



Cultura organizacional en unidades educativas del cantón Jipijapa: retos y adaptaciones

Organizational culture in educational units in the Jipijapa canton: challenges and adaptations


 <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v10.n1.2026.50-60>

Recibido: 10-09-2025


Aceptado: 11-12-2025

Publicado: 25-01-2026

Cruz Verónica Ponce Álvarez^{1*}

 <https://orcid.org/0000-0001-7138-9015>

Genesis Yamile Alvarado Domínguez²

 <https://orcid.org/0009-0009-5499-9052>

1. Universidad Estatal del Sur de Manabí; Jipijapa, Ecuador.
2. Universidad Estatal del Sur de Manabí; Jipijapa, Ecuador.

Volumen: 10

Número: 1

Año: 2026

Paginación: 50-60

URL: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/1009>

***Correspondencia autor:** cruzveronica.ponce@unesum.edu.ec

RESUMEN

La cultura organizacional es considerada como un recurso muy importante en instituciones tanto privadas como públicas, en este trabajo se propuso el objetivo general de analizar la cultura organizacional en las Unidades Educativas Fiscales del cantón Jipijapa, identificando los retos que han enfrentado y las estrategias implementadas para su adaptación y fortalecimiento en el contexto educativo actual. Como metodología se empleó un diseño no experimental de tipo transversal y descriptivo, con un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), se aplicó la encuesta a representantes de las instituciones docentes, la herramienta FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) al contexto de las Unidades Educativas Fiscales del cantón Jipijapa. Como principales resultados se logró identificar que el modelo predominante fue el tradicional, con características de una estructura jerárquica y pautas señaladas, un porcentaje representativo mencionó que la toma de dediciones varía entre los integrantes. Así mismo, entre los retos detectados, está la falta de comunicación interna, resistencia a cambios, escasez de recursos, no obstante, casi todos los consultados indicaron que los valores institucionales se encuentran alineados con sus actividades laborales, persistiendo espacios de mejora en su aplicación, se concluyó, que en la mayor parte de las Unidades Educativas realizan esfuerzos para seguir avanzando en la cultura organizacional junto a los avances científico-técnológico de la actualidad, aún persisten desafíos como mejoramiento de la comunicación, del liderazgo, impulsar capacitaciones, que promuevan entornos más efectivos basados en la cultura organizacional.

Palabras clave: Cultura organizacional, Unidades Educativas, Retos, Adaptaciones, Estrategias.

ABSTRACT

Organizational culture is considered a very important resource in both private and public institutions. This paper aims to analyze organizational culture in the Jipijapa Canton's Public Education Units, identifying the challenges they have faced and the strategies implemented to adapt and strengthen them in the current educational context. A non-experimental, cross-sectional, descriptive design was used as a methodology, with a mixed approach (quantitative and qualitative). A survey was conducted among representatives of educational institutions, using the SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats) tool in the context of the Jipijapa Canton's Public Education Units. The main results revealed that the predominant model was the traditional one, with characteristics of a hierarchical structure and defined guidelines. A representative percentage mentioned that decision-making varies among members. Likewise, among the challenges identified are a lack of internal communication, resistance to change, and a lack of resources. However, almost all respondents indicated that institutional values are aligned with their work activities, with room for improvement in their application. It was concluded that most educational units are making efforts to continue advancing their organizational culture alongside current scientific and technological advances. Challenges persist, such as improving communication and leadership, and promoting training that fosters more effective environments based on organizational culture.

Keywords: Organizational culture, Educational units, Challenges, Adaptations, Strategies.



Creative Commons Attribution 4.0
International (CC BY 4.0)

Introducción

Globalmente, la cultura organizacional representa un aspecto fundamental para alcanzar mejoras en el desempeño institucional a través del tiempo. De acuerdo con lo expresado por Salcedo et al., (2023), la cultura organizacional, inicialmente surgió en empresas privadas, de ahí se acogió en las organizaciones públicas, notándose hoy día, en todas las entidades sean estatales o privadas una inquietud por articular e impulsar la cultura organizacional, con la finalidad de elevar el desempeño y productividad.

En el ámbito formativo, la cultura organizacional "es el pilar sobre el cual se construye la identidad y el funcionamiento de cualquier institución educativa, definiendo sus valores, normas y prácticas que influyen en su desarrollo y sostenibilidad" (p.4). En otras palabras, para las instituciones de educación integra factores claves para su desarrollo, influye en su identidad, valores, normas que dirigen el entorno de la comunidad escolar. En palabras del pionero en este tema, el autor Chiavenato (1999), la cultura organizacional consiste en un grupo de valores, expectativas, creencias, normas, entre otras, que direccionan desde las diferentes actividades hasta las interacciones y comportamientos de quienes integran una organización y que evidencia la regularidad de comportamientos de quienes la integran.

En tal sentido, la Cultura Organizacional ha sido ampliamente abordada en la bibliografía académica, investigaciones como los de Pedraza et al., (2015); Pirela y Sánchez (2019), conformaron marcos teóricos que ayudaron a entender como la cultura impacta favorablemente en la gestión y desempeño organizacional. Mientras que estudios más recientes como los de Alcalá et al., (2023) Méndez (2024) y Lara et al., (2024), se han centrado en la cultura empresarial y su importancia en diferentes áreas.

En línea con lo expuesto, todas las organizaciones, entidades empresariales, instituciones formativas, etc., se diferencian unas

de otras, tienen diferentes estilos, por tal razón necesitan desarrollar una cultura organizacional en función de sus integrantes y funciones, pero al mismo tiempo, cada uno de los individuos forman parte de una entidad, lo que implica asumir su cultura, ser parte de ella y ser parte de sus actividades y desarrollo (Peña et al., 2023). En el cantón Jipijapa, las instituciones educativas tienen la necesidad de adaptarse a gran cantidad de cambios; como cada una de ellas enfrenten estos retos, responderán a las exigencias y necesidades de la educación actual.

Otros autores, entre los que se encuentran Siqueiros y Vera (2022); Merino (2024); Baque (2025), se han centrado en el estudio de la cultura organizacional relacionada con el ámbito educativo, si bien aún, persisten vacíos en el enfoque sobre los retos y adaptaciones en este importante espacio, de ahí que el presente trabajo pretende abordar esta brecha a nivel local, con el planteamiento del objetivo general de; analizar la cultura organizacional en las unidades educativas del cantón Jipijapa, identificando los retos que han enfrentado y las estrategias implementadas para su adaptación y fortalecimiento en el contexto educativo actual.

Metodología

Diseño y enfoque de investigación

El diseño del trabajo fue, no experimental de tipo transversal, descriptivo, fundamentado en la definición de Sampieri, et al., (2017), que analiza variables en un momento específico, sin manipular, ni alterar ningún elemento y sin seguir a los participantes en el tiempo.

El estudio adoptó un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), permitiendo analizar la evolución de la cultura organizacional en las unidades educativas del cantón Jipijapa desde una perspectiva integral, combinando tanto la aplicación de una encuesta estructurada a los representantes de las instituciones educativas para la recolección de datos cuantitativos, como la aplicación de la

herramienta FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) a los entornos para obtener una percepción cualitativa de los factores y cambios que experimentan los establecimientos educativos estudiados.

Población y muestra

La población de estudio estuvo conformada por las Unidades Educativas Fiscales del cantón Jipijapa, según el Ministerio de Educación de Ecuador (2023), es una cantidad de 146 instituciones de esta categoría, de las que por medio de la formula poblacional descrita en Cortés et al., (2020), los resultados obtenidos permitieron seleccionar la muestra representativa.

$$n = \frac{N}{E^2(N-1)+1}$$

Dónde:

N= población 146

n= tamaño de la muestra

E= Error admisible de la muestra: 5%

$$n = \frac{146}{0,10^2(146 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{146}{0,0025(165) + 1}$$

$$n = \frac{146}{1,16 + 1}$$

$$n = \frac{146}{1,41}$$

Como resultado, la muestra se constituyó con 103 unidades educativas fiscales del cantón Jipijapa.

Técnicas e instrumentos

Técnicas

Se empleó la encuesta estructurada dirigida a representantes de las unidades educativas fiscales para obtener información sobre su percepción de los procesos de la cultura organizacional y los cambios experimentados.

Se aplicó la herramienta FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas), para conocer los factores que influyen en la cultura organizacional de las Unidades Educativas.

Instrumentos

Se manejó el cuestionario de encuesta y la tabla de diagnóstico FODA

Resultados

Encuesta dirigida a representantes de las Unidades Educativas del cantón Jipijapa

Tabla 1.

De las opciones. ¿Cuál es la que describe la cultura organizacional de su Institución?

Alternativas	n(Frecuencia)	% (Porcentaje)
Tradicionalista	46	45%
Innovadora	21	20%
Colaborativa	31	30%
Poco definida	5	5%
Total	103	100%

Nota: Representantes de las Unidades Educativas Fiscales de Jipijapa.

Los resultados obtenidos indican que la cultura predominante es la tradicional (45%), dado que, la mayor parte de las Unidades Educativas se inclinan por normas claras y establecidas de forma jerárquica. Un grupo representativo con el (30 %) es la colabora-

tiva, donde se respalda el trabajo en equipo y decisiones compartidas, las opciones innovadoras con el (20%), en último lugar la opción poco definida (5%) demuestra falta de claridad en la cultura de la institución de la que forman parte.

Tabla 2.

¿Cuál es el nivel de participación del área administrativa y docente en la toma de decisiones?

Alternativas	n (Frecuencia)	% (Porcentaje)
Alto	42	41%
Medio	35	34%
Bajo	23	22%
Nulo	3	3%
Total	103	100%

Nota: Representantes de las Unidades Educativas Fiscales de Jipijapa.

En función de la información analizada, se observa que un 41 % de los participantes consideró un alto nivel de participación, lo que sugiere excelente integración de quienes tienen la responsabilidad de la institu-

ción educativa, en menor cantidad están la participación media (34%) y baja (22%) y un (3 %), que especificó no tener ninguna participación con la opción nulo.

Tabla 3.

¿Cómo considera que se relacionan los valores institucionales con su labor diaria?

Alternativas	n (Frecuencia)	% (Porcentaje)
Mucho	53	51%
Bastante	16	16%
Poco	30	29%
Nada	4	4%
Total	103	100%

Nota: Representantes de las Unidades Educativas Fiscales de Jipijapa.

Los hallazgos confirmaron que más de la mitad de los participantes (51%) perciben que los valores institucionales si se relacionan con sus labores diarias, lo que muestra buena integración de la cultura organizacio-

nal, en menor porcentaje (16%) especificó que bastante, poco (29%) y nada (4%), lo que sugiere que no relacionan los valores institucionales con el trabajo que realizan.

Tabla 4.

De las opciones. ¿Cuáles retos a enfrentado su institución educativa en el fortalecimiento de la cultura organizacional?

Alternativas	n (Frecuencia)	% (Porcentaje)
Falta de comunicación interna	44	43%
Resistencia al cambio	28	27%
Escasez de recursos	21	20%
Falta de formación en liderazgo	10	10%
Total	103	100%

Nota: Representantes de las Unidades Educativas Fiscales de Jipijapa.

En relación a los retos que han enfrentado las Unidades educativas con el (43 %) los participantes en la encuesta dijeron que es la falta de comunicación, le siguen resistencia al cambio (27%) y escases de recursos (20%) y en mínima cantidad (10%) la falta de formación en liderazgo. Resal-

ta que más de la mitad de las instituciones educativas manifiestan brechas en la transferencia de la información, además sobresale las dificultades para implementar cambios, demostrando una cultura preferentemente tradicional.

Tabla 5.

¿Cómo considera la comunicación interna dentro de su institución educativa?

Alternativas	n (Frecuencia)	% (Porcentaje)
Muy efectiva	36	35%
Moderadamente efectiva	41	40%
Poco efectiva	20	19%
Deficiente	6	6%
Total	103	100%

Nota: Representantes de las Unidades Educativas Fiscales de Jipijapa.

En base a los resultados obtenidos, se observó que una mayor proporción (40%) especificó que considera moderadamente efectiva la comunicación interna, más de la mitad (35 %) indicaron que es muy efectiva, lo que sugiere buenas prácticas de comu-

nicación, un (19 %) presentan problemas, ya que dijeron, ser poco efectiva y el (6%) indicó que la comunicación es deficiente, lo que representa problemas en la transmisión de los mensajes institucionales.

Tabla 6.

¿Cómo ha sido el proceso de adaptación a avances científicos y tecnológicos en relación con la cultura organizacional?

Alternativas	n (Frecuencia)
Ha fortalecido la cultura organizacional	46
Ha generado resistencia y conflictos	26
Ha tenido poco impacto	21
No se han implementado cambios significativos	10
Total	103

Nota: Representantes de las Unidades Educativas Fiscales de Jipijapa.

De acuerdo con el análisis de los datos, casi la mitad de los consultados respondió que tanto el adelanto científico como tecnológico ha fortalecido la cultura organizacional, el (25%) indicó que ha generado resistencia y conflictos, el (20%) con impacto limitado, mientras que el (10%) especificó que no existen cambios significativos en la innovación científica tecnológica.

Herramienta FODA aplicada a las Unidades Educativas del cantón Jipijapa

Tabla 7.

FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> -Estabilidad y claridad en procesos internos. -Buena adaptación a las ciencias y tecnología. -Capacidad y apertura a la innovación -Valores institucionales alineados a las labores diarias. 	<ul style="list-style-type: none"> -Cultura organizacional participativa y colaborativa -La comunicación efectiva como modelo a seguir -Presencia de avances científicos y tecnológicos -Inversión en gestión de cambios
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> -Deficiente comunicación y desinformación -Resistencia a cambios e innovación - Conflictos internos - Falta de capacitación en temas de liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> -Conflictos internos - Recursos y apoyo limitados - Escasa relación entre los valores institucionales y el trabajo -Insuficientes iniciativas de mejoras

Tabla 8.

Estrategias SWOT

<p>SO (Fortalezas + Oportunidades): Emplear la solidez cultural (tradicional) y las ventajas de implementación científica y tecnológicas (fortalecimiento) para impulsar programas de innovación con apoyo de líderes formados.</p>	<p>WO (Debilidades + Oportunidades): Abrir oportunidades de capacitación en comunicación asertiva, temas de la cultura institucional y herramientas digitales para disminuir la falta de comunicación y aprovechar los conocimientos y tecnologías existentes</p>
<p>ST (Fortalezas + Amenazas): Reforzar la cultura de cooperación (colaborativa) para disminuir la resistencia a cambios y al mismo tiempo promover la implementación tecnológica.</p>	<p>WT (Debilidades + Amenazas): Promover la gestión de recursos y alianzas estratégicas externas para abordar la escasez de fondos e impedir el estancamiento organizacional.</p>

La encuesta y observación aplicada en las Unidades Educativas, demostró que la mayor parte de ellas, presentan bases sólidas en cultura organizacional, (valores alineados, misión visión, y cultura bien estructuradas, avances científicos y tecnológicos), no obstante, es prioritario y urgente que se enfoquen en mejorar la resistencia a cambios, comunicación interna y capacitar al elemento humano, formar líderes que puedan aprovechar la cultura organizacional y convertir debilidades en oportunidades.

Discusión

Los hallazgos evidenciaron que la cultura organizacional sobresaliente en las unidades educativas estudiadas del cantón Jipijapa, es tradicional (45%), mientras que el (30%) especificó que su cultura es colaborativa, lo que indicó que un importante porcentaje de Unidades Educativas fomenta el trabajo en equipo, un mínimo del 5% evidenció que no tienen identidad o una cultura organizacional clara. La literatura científica, respalda la idea de que, a lo largo del tiempo, la cultura

organizacional en las instituciones educativas, predominan varios enfoques, normas y valores que direccionan el comportamiento de sus integrantes, que a la vez propician el cambio y el desarrollo en estas instituciones (Ferrer-Castillo et al., 2020).

Por otra parte, uno de los elementos destacados fue que (41 %) de las instituciones mantiene alto nivel de participación en la toma de decisiones, así mismo el (3%) no tiene ninguna participación. En contraste con estos resultados, señala Ricardo-Guinzó, & Morales-Martínez, (2019), “que la cultura organizacional son valores y creencias que se comparten entre las personas parte de la institución que direccionan las normas de comportamiento” (p. 26).

En relación a los valores organizacionales y la práctica diaria, el (51%) de las personas consultadas consideró que se encuentran alineados con el trabajo diario, el (4%) dijo que no están relacionados en absoluto. La información lograda reflejó una tendencia parecida con la encontrada por Aragón-Macías (2023), en donde se resaltó la importancia de cumplir con un reforzamiento constante de la identidad organizacional que ayude con el fortalecimiento del trabajo individual y grupal.

Los datos obtenidos reflejaron ciertos retos que están enfrentando las Unidades Educativas, entre otros destacaron; la escasa comunicación (43 %), resistencia al cambio (27%), pocos recursos (20%), falta de formación en liderazgo (10 %), estas problemáticas identificadas resaltan a la necesidad de fortalecer la cultura institucional. Refuerza esto, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2022), que plantea que, si bien, las instituciones y empresas enfrentan múltiples obstáculos, entre ellos, la falta de recursos financieros, de infraestructura y equipamiento adecuados o de habilidades digitales, etc., por lo que es muy importante trabajar en el mejoramiento de la cultura organizacional institucional.

En cuanto a lo científico, tecnológico en la cultura organizacional, son diversos los criterios, casi la mitad (45%) consideró que esta clase de innovaciones están fortaleciendo y se han integrado exitosamente, el (25%) percibieron resistencia a cambios, El (20%) distingue un impacto limitado, el (10%) señala que no se han producido cambios en este sentido. Los hallazgos de este estudio, coinciden con los de Ferrer-Castillo et al., (2022), para quien, incorporar los avances de la tecnología, los equipos, comunicación, entorno de la cultura, responsabilidad social y ética en las organizaciones.

En general, la información analizada derivó en la existencia de una estructura organizacional preferentemente tradicional, junto a esfuerzos por adoptar modelos colaborativos e innovadores. No obstante, perduran ciertos retos y desafíos afines con la comunicación, resistencia a cambios e integración de valores en el trabajo diario, aspectos imprescindibles en el fortalecimiento de la cultura organizacional de las Unidades Educativas del cantón Jipijapa.

Conclusiones

El desarrollo de la cultura organizacional de las Unidades Educativas del cantón Jipijapa, se ha conformado como un proceso con múltiples retos, que a la larga han sido necesarios para el proceso de adaptación a las demandas educativas del siglo XXI. Se observó que, a pesar de los obstáculos, las instituciones educativas mantienen una cultura organizacional que aporta al trabajo de sus integrantes y de la gestión educativa.

Es importante y se recomienda a futuro, continuar con capacitaciones sobre la misión, visión, valores, impulsar el liderazgo, en conjunto consolidar la cultura organizacional de la Unidades Educativas Fiscales del cantón Jipijapa.

Bibliografía

- Alcalá Basurto, V. C., Saravia Yataco, O. G., & Sánchez Pinedo, L. D. (2023). Cultura organizacional y gestión de la calidad del servicio educativo: IE n°3711 Fe y Alegría 12, Puente Piedra, Lima. *Revista IGobernanza*, 6(22), 165–198. <https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n22.2023.251>
- Aragón-Macias, L., Arras-Vota, A. M. D. G., & Tarango, J. (2023). Cultura de género en instituciones de educación superior: percepción del personal docente. *La Ventana. Revista de Estudios de Género*, 7(57), 108–145. <https://doi.org/10.32870/lv.v7i57.7549>
- Castro, A. P., Lundy, M., & Wiegel, J. (2019). Diferenciación de los impactos del cambio climático sobre el cacao en Centroamérica. Centro Internacional de Agricultura Tropical (CIAT). <https://hdl.handle.net/10568/101344>
- Chang, K., & Cho, Y. (2013). The impact of climate change on cocoa production and global market prices. *International Journal of Agricultural Economics and Rural Development*, 6(1), 12–25.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos* (5.ª ed.). McGraw-Hill.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2022). *Transformación digital y desarrollo productivo: obstáculos y oportunidades para las instituciones en América Latina*. Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/publicaciones>
- Cortés Cortés, M. E., Mur Villar, N., Iglesias León, M., & Cortés Iglesias, M. (2020). Algunas consideraciones para el cálculo del tamaño muestral en investigaciones de las Ciencias Médicas. *MediSur*, 18(5), 937–942. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000500937
- Ferrer-Castillo, A., Hernández-Heredia, R., & Planes-Cumbá, P. (2020). La cultura organizacional en el perfeccionamiento del proceso de dirección de las instituciones de educación superior. *EduSol*, 20(73), 1–12. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-80912020000400001
- Ferrer Castillo, A., Hernández Heredia, R., & Planes Cumbá, P. (2022). Identificación de las dimensiones de cultura organizacional en instituciones de educación superior: elemento que focaliza la competitividad. *Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional (RILCO)*, (13), 17–38. <https://www.eumed.net/es/revistas/rilco/13-febrero22/competitividad>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill. [Nota: Se ajustó a la versión más común del autor y año de referencia estándar].
- Ibáñez, M. (2018). *El mercado del cacao en el mundo*. [Tesis de Grado]. Universidad Externado de Colombia.
- Jaime-Baque, M. A., & Gutiérrez-Pineda, P. L. (2025). El rol de la cultura organizacional en la gestión administrativa, Unidad Educativa Quiteño Libre Cantón Jipijapa. *Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR*, 8(15), 104–125. <https://reicomunicar.org/index.php/reicomunicar/article/view/215>
- Lara Martínez, O. R., Ríos Zúñiga, G. A., & Gómez Galdámez, A. V. (2024). Importancia de la cultura empresarial. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(4), 4010–4026. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2544>
- Méndez de Silva, J., Guerra Núñez, R., & López Brito, R. (2024). Liderazgo y cultura organizacional en una institución educativa con el modelo de gestión European for Quality Management. *Encuentro Educativo*, 31(1), 141–158. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12140145>
- Merino Gonzales, D. N. (2024). Explorando la cultura organizacional entre docentes en instituciones educativas públicas. *Revista InveCom*, 5(2), 1–7. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13876947>
- Ministerio de Educación de Ecuador. (2023). *Estadísticas educativas: Listado de Instituciones Educativas Fiscales del Cantón Jipijapa - Periodo 2023-2024*. Gobierno de la República del Ecuador. <https://educacion.gob.ec>
- Pedraza, A. L., Obispo, S. K., Vásquez, G. L., & Gómez, G. L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico. *Clío América*, 9(17), 17–25. <https://doi.org/10.21676/23897848.1430>
- Peña, J., Vera, J., & Vásquez, L. (2023). Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en instituciones de educación superior. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 5(3), 112–128. <https://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/584>
- Pirela de Faria, L., & Sánchez de Gallardo, M. (2009). Cultura y aprendizaje organizacional en instituciones de Educación Básica. *Revis-*

ta de Ciencias Sociales, 15(1), 175–188. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182009000100013

Ricardo-Guinzo, N., & Morales-Martínez, M. (2024). Cultura organizacional como factor de calidad: componentes en instituciones educativas. *Revista Transdisciplinaria de Estudios Sociales y Tecnológicos*, 4(1), 23–30. <https://doi.org/10.58594/rtest.v4i1.101>

Salcedo Ticlla, M., Campana Concha, A. R., & Urbina, G. (2023). Cultura organizacional y calidad educativa en las instituciones educativas públicas San Juan Bautista, UGEL Huamanga. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 4971–4981. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4811

Siqueiros-Quintana, M. G., & Vera-Noriega, J. A. (2022). Cultura organizacional en instituciones de educación superior: conceptualización, medidas y variables asociadas. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 13(36), 181–199. <https://doi.org/10.22201/ii-sue.20072872e.2022.36.1190>

Cómo citar: Ponce Álvarez, C. V., & Alvarado Domínguez, G. Y. (2026). Cultura organizacional en unidades educativas del cantón Jipijapa: retos y adaptaciones. *UNESUM - Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria*, 10(1), 50–60. <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v10.n1.2026.50-60>