalece el desempeño de cada uno de sus integrantes y les impulsa a cumplir con sus propias metas. De esta forma, una misión debe de contar con aspectos concretos y sobre todo viables, dejando de lado elementos que no se acoplan a la realidad educativa, tratando siempre de ejercer una mejora y un impacto positivo en cada sujeto que integra la institución.

Sobre la variable calidad educativa, se muestran criterios diferentes respecto a las distintas dimensiones e indicadores propuestos. En el caso de la dimensión de gestión estratégica, se pudo observar que los docentes poseen una valoración positiva acerca del control estratégico, por lo que el 96,3% considera que si posee conocimientos básicos respecto a la gestión estratégica que se realiza a nivel institucional, lo cual los lleva a brindar una gran relevancia a los procesos de control siempre y cuando estos se encuentren alineados a la dirección estratégica con la que cuenta la organización educativa. Así mismo, en el caso del indicador planificación estratégica, también se observa una valoración positiva que alcanza el 88,1%, que evidencia que los docentes les brindan la importancia necesaria a los procesos de planificación estratégica, participando activamente en los procesos de planificación institucionales garantizando que estos puedan cumplirse de manera efectiva.

Estos resultados se pueden fundamentar con lo propuesto por (Marín-González & Alfaro Escobar, 2021) quienes señalan que la gestión estratégica es un aspecto que se encuentra estrechamente relacionado con la calidad educativa, ya que permite establecer aspectos claves que se deberán de ejecutar dentro de un periodo de tiempo de terminado, de esta forma, los procesos de control estratégico y planificación estratégica se complementan entre sí y garantizan el cumplimiento efectivo de cada una de las acciones programadas. Basado en esto, la gestión estratégica es uno de los pilares esenciales para el éxito institucional, por lo que debe de plantear objetivos viables y accesibles.

En el caso de la dimensión de formación integral se observan opiniones divididas al momento de valorar los indicadores presentados. Es así que el indicador de satisfacción de la formación recibida presenta una valoración baja que alcanza el 87,3%, dando a conocer que los docentes consideran que no se está desarrollando un seguimiento apropiado a los egresados, a pesar de que esto pueda ejercer un impacto positivo a nivel institucional para tomar acciones correctivas y mejorar el desarrollo de procesos

pedagógicos que se orienten hacia la calidad educativa. Por otro lado, el indicador de adquisición de competencias del personal muestra una valoración positiva del 91,0% reflejando que los docentes están conformes con las capacitaciones que reciben, así como las acciones que se realizan a nivel institucional para mejorar sus competencias profesionales y llevarlas efectivamente a la práctica.

De acuerdo con lo expuesto por (F. A. Martínez, 2021) los procesos de formación integral deben de enmarcar no solo la realidad educativa, sino también, el impacto ejercido en quienes ya han pasado por este proceso, logrando determinar si las acciones aplicadas han generado un efecto positivo que pueda impulsarle a conseguir los objetivos personales que posee cada estudiante luego de su formación de bachillerato. En este punto también se considera la formación que recibe el docente, direccionándole a encontrarse constantemente actualizado, de manera que pueda generar procesos que se adapten tanto a la realidad educativa, como social.

Sobre la dimensión de soporte institucional, los docentes tuvieron perspectivas contrastadas referente a los indicadores propuestos, de tal manera que el indicador de desarrollo organización y mejora continua contó con una valoración alta del 79,9% la misma el alto nivel de satisfacción que existe respecto a los sistemas de gestión institucional con los que cuenta cada una de las instituciones de bachillerato abordadas, así como la relación positiva que existe entre la mejora continua de procesos y el incremento de la calidad educativa. El indicador desarrollo y fortalecimiento de capacidades fue valorado por los docentes con 88,1% en el nivel alto, mostrando estar de acuerdo con los recursos con los que cuentan las instituciones educativas para desarrollar programas que fortalezcan sus capacidades de manera eficiente, asegurando la continuidad de los mismos. Por otra parte, los docentes no están de acuerdo con los aspectos que se describen dentro del indicador comunicación social y participación ciudadana, mostrando una valoración baja del 81,3% lo cual afirma que no existe una participación de los integrantes de la institución al momento de tomar decisiones estratégicas orientadas a fortalecer la calidad educativa. En este sentido, aunque la participación civil en los programas de mejora resulta importante, no se observa mayor involucramiento de estos, lo cual puede deberse a varios factores tanto internos como externos.

Respecto al soporte institucional (Andamayo & Castillo, 2021) considera que las instituciones educativas deben de contar con políticas y normativas claras que permitan desarrollar cada una de las actividades planificadas dentro del marco de la gestión institucional, logrando que los integrantes de la institución puedan trabajar de manera coordinada para poder alcanzar los objetivos planteados alcanzando una educación de calidad. Sin embargo, para ello las instituciones deben de contar con los recursos necesarios para poder implementar los planes y programas diseñados, además de garantizar que estos puedan tener la continuidad necesaria dependiendo del impacto ejercido a nivel general.

En la dimensión de resultados, los docentes consideraron una valoración alta en ambos indicadores. El indicador porcentaje de graduados obtuvo una valoración alta del 91,0% que evidencia el

conocimiento que posee la mayoría de los maestros acerca del porcentaje de graduados que han ingresado a estudiar alguna carrera en específico o se desenvuelven dentro del marco laboral, esto como consecuencia al acercamiento que existe de manera personal entre docentes y estudiantes con el fin de crear un referente para los estudiantes actuales. En el caso del indicador calidad del producto académico los docentes valoraron de forma alta en un 88,1% la perspectiva que reciben por parte de los egresados, quienes consideran que la formación recibida ha ejercido un impacto positivo en las actividades de carácter educativas y laborales en las que se desempeñan cada uno de ellos.

Considerando los datos expuestos (S. Sánchez & Rodríguez, 2021) mencionan que los resultados no solo deben de ser valorados en el aquí y el ahora, sino que deben de determinar su impacto en lo posterior. Por tanto, el conocimiento de aspectos como el porcentaje de graduados o la calidad del producto académico que estos han recibido puede convertirse en una base para que se puedan tomar acciones estratégicas, ya sea para modificar los aspectos que no están influyendo de manera positiva en su desempeño posterior o, a su vez poder fortalecer las acciones que están influyendo efectivamente en el cumplimiento de sus metas, llevándoles a estudiar alguna carrera profesional en específico, o desenvolverse efectivamente dentro de su entorno laboral.

A partir de los análisis de regresión logística efectuados, se pudo evidenciar que los valores de la prueba de bondad de ajuste de la variable cultura organizacional, como el predictor de la calidad educativa (global) como en sus dimensiones gestión estratégica, soporte institucional y resultados, no muestra una influencia significativa, por lo que no existe un modelo que aplicar.

Sin embargo, la prueba de bondad de ajuste de la variable cultura organizacional como el predictor de la calidad educativa en su dimensión de formación integral, muestra un Chi Cuadrado de 82,249 y una sig. > ,05 evidenciando que si existe un modelo de cultura organizacional que puede ser aplicado. Así mismo, se pudo determinar que la aplicación de este modelo estaría basada en los indicadores de la dimensión implicación: empowerment con un Wald= 6,989 y trabajo en equipo con un Wald= 4,129; así como en los indicadores de la dimensión de misión: dirección y propósitos con un Wald= 6,229 y visión con un Wald= 4,762.

Además, es importante destacar que el 18,8% de los datos de la dimensión de formación integral de la variable calidad educativa dependen de la variabilidad de los factores de la cultura organizacional antes mencionados de acuerdo al coeficiente de Nagelkerke. De esta manera, los resultados las dimensiones consideradas para el desarrollo del modelo serían la implicación y la dimensión de adaptabilidad.

Referente a lo expuesto, el desarrollo del modelo de cultura organizacional que debe ser aplicado debe de enmarcar acciones estratégicas que permitan impulsar el empowerment en los docentes, promover el desarrollo del trabajo en equipo, fortalecer el desarrollo de las capacidades de los docentes, generar una

orientación efectiva al cambio, impulsar una orientación óptima al cliente y fortalecer el aprendizaje organizativo, de manera que los Colegios de Bachillerato de Samborondón puedan potenciar la calidad educativa a través de la formación integral.

Esto se acerca a lo propuesto por (Andrade Zambrano & Ureta Alvear, 2021) donde se considera que un aspecto esencial para alcanzar la calidad educativa se centra en la formación integral del personal. En este sentido, un personal capacitado podrá desenvolverse de manera más eficiente, ejerciendo un impacto positivo en las diferentes acciones que realiza.

Por su parte, de acuerdo con (Ponce et al., 2022) un docente empoderado se orienta a participar continuamente de acciones que fortalezcan el desarrollo de sus capacidades y competencias, enfocándose a alcanzar una formación integral que le permita dar lo mejor de sí en cada una de las actividades de carácter pedagógico y administrativo que realiza.

En el caso del trabajo en equipo, (Lever & López, 2019) las múltiples responsabilidades que posee el personal docente les direccionan a trabajar continuamente en equipo, logrando desarrollar los procesos planificados de manera eficiente y dentro de los tiempos determinados, enfocándose a alcanzar una formación integral de manera conjunta y organizada.

Acerca de la dirección y propósitos (Alarcón et al., 2019) sostiene que una eficiente dirección garantiza el diseño de propósitos claros, concretos y organizados, que no solo se ajustan a solventar las necesidades que existen dentro del cantón, sino también a incrementar la eficacia de la formación integral de manera progresiva pero permanente.

Respecto a (Galeano, 2022) la visión institucional una visión clara debe de enmarcar aspectos que han de direccionar la labor de una institución a largo plazo, garantizando no solo la eficiencia del servicio que espera brindar, como es el caso del educativo, sino también, los medios que se han de considerar para alcanzar estas metas. De este modo, la formación integral se convierte en un aspecto importante ya que se encargará del mejoramiento constante del personal, adaptándose a los cambios que puedan producirse en el tiempo.

Por su parte (Saavedra Carrasco, 2021) plantea que el desarrollo de un modelo de cultura organizacional puede convertirse en un factor de apoyo para generar cambios representativos en el marco tanto de gestión como pedagógico, llevando a los integrantes de la institución a trabajar de manera coordinada para brindar un servicio educativo de calidad y establecerse como un referente dentro de otras instituciones o contextos de los dos modelos.

## **5 CONCLUSIONES**

1. La cultura organizacional etiquetada en nivel medio, dos de cuatro dimensiones, que miden su constructo, consistencia y misión alcanzaron niveles altos de valoración; mientras, las dimensiones



implicación y adaptabilidad presenta una valoración etiquetada como medio. Si es necesario enfatizar en los indicadores, empowerment (84,3 %), desarrollo de capacidades (50,7 %) y aprendizaje organizacional (76,9 %), fueron catalogados como nivel bajo. Indicadores que dieron evidencia de la existencia de aspectos a ser atendidos a nivel organizacional.

2. La calidad educativa fue ubicada en nivel medio; de las cuatro dimensiones que evalúan la calidad educativa, dos de ellas lograron niveles altos de calificación (gestión estratégica y resultados) y las dimensiones formación integral y soporte institucional avanzaron a nivel medio. Sin embargo, se observó el dominio de puntajes etiquetados como nivel bajo para los indicadores satisfacción hacia la formación recibida (87,3 %), y comunicación social y participación ciudadana (81,3 %). Lo cual evidenció la existencia de aspectos a ser atendidos.

3. Sobre la explicación de la influencia de la cultura organizacional sobre la calidad educativa, se detectó el porcentaje de explicación en un 18,8 % respecto a la presencia de características propio del Empowerment, trabajo en equipo, dirección y propósitos, y visión como indicadores determinísticos de la presencia de una formación integral baja.

4.- Se evidenciaron dos modelos funcionales teóricos para mejorar la calidad educativa desde la formación integral diagnosticada en nivel bajo o medio. Formación integral (1: Bajo) =  $-2,457 - 1,891$  Empowerment (1: Bajo); Formación integral (2: Medio) =  $2,699 - 1,418$  Trabajo en equipo (2: Medio) +  $1,127$  Dirección y propósitos (2: Medio) +  $1,765$  Visión (2 Medio).

5. Se presenta la propuesta titulada Modelo de cultura organizacional para potenciar la calidad educativa en Colegios de bachillerato, Samborondón-Ecuador 2022, la misma que estará compuesta por tres etapas, la primera enfocada en el diseño de un modelo de cultura organizacional enfocado a promover el involucramiento docente y el mejoramiento de la misión educativa; la segunda etapa centrada en la socialización del modelo de cultura organizacional diseñado con los docentes de los Colegios de Bachillerato de Samborondón; finalmente la última etapa basada en la evaluación de la calidad educativa de los Colegios de Bachillerato de Samborondón.

## REFERENCIAS

- Alarcón, R., Guzman, R., & García, M. (2019). Formación integral en la educación superior: una visión cubana / Integral Formation in Higher Education: a Cuban Vision | Alarcón Ortiz | Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina. *Revista Estudios Del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(3), 73–82. <http://www.revflacso.uh.cu/index.php/EDS/article/view/395>
- Alonso, T. (2021). Educación para el desarrollo sostenible : una visión crítica desde la pedagogía. *Revista Complutense de Educación*, 32(2), 249–259. <https://doi.org/10.5209/RCED.68338>
- Álvarez-López, G., & Matarranz, M. (2020). Quality and evaluation as global educational political trends: Comparative study of national evaluation agencies in compulsory education in Europe. *Revista Complutense de Educacion*, 31(1), 85–95. <https://doi.org/10.5209/RCED.61865>
- Anchelia, V., Inga, M., Rodríguez, P., & Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1), e899–e899. <https://doi.org/10.20511/PYR2021.V9NSPE1.899>
- Andamayo, D., & Castillo, J. (2021). Sistema Universitario de Calidad. *Visionarios En Ciencia y Tecnología*, 6(S1), 17–43. <https://doi.org/10.47186/VISCT.V6IS1.75>
- Barba Miranda, L. C., & Delgado Vadivieso, K. E. (2021). Gestión escolar y liderazgo del directivo: Aporte para la calidad educativa. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 25(1), 284–309. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v25i1.1462>
- Cabero, J. (2021). Satisfacción del profesorado con la formación en servicio online: aproximaciones desde la usabilidad pedagógica. *Píxel-Bit. Revista de Medios y Educación PIXEL-BIT*, 3–38. <https://revistapixelbit.com>
- Cardoso, E. P., Pava, F., Guzmán, R., & Varón, O. (2021). Estudios Científicos con enfoque organizacional, económico y educativo (8th ed., Vol. 15). [www.itfip.edu.co](http://www.itfip.edu.co)
- CONCYTEC. (2018). Reglamento de Calificación, Clasificación y registro de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica.
- Crespo Argudo, M. del C., & Palaguachi Tenecela, M. C. (2020). Educación con Tecnología en una Pandemia: Breve Análisis. *Revista Scientific*, 5(17), 292–310. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2020.5.17.16.292-310>
- Cuesta, M. (2021). LA CALIDAD EDUCATIVA: UNA MIRADA A LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA DESDE EL PROGRAMA TODOS A APRENDER. SINOPSIS EDUCATIVA. *Revista Venezolana de Investigación*, 20(3), 194–203. [http://revistas.upel.edu.ve/index.php/sinopsis\\_educativa/article/view/8853](http://revistas.upel.edu.ve/index.php/sinopsis_educativa/article/view/8853)
- Flores, G. G., Ordaz Fernández, N., & Hernández Martín, M. (2021). Responsabilidad Social Universitaria y labor educativa: una relación necesaria en la formación de profesionales . *Revista de Educación Mendive*, 19(1), 1815–7696. <http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1925321><http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1925><http://orcid.org/0000-0003-3109-468X><http://orcid.org/0000-0003-3173-8190>
- Galeano, M. (2022). Proyecto de formación docente para la Universidad Santo Tomás seccional Bucaramanga: una ruta hacia la formación integral tomista en la sociedad del conocimiento [Universidad Santo Tomás seccional Bucaramanga]. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/44425>

García, M. L., & Cano, M. Á. (2021). Variables implicadas en la adquisición de Competencias Específicas: percepción del futuro Maestro de Educación Primaria. *Educatio Siglo XXI*, 39(2), 469–490. <https://doi.org/10.6018/EDUCATIO.414921>

García, O. E., Peley, R., Pertúz, S. O., Pérez, K. L., & Vilorio, J. (2020). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia Relationship between organizational culture and job satisfaction of public servants in an educational institution in Colombia. *Revista Espacios*, 41(37), 40–52.

Gómez, L., & Alarcón, M. (2021). El primer presupuesto elaborado por el gobierno de Guillermo Lasso: ¿En qué se gasta y de dónde sale el dinero? Observatorio de Gasto Público de Fundación Ciudadanía y Desarrollo. <https://www.gastopublico.org/informes-del-observatorio/el-primer-presupuesto-elaborado-por-el-gobierno-de-guillermo-lasso-en-que-se-gasta-y-de-donde-sale-el-dinero>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (4th ed.). Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hurtado de Barrera, J. (2010). *Metodología de la Investigación - Guía para la comprensión holística de la ciencia* (4th ed.). Ediciones Quirón S.A. . [http://emarketingandresearch.com/wp-content/uploads/2020/09/kupdf.com\\_j-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacioacuten-completo-1.pdf](http://emarketingandresearch.com/wp-content/uploads/2020/09/kupdf.com_j-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacioacuten-completo-1.pdf)

INEVAL. (2021). Resultados – Banco de Información. <http://evaluaciones.evaluacion.gob.ec/BI/informes-resultados/>

Juma, J. (2021). Políticas públicas aplicadas en el Plan Educativo COVID-19 en el nivel bachillerato en Ecuador [Universidad de Israel]. <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/2699/1/UISRAEL-EC-MASTER-ADMP-378.242-2021-008.pdf>

Lever, C. O., & López, K. M. D. (2019). La práctica docente reflexiva en profesores mexicanos ante los retos de la nueva ciudadanía. *Educatio Siglo XXI*, 37(1 Mar-Jun), 113–130. <https://doi.org/10.6018/EDUCATIO.363421>

Ley, N., & Espinoza, E. (2021). Características de la evaluación educativa en el proceso de aprendizaje. *Revista Universidad y Sociedad*, 363–370. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000600363&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000600363&script=sci_arttext&tlng=pt)

Leyva-Cordero, O., Baltodano-García, G., & Hernández Paz, A. A. (2021). La Cultura Organizacional como mecanismo para mejorar la gobernabilidad de Instituciones de Educación Superior de México y Nicaragua. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(SPE4). <https://doi.org/10.46377/DILEMAS.V8I.2764>

Marín-González, F., & Alfaro Escobar, L. C. (2021). Gestión y liderazgo: Enfoque desde una célula educativa. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(96), 1041–1057. <https://doi.org/10.52080/RVGLUZ.26.96.4>

Marquina, Z. (2022). Cultura organizacional en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una Institución Educativa, *REI 17, UGEL 01 -2021* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77482>

Martínez, V., & Pérez, O. (2021). Pedagogía social y educación social. *Revista Educação Em Questão*, 59(59), 1–20. <https://doi.org/10.21680/1981-1802.2021V59N59ID24018>

Miguel, J., Honostroza, Y., Garay, L., Mavila, J., Rodríguez, G., & Recines, A. (2021). El comportamiento organizacional en la gestión educativa pública: retos y perspectivas en el ámbito latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7605–7628. [https://doi.org/10.37811/CL\\_RCM.V5I5.867](https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I5.867)

Millán-Gómez, M. Á. (2021). Cultura Organizacional en la Administración Pública. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes* 2.0, 11(2), 5–18. <https://doi.org/10.37843/rted.v11i2.229>

Minaya, C. (2021). Importancia del liderazgo transformacional en la cultura organizacional en las empresas de Latinoamérica: una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años [Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28210>

Ministerio de Educación. (2021a). ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2020-00044-A . <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/09/MINEDUC-MINEDUC-2020-00044-A.pdf>

Ministerio de Educación. (2021b). ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2021-00031-A. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/06/MINEDUC-MINEDUC-2021-00031-A.pdf>

Ministerio de Educación, E. (2020). Fortalecimiento de la capacidad operativa.

Ochoa, A. (2021). Trabajo en equipo y clima organizacional en la Unidad Educativa “Salitre” Guayaquil, Ecuador, 2020 [Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60162/Ochoa\\_JAG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60162/Ochoa_JAG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pinto, G., & Plaza, J. (2021). Determinar la necesidad de capacitación en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para la formación docente - Dialnet. 593 Digital Publisher CEIT, 6(1), 169–181. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897553>

Ponce, D., Viteri, J., Flores, A., & Zamora, F. (2022). Los docentes como líderes axiológicos culturales en entornos complejos de formación humana y profesional. 18(85), 136–141. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442022000200136&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442022000200136&script=sci_arttext&tlng=en)

Quintero Hernández, H. A. (2020). Las Dimensiones de la Gestión Escolar en función de la Calidad Educativa. *SINOPSIS EDUCATIVA. Revista Venezolana de Investigación*, 20(0), 235–246.

Quispe, B. (2021). Talento y conflictos en el clima organizacional en escuelas públicas [Universidad César Vallejo]. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1575/2198>

Ramos, D. (2021). Contribución de la Educación Superior a los Objetivos de Desarrollo Sostenible desde la docencia. *Revista Española de Educación Comparada*, 37(37), 89–110. <https://doi.org/10.5944/REEC.37.2021.27763>

Ramos Galarza, C. A. (2020). Los Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1–6. <https://doi.org/10.33210/CA.V9I3.336>

Ramos, L., Leal, D., & Blanco, I. (2021). Percepción de los sistemas de gestión de calidad desde la cultura organizacional: caso Universidad de Cartagena | Ramos Castro | *Revista CIES Escolme. Revista CIES*, 12(1), 255–268. <http://revista.escolme.edu.co/index.php/cies/article/view/331/0>

Ramos, M. (2021). La Cultura Organizacional. Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

- Rincón, O. O., & Aldana, L. (2021). Cultura organizacional y su relación con los sistemas de gestión: una revisión bibliográfica. *Revista SIGNOS*, 13(2), 1–27. <https://doi.org/10.15332/24631140.6675>
- Rivero Cortijo, J. C. (2021). Liderazgo directivo, cultura organizacional y calidad de servicio educativo en una Institución Educativa Superior Tecnológica Pública de Lima Metropolitana, año 2019. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Saavedra Carrasco, J. G. (2021). Modelo motivacional para la cultura organizacional nivel de educación secundaria en la Institución Educativa Juan Manuel Iturregui de Lambayeque [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71149>
- Sánchez, A., & Murillo, A. (n.d.). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa *Methodological approaches in historical research: quantitative, qualitative and comparative*. Retrieved May 3, 2022, from <https://orcid.org/0000-0002-5708-428X>
- Sánchez, S., & Rodríguez, A. (2021). Incorporación de resultados de aprendizaje como aseguramiento de calidad educativa de una escuela de negocios. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 51(ESPECIAL), 251–272. <https://doi.org/10.48102/RLEE.2021.51.ESPECIAL.476>
- Sierra, L., & Jerez, L. (2021). La formación ciudadana y los valores en el marco de la Reforma Educativa de la Enseñanza de Secundaria Básica en Cuba (1999-2006): *Tabuleiro de Letras*, 15(1), 69–82. <https://doi.org/10.35499/TL.V15I1.10730>
- Sosa, C. (2021). Empowerment y su impacto en la gestión administrativa bajo modalidad virtual en la Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco, 2020 [Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58071/Sosa\\_ICJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58071/Sosa_ICJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Talledo Rojas, N. R. (2021). Influencia de la cultura organizacional en el bienestar laboral en el personal de una Institución Educativa de Sullana, 2020 [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59963>
- Ticona, Y., & Garavito, E. (2021). Autoestima y su influencia en la cultura organizacional de los docentes. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 1(2), 102–111. <https://doi.org/10.53595/RLO.V1.I2.010>
- Toro, F., & Alvarado, K. (2022). Orientación al cambio y estrés laboral en trabajadores que hacen uso del teletrabajo en la Institución Educativa Aníbal Segundo Del Águila Guevara N° 0161 Saposoa 2020 [Universidad Nacional de San Martín]. <https://209.45.90.232/handle/11458/4221>
- Turpo, O., Pérez, A., & Lazo, M. (2021). Cultura en universidades peruanas: estudio de caso. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 1–14. <https://www.redalyc.org/journal/290/29066223013/29066223013.pdf>
- Vera, J. L., Montiel, G. A., & Vera, J. V. (2021). Calidad educativa de las modalidades semipresencial, a distancia y en línea en Ecuador. *Tse'De*, 4(1).
- Verján, R., Woo, M., & García, D. (2021). Afinando la Estrategia: los enfoques de la Gestión Administrativa y la orientación del Mercado. *Revista Científica Anfibios*, 4(2), 29–35. <https://doi.org/10.37979/AFB.2021V4N2.92>
- Zambrano, J., Bravo, M., Zambrano, H., & Basurto, M. (2020). Diseño curricular como factor determinante para mejorar la calidad educativa en educación secundaria del Ecuador. *Dominio de Las Ciencias*, ISSN-e 2477-8818, Vol. 6, No. Extra 3, 2020 (Ejemplar Dedicado a: Especial: Junio 2020), Págs. 261-275, 6(3), 261–275. <https://doi.org/10.23857/dc.v6i3.1217>