

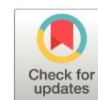


## Factores que impactan en la cultura organizacional de una Unidad Académica Universitaria. Cuenca, Ecuador

*Factors that impact the organizational culture of a University Academic Unit. Cuenca, Ecuador*

- <sup>1</sup> Ana Luisa Guijarro Cordero  <https://orcid.org/0000-0002-9244-7744>  
Maestría en Administración de Empresas con mención en Dirección y Gestión de Proyectos  
[aguijarro@ucacue.edu.ec](mailto:aguijarro@ucacue.edu.ec)
- <sup>2</sup> Juan Bautista Solis Muñoz  <https://orcid.org/0000-0002-5148-6923>  
Maestría en Administración de Empresas con mención en Dirección y Gestión de Proyectos  
[jbsolizm@ucacue.edu.ec](mailto:jbsolizm@ucacue.edu.ec)



### Artículo de Investigación Científica y Tecnológica

Enviado: 05/06/2022

Revisado: 20/07/2022

Aceptado: 08/08/2022

Publicado: 26/08/2022

DOI: <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v5i3.2277>

Cítese:

Guijarro Cordero, A. L., & Solis Muñoz, J. B. (2022). Factores que impactan en la cultura organizacional de una Unidad Académica Universitaria. Cuenca, Ecuador. *ConcienciaDigital*, 5(3), 162-182. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v5i3.2277>



*CONCIENCIA DIGITAL*, es una revista multidisciplinar, **trimestral**, que se publicará en soporte electrónico tiene como **misión** contribuir a la formación de profesionales competentes con visión humanística y crítica que sean capaces de exponer sus resultados investigativos y científicos en la misma medida que se promueva mediante su intervención cambios positivos en la sociedad. <https://concienciadigital.org>

La revista es editada por la Editorial Ciencia Digital (Editorial de prestigio registrada en la Cámara Ecuatoriana de Libro con No de Afiliación 663) [www.celibro.org.ec](http://www.celibro.org.ec)

Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons Attribution Non Commercial No Derivatives 4.0 International. Copia de la licencia: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Palabras claves:**

Cultura organizacional, comunicación interna, liderazgo transformacional.

**Keywords:**

Organizational culture, internal communication, transformational leadership

**Resumen**

**Introducción.** El presente artículo de resultado parte del problema de investigación identificado como la ineficacia de los procesos de comunicación interna y liderazgo en la cultura organizacional y los consecuentes impactos en la misma que se ven reflejados en una baja productividad. **Objetivo.** Determinar los factores que impactan positivamente en la cultura organizacional de una Unidad Académica Universitaria en Cuenca, Ecuador. **Metodología.** El método aplicado es el científico, la investigación es de tipo cuantitativa, de alcance exploratorio, descriptivo y correlacional. Los sujetos de estudio son docentes y administrativos de una Unidad Académica Universitaria. Se levanta la información con criterio censal. El instrumento de medición es un cuestionario validado por criterio de jueces y con fiabilidad mediante coeficiente de Alpha de Cronbach de 0.959 para la escala general. **Resultados.** Se encuentra que, a un nivel de significancia bilateral menor a 0.05 del p-valor las variables de investigación Prom\_Comunicación Interna (0.789\*\*) y Prom\_LidrazgoTransformacional (0.778\*\*) se encuentran correlacionadas linealmente con la variable dependiente Prom\_CulturaOrganizacional. **Conclusión.** Es posible desarrollar estrategias de mejora en la cultura organizacional a partir de incorporar estrategias de innovación en la comunicación interna y el liderazgo transformacional.

**Abstract**

**Introduction.** This result article is based on the research problem identified as the inefficiency of internal communication and leadership processes in the organizational culture and the consequent impacts on it that are reflected in low productivity. **Objective.** Determine the factors that positively impact the organizational culture of a University Academic Unit in Cuenca, Ecuador. **Methodology.** The applied method is the scientific one, the research is of a quantitative type, with an exploratory, descriptive and correlational scope. The study subjects are teachers and administrators of a University Academic Unit. The information is collected with census criteria. The measurement instrument is a questionnaire validated by judges' criteria and with reliability through Cronbach's Alpha coefficient of 0.959 for the general scale. **Results.** It is found that, at a bilateral significance

---

level of less than 0.05 of the p-value, the research variables Prom\_Internal Communication (0.789\*\*) and Prom\_Transformational Leadership (0.778\*\*) are linearly correlated with the dependent variable Prom\_Organizational Culture. **Conclusion.** It is possible to develop improvement strategies in the organizational culture by incorporating innovation strategies in internal communication and transformational leadership.

---

## Introducción

La cultura se define como el desarrollo intelectual y artístico de una civilización. Desde la Antropología Social se entiende como el conjunto de elementos de carácter material o espiritual que guardan un orden lógico y coherente que incluye los conocimientos, las creencias, el arte, la moral, el derecho, los usos y las costumbres de los pueblos (Altieri, 2001). La cultura organizacional en esta línea conceptual se hace evidente en su función instrumental que favorece a las organizaciones en la implementación de un orden lógico por sus particulares significados y los factores que lo impulsan (García, 2006).

La cultura organizacional está asociada a factores o dimensiones que impactan positiva o negativamente. La comunicación interna se estudió en el contexto peruano como dimensión de la cultura organizacional de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga Ayacucho con un alcance correlacional. Se confirmó la asociación estadísticamente significativa entre la comunicación interna y la cultura organizacional. El 59% de docentes indican que la comunicación interna es ineficaz y la cultura organizacional desfavorable en un 58%. Esto significa que con un nivel de confianza del 95% y dos desviaciones estándar existe evidencia estadística que confirma la existencia de correlación entre las dos variables (Roca- González, 2012).

Otro objeto de estudio fue el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia. La investigación identificó la asociación existente entre la comunicación interna y la cultura organizacional con miras al fortalecimiento de la identidad, la participación de la comunidad educativa y la generación de un adecuado clima laboral. Los resultados del estudio cuantitativo, transversal y no probabilístico. Se evidenció la existencia de una relación estadísticamente muy significativa entre la comunicación interna y la cultura organizacional. Se concluye que, las decisiones deben estar enfocadas en esta dirección para incidir básicamente en el clima organizacional de forma eficaz (Mestanza- Ahumada y Ubillus- Carbonel, 2019).

Durante mucho tiempo el esfuerzo investigativo ha estado enfocado en el liderazgo transformacional, dimensión clave para el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales. Según Ríos- Macedo y Horna-Cerna (2019) en un estudio que busca determinar si existe asociación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en el contexto de la industria alpaquera peruana. Se encontró a un nivel de significancia menor a 0.05 del p-valor que el liderazgo transformacional si está asociado con la cultura organizacional en el campo específico de estudio.

En el contexto ecuatoriano una investigación analizó el impacto del liderazgo transformacional en la cultura organizacional de las empresas familiares encontrándose una correlación de Spearman de 0.920 lo que implica una alta correlación entre estas dos variables. Se encontró también evidencia estadística de la influencia idealizada, la motivación, la comunicación interna, la estimulación intelectual y la consideración individualizada (Catagua, Rodríguez y Sornoza, 2021).

La Teoría Organizacional ampara a la cultura organizacional y la considera como la tendencia más importante en el ámbito de las investigaciones organizacionales. La cultura se ha convertido en una palabra frecuente en el lenguaje de los ambientes de la gerencia. La cultura organizacional desde la mirada teórica es un dominio relevante en la línea de la investigación organizacional llegando a desplazar a los estudios sobre estructura formal, ambiente organizacional y burocracia que por largo tiempo dominaron los ambientes de la investigación. Existe de hecho un cuerpo conceptual sólido alrededor de la cultura organizacional caracterizada por aristas teóricas que pugnan por definir a la cultura, su trascendencia, significado y dinámica (Gómez y Rodríguez, 2001).

Según Grimson (2008) la cultura emerge en oposición a la alta cultura y teorías discriminatorias impregnadas en la Antropología que al intentar buscar jerarquías en los estereotipos humanos se dio cuenta de la existencia de una Europa convertida en isla al enfrentarse al mundo. Para Harris (2011) la cultura en sentido etnográfico es un hemisferio complejo que implica conocimientos, creencias, arte, moral, derechos, costumbres y capacidades poseídas por el hombre en tanto ser racional en sociedad.

Belalcázar (2010) se sitúa en el contexto de la cultura organizacional señalando que, las organizaciones son producto de procesos de construcción social. Las organizaciones tienen raíces psicosociales que comprenden sus orígenes, historias, creencias, normas, valores relacionados con las personas que forman el grupo de interés a su interior en clara relación con el medio ambiente que lo rodea.

Las organizaciones deben desarrollar en su estructura, autonomía e identidad para influir en la aceptación de los clientes internos en concordancia con los objetivos estratégicos de la entidad, lo que tributa a la consolidación de los procesos organizacionales por intermedio de la implementación de reglas y procedimientos flexibles y compatibles con

los intereses de los colaboradores y de los clientes- consumidores de bienes y servicios (Velásquez, et al., 2022).

El estudio de revisión de la literatura propuesto por González – Limas et al. (2018) concluye que la cultura organizacional selecciona cinco subcategorías: valores y creencias, identidad, actitud, emprendimiento y aprendizaje organizacional. La cultura organizacional puede ser decodificada desde diferentes perspectivas dada su condición intangible e implícita que orienta a las organizaciones al diseño e implementación de sus propios protocolos de gobernanza (Robbins y Judgey, 2009). Una exploración realizada por Debesay, Arora y Fougner (2022) en el entorno de diversidad cultural de adultos mayores y trabajadores de la salud en Oslo. Se analizó la información con un enfoque hermenéutico- fenomenológico y se halló seis temas: entendimiento de la diversidad cultural, flexibilidad en la relación de trabajo multicultural, retar a las normas establecidas en la fuerza de trabajo multicultural, dominar el idioma, percepciones del rol de los empleados y prevención del acoso laboral. Se concluye que la aplicación de una estrategia inclusiva desarrolla una cultura organizacional eficaz.

### **X1 Comunicación interna**

La comunicación interna es dar a conocer a la organización lo que la organización está ejecutando con un evidente criterio informacional que da cuenta de los acontecimientos internos y externos de la organización. La comunicación interna tiene una clara intencionalidad de dirección mediante la transmisión de información de doble vía en el ambiente organizacional (Capriotti, 1998).

La Teoría de la Comunicación explica que la comunicación es un campo aún todavía en construcción. Se la debe pensar desde un abordaje de las ciencias humanas que buscan cada vez mayores fundamentos epistemológicos. La comunicación se asienta sobre planos de interrogantes, cuestionamientos y problemas que intenta responder a los propósitos de la dinámica de la comunicación (Mattelart, A., y Mattelart, M. (2013).

La comunicación interna influencia a la cultura organizacional según un estudio realizado en el contexto empresarial peruano con una muestra de 502 colaboradores del caso Sedalib S.A. El cuestionario compuesto por 22 items obtuvo una confiabilidad del 0.849. Se encontró que la comunicación interna frente a la cultura organizacional obtuvo una correlación de 0.845 con un nivel de significancia menor a 0.05 lo que permite afirmar que existe una asociación significativa entre estas dos variables (Horna, 2021).

En la Institución Educativa de Chorrillos se desarrolló una investigación orientada a medir la correlación entre la comunicación interna y la cultura organizacional. Se aplicó un estudio de enfoque cuantitativo y nivel descriptivo, de corte transversal con un tamaño de muestra de 44 docentes. Se halló que el coeficiente Spearman – Shapiro de la relación



entre estas variables fue de  $Rho= 0.803$  determinándose una alta confiabilidad de los datos. Por tanto, los hallazgos correlacionales expresan que existe un alta y positiva correlación entre las variables comunicación interna organizacional y la cultura organizacional con un nivel de significancia  $p=0.000$  menos al 1% ( $p$ -valor  $<0.01$ ). Una mayor comunicación interna impulsa una mayor cultura organizacional dadas la relación significativa entre estas dos variables (Fernandini, 2022).

La comunicación interna organizacional también es estudiada como una herramienta esencial para la construcción y transmisión de la cultura organizacional en el contexto de un nuevo entorno social, laboral, tecnológico, sanitario y comunicacional. El enfoque obedece a la creciente transformación del medio social con nuevas formas de cultura de trabajo que requiere talento, compromiso y motivación del nivel profesional para impactar en el crecimiento y desarrollo de las organizaciones. La investigación propuesta por Guerrero Alvarado, et al. (2022) alcanza a demostrar que la comunicación interna organizacional debe ser diseñada e implementada como un medio de la cultura organizacional. La comunicación interna es una función estratégica básica de las organizaciones. Se encuentra que existe una ligada e interdependiente asociación entre la comunicación interna y la cultura organizacional. La característica de transversalidad de la comunicación interna hace que no se puedan separar estos dos conceptos.

La exploración del rol interno de la comunicación es un factor muy poco estudiado en ambientes de crisis organizacional como debilidad interna alrededor del talento humano. Un estudio de caso analizó a una organización de alta seguridad mediante una entrevista de profundidad. Se identificó la importancia de tres flujos de comunicación: de arriba hacia abajo, de abajo hacia arriba y laterales. Se concluye que el impacto de la comunicación, las consecuencias del silencio selectivo y la discrepancia en las cotas de entendimiento de la seguridad entre los diversos grupos de la organización (Arroz y Searle, 2022).

## **X2 Liderazgo transformacional**

El liderazgo transformacional según Bass y Avolio (2006), Velásquez (2006), Lerma (2007), Leithwood, Mascall y Strauss (2009) se define como el proceso de conversión de los colaboradores en individuos creativos, motivados al logro, comprometidos con los principios organizacionales e inspiradores en sus seguidores de participación y esfuerzos de grupo para concretar la misión y visión organizacional.

Si bien por ahora, una teoría sobre el liderazgo transformacional es posible esté en construcción si se destaca el concepto de modelo. Se trata de entender al nuevo liderazgo como carismático, innovador, flexible e inclusivo. El modelo del liderazgo transformacional rompe los esquemas de los modelos técnicos, jerárquicos y racionales

para dar paso a un modelo comunitario y democrático, inspirador y disruptivo. El modelo de liderazgo implica visión, cultura, compromiso y resultados (Salazar, 2006).

El liderazgo transformacional es una exigencia al interior de la gestión educativa para alcanzar el cumplimiento de metas y objetivos. Se estudió el nivel de impacto del liderazgo transformacional en la cultura organizacional. De la revisión sistemática de la literatura se desprende que el liderazgo transformacional incide en la gestión educativa al modificar la cultura organizacional. La gestión educativa aparece como una variable mediadora latente que direcciona, organiza y controla los recursos existentes y potencialmente disponibles con base en el liderazgo transformacional (Gálvez y Llatas, 2022).

Para Santa et al. (2022) el liderazgo transformacional influye en la cultura organizacional. Se fundamenta la afirmación desde la revisión documental de las definiciones de los conceptos asociados con los factores que conforman este estilo de liderazgo con énfasis en la aplicación que se da en las organizaciones modernas. Se llega a la conclusión que el liderazgo dentro de una empresa constituye el primordial componente de la materialización de la estrategia, el crecimiento y desarrollo del talento humano de las organizaciones. Se busca que los empleados sean más perceptivos, empáticos y estratégicos.

Una investigación sobre la influencia del liderazgo transformacional en la cultura organizacional efectuada en Ambato- Ecuador encuentra una fuerte correlación de 0.687 con un nivel de significancia de 0.000. Se concluye que el liderazgo transformacional si está asociado a la cultura organizacional de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi Ltda. Se observa que mientras más alta y positiva es la calificación a la que accede el líder su respuesta a la satisfacción emocional del clima laboral como componente de la cultura organizacional es alta (Oviedo, 2022).

Sobre el liderazgo transformacional y su incidencia en la cultura organizacional se sintetiza una revisión de los hallazgos científicos. Se condensa la evidencia que se ha ido obteniendo durante los últimos años de indagación. Se desprende que el liderazgo transformacional se considera un antecedente de estudios asociados al desempeño laboral en las organizaciones. Los resultados demuestran una correlación de 0.897 con un nivel de significancia del p-valor  $<0.05$ . En consecuencia, el liderazgo transformacional está fuertemente asociado a la cultura organizacional, lo que da pie al fortalecimiento del estilo de liderazgo de que se trata el liderazgo transformacional (Cruz- Ortiz, et al., 2013).

Un estudio de innovación de las tecnologías de información desde el liderazgo transformacional y el liderazgo compartido examina a profundidad la manera en que la innovación en la gestión interviene como mediador de la organización e impacta en el liderazgo transformacional de los usuarios de las tecnologías de información. Se probaron

las hipótesis desde un estudio empírico de diversas fuentes y niveles empleados y líderes en pequeñas y medianas empresas alemanas. Los resultados de la investigación dan cuenta que existe una relación entre el liderazgo transformacional y la gestión de la innovación de las tecnologías de la información de la organización. La innovación en la gestión de la organización equilibró la asociación entre el liderazgo y la gestión de la innovación de las tecnologías de la información. Se concluye que es posible promover la innovación como cultura organizacional por intermedio del liderazgo impactando en la cultura organizacional (Bunjak, Bruch y Cerne, 2022).

Con el antecedente se espera aportar evidencia estadística que corrobore a identificar los factores que impulsan la cultura organizacional de la Unidad Académica de Informática, Ciencias de la Información e Innovación Tecnológica de la Universidad Católica de Cuenca, Ecuador mediante investigación aplicada exploratoria, descriptiva y correlacional para el mejoramiento de la toma de decisiones ejecutivas en aras de la consolidación de los niveles de calidad certificada. La investigación tomó en cuenta al problema científico: ¿Qué factores están asociados con la cultura organizacional de la Unidad Académica de Informática, Ciencias de la Información e Innovación Tecnológica de la Universidad Católica de Cuenca, Ecuador?

### Modelo esquemático de las hipótesis correlacionales

Desde las investigaciones de Blalock (2018) el basamento del modelo gráfico es para comprender la asociación entre las variables independientes y la variable dependiente (Véase tabla 1).

**Tabla 1**

*Modelo gráfico de las variables*

Variables independientes	Variable dependiente
X1 Comunicación interna	Y Cultura Organizacional
X2 Liderazgo transformacional	

Fuente: Elaboración propia (2022)

**H1** La comunicación interna está correlacionada positivamente con la cultura organizacional

**H2** El liderazgo transformacional está correlacionado positivamente con la cultura organizacional.

De esta forma quedan expuestas las aproximaciones teóricas en una lógica de definición del concepto, teorías y estudios aplicados sobre la cultura organizacional y sus variables predictoras.



## Metodología

La cuestión metodológica se fundamentó en el paradigma positivista y el método científico, la investigación de enfoque cuantitativo estableció supuestos y midió los hallazgos desde la inmersión en campo (Sáenz y Rodríguez, 2014), (Lincoln y Guba, 2000). La investigación exploró los referentes teóricos y determinó el constructo teórico de causa y efecto. El muestreo aplicado fue no probabilístico e intencional porque la selección de los sujetos de estudio no obedeció al azar (Bologna, 2018). El muestreo no probabilístico se denomina también dirigido que se fundamenta en un proceso de selección de datos no formal (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). El tipo de muestreo no probabilístico se lo realiza por conveniencia que consiste en elegir deliberadamente el sitio, el objeto y al sujeto de estudio para la indagación (Baca, 2016).

La investigación es exploratoria, descriptiva y correlacional. Exploratoria porque se interesa por el estudio del fenómeno de investigación en el contexto específico de análisis (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Descriptiva porque caracterizó el perfil de los sujetos de estudio (Dankhe, 1989). Correlacional porque midió la potencia con que las variables independientes están asociadas a la variable dependiente (Abreu, 2012). La investigación además es transversal o transeccional porque observó el fenómeno en un solo momento tal como se presentó en el contexto de origen. El estudio es no experimental porque no manipula deliberadamente las variables (Briones, 2003), (Creswell, 2009).

Para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario. La elaboración del instrumento de medición se fundamenta en la revisión sistemática de la literatura. Se revisó artículos científicos encontrados en bases de datos como Scopus, Redalyc, Scielo y Google Académico (Arribas, 2004). La estructura del instrumento consta de 2 partes: en la primera se miden los factores o dimensiones por escala de Likert de 5 opciones siendo 1 totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo. Los ítems o variables observables se obtuvieron de la experiencia del investigador; y, en la segunda se miden las variables de control para caracterizar el perfil del sujeto de investigación (Mendoza y Garza, 2009), (Dillman, 2000).

El instrumento de medición se sometió a validación de contenido por consenso de expertos. Se seleccionó 3 jueces a quienes se les envió un formulario con los ítems y la definición del concepto de cada factor de investigación. Los jueces tienen 4 opciones. 1 irrelevante, 2 poco relevante, 3 relevante y, 4 muy relevante. Se obtuvo el promedio de las calificaciones. Los ítems mayores al promedio de 3 se quedan en el instrumento y las variables observables iguales o menores a 3 se eliminaron con lo que se obtuvo el instrumento de medición para prueba piloto. Se remitieron 45 ítems, de ellos 3 fueron eliminados luego de la validación de los expertos, quedando un total de 42 ítems. (Ander, 2003).

La investigación partió de una población finita de 33 sujetos de investigación. Los sujetos de investigación son los docentes y administrativos de una Unidad Académica universitaria. El objeto de estudio es la Unidad Académica de Informática, Ciencias de la Computación, Innovación y Tecnología de la Universidad Católica de Cuenca, en Cuenca-Ecuador. El marco muestral son los listados de los funcionarios enrolados (Hernández, Domínguez y Caballero, 2007). Se aplica un criterio censal de N= 33 sujetos de estudio.

### Fiabilidad del instrumento de medición con prueba piloto

La fiabilidad de la encuesta desde las investigaciones de Mendoza y Garza (2009) es la intensidad de repetencia con que un instrumento es aplicado al mismo sujeto de estudio con iguales resultados lo que permite mejorar la encuesta en cuanto al formato, redacción y comprensión de los ítems (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Se aplica el Alpha de Cronbach que consiste en un procedimiento de análisis de fiabilidad orientado a medir la fiabilidad que tienen los ítems (George & Mallery, 2003); Nunnally (1967) indica que en etapa iniciales un coeficiente de fiabilidad de 0.6 o 0.5 puede ser suficiente en estudios aplicados en ciencias sociales. Este coeficiente mejora en la medida en que se aplica la encuesta general. La prueba piloto permite medir la confiabilidad del instrumento y se aconseja aplicar a 30 sujetos de estudio (Véase tabla 2).

**Tabla 2**

*Confiabilidad del Instrumento de Medición*

<b>Variables independientes</b>	<b>Ítems con validez de contenido</b>	<b>Alpha de Cronbach prueba piloto</b>
X1: Comunicación interna	14	0.914
X2: Liderazgo transformacional	14	0.841
<b>Variable dependiente</b>		
Y: Cultura organizacional	14	0.932
Alpha de Cronbach de la escala general	42	0.959

Fuente: Elaboración propia a partir de las salidas del SPSS (2022)

De esta forma se tiene la narrativa de la estrategia metodológica para encarar el estudio de campo donde el tamaño de la muestra es igual a la población. Se cuenta por el momento con el instrumento de medición validado y con excelente fiabilidad.

## Resultados y discusión

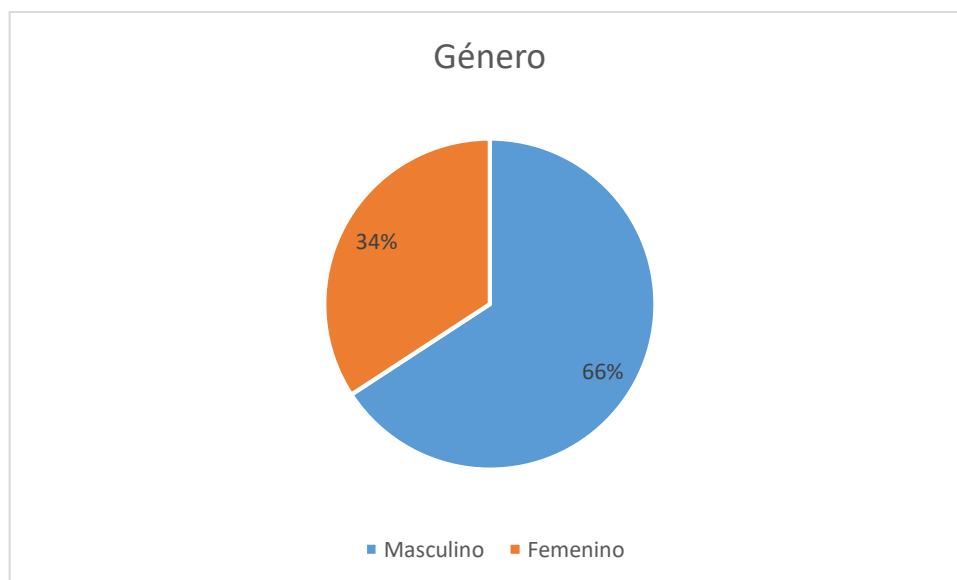
En esta sección se presentan los resultados de investigación sobre cultura organizacional aplicada a una Unidad Académica Universitaria en Cuenca- Ecuador. En primer lugar, se describe el perfil del sujeto de estudio docentes y administrativos aplicando las variables de control: actividad, antigüedad, género, estado civil, edad, escolaridad y nivel de ingreso. En segundo plano se presenta un análisis correlacional de las variables de investigación: X1.- Comunicación interna, X2.- Liderazgo transformacional, Y.- Cultura organizacional.

### Perfil del sujeto de investigación

La variable Género denota la prevalencia del género masculino en un 66% en los sujetos de estudio frente a un 34% del género femenino. A priori se puede entender esta perspectiva y plantear políticas de participación (Véase la figura 1).

**Figura 1**

*Género*

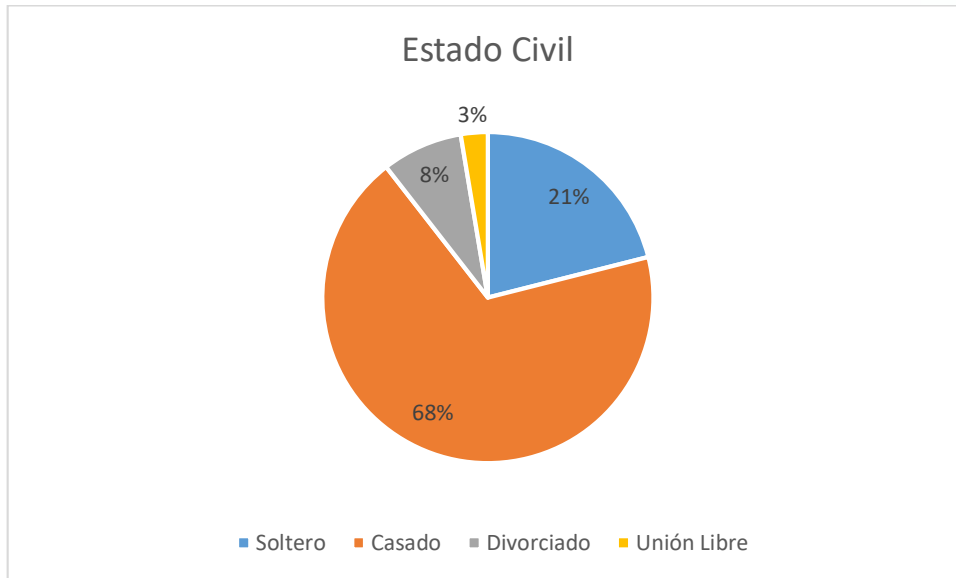


Fuente: Elaboración propia (2022)

En la variable Estado civil el 68% de los sujetos de estudios son casados. Un 21% solteros y la incidencia de divorciados y unión libre es marginal con un 11% en total (Véase figura 2).

**Figura 2**

*Estado Civil*

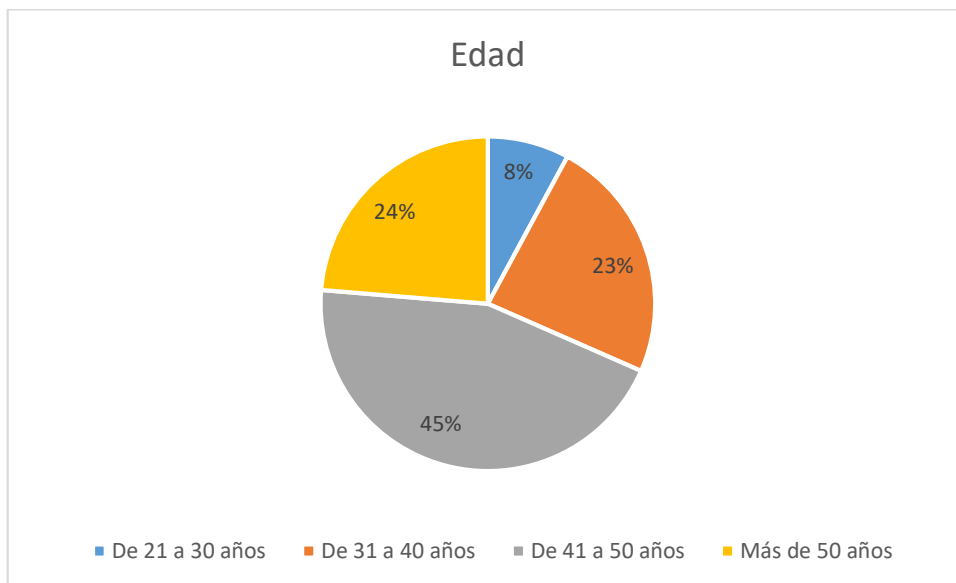


Fuente: Elaboración propia (2022)

En cuando a la edad es interesante el dato que se corrobora con antigüedad en la organización por cuanto el 45% están en el rango de edad de 41 a 50 años. Más de 50 años tiene un 24% de incidencia (Véase figura 3).

**Figura 3**

*Edad*

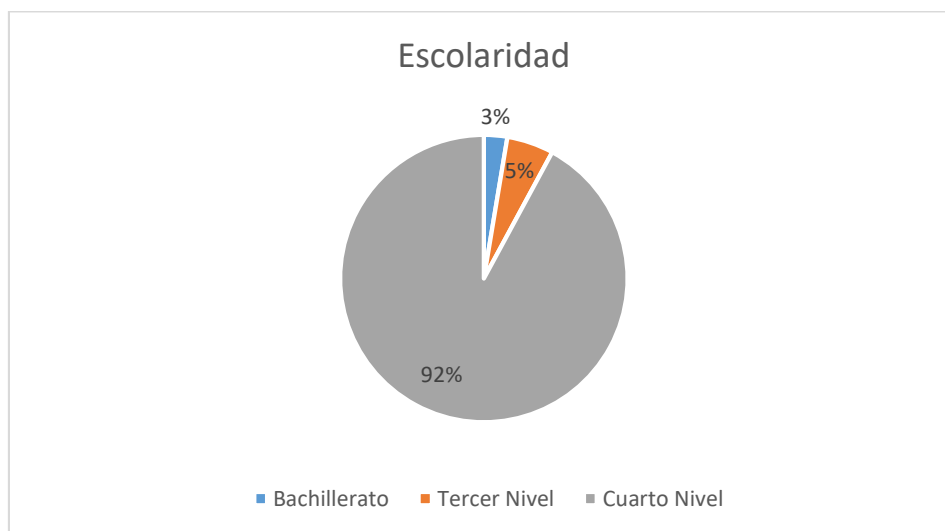


Fuente: Elaboración propia (2022)

La variable Escolaridad descrita en la figura 6 muestra que el 92% de los encuestados tiene cuarto nivel en la institución siendo muy bajo el porcentaje del 5% de docentes y administrativo con tercer nivel (Véase la figura 4).

**Figura 4**

*Escolaridad*

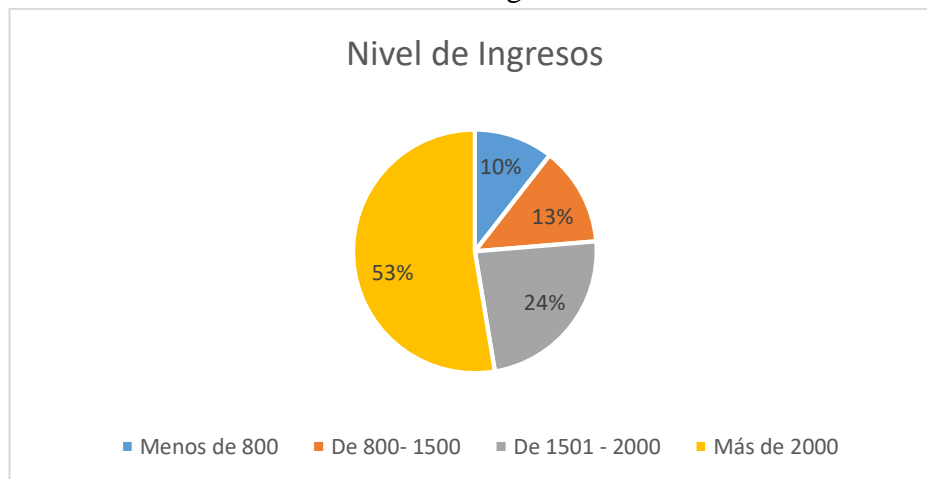


Fuente: Elaboración propia (2022)

En cuanto a la variable Nivel de Ingresos el 53% de los encuestados percibe una remuneración superior a los 2 mil dólares norteamericanos como incidencia de la Ley de Educación Superior, el Reglamento de Escalafón y Sueldos del Docente Universitario y la política remunerativa de la Institución Educativa (Véase figura 5).

**Figura 5**

*Nivel de Ingresos*



Fuente: Elaboración propia (2022)



### Análisis de Correlaciones

En este apartado se desarrolla el análisis de las correlaciones. En la Figura 8 se presentan la asociación que existen entre las variables predictoras Prom\_ComunicaciónInterna y Prom\_LiderazgoTransformacional con la variable respuesta Prom\_CulturaOrganizacional. La correlación en opinión de Landero y González (2016) es la intensidad de relación o asociación que existe entre dos variables. La correlación está entre -1 y +1. Si el coeficiente de correlación es 0, no existe correlación.

En la tabla 3 se describe que la variable Prom\_ComunicaciónInterna guarda una fuerte correlación de 0.789\*\* con Prom\_CulturaOrganizacional. Al tratarse de una distribución normal de los datos se aplica la correlación de Pearson y es estadísticamente significativa a un nivel de Sig. Bilateral de 0.000 < 0.05 p-valor. Lo propio ocurre con Prom\_LiderazgoTransformacional se encuentra asociado en un 0.778\*\* con Prom\_CulturaOrganizacional y es estadísticamente significativa, Sig. Bilateral de 0.000 < a 0.05 p-valor (Lalinde, et al., 2018).

**Tabla 3**

*Correlación lineal entre las variables de investigación*

		Prom_ Cultura Organizacional	Prom_ Comunicación Interna	Prom_ Liderazgo Transformacional
Prom_ Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	1	0.789**	0.789**
	Sig. (Bilateral)		0.000	0.000
	N	38	38	38
Prom_ Comunicación Interna	Correlación de Pearson	0.789**	1	0.825**
	Sig. (Bilateral)	0.000		0.000
	N	38	38	38
Prom_ Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	0.778**	0.825**	1
	Sig. (Bilateral)	0.000	0.000	
	N	38	38	38

Fuente: Elaboración propia (2022)

### Discusión

Un estudio elaborado por Mendoza (2006) sobre el liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas muestra con claridad que el liderazgo transformacional y sus dimensiones impactan en la cultura

organizacional derivando una evolución de asociaciones que se experimenta entre el líder y el equipo de trabajo en un entorno determinado.

La cultura organizacional como dimensión crítica de éxito es estudiada en procesos de gestión de la calidad y acreditación organizacional con base a contribuciones metodológicas adaptadas desde la transformación cultural en las instituciones. La metodología permite identificar al menos seis factores como autoridad, administración, comunicación interna, sentido de hombre, racionalización y tecnología. La investigación dialoga con el presente estudio al encontrar a la comunicación interna como factor asociado a la cultura organizacional en el contexto de la educación superior ecuatoriana (Reyes y Páez, 2013).

En el contexto cubano se estudia la cultura organizacional de las empresas de los destinos turísticos de la Habana y se encuentra que el potencial innovador de producto, proceso y gestión empresarial no es mayormente evidenciable a consecuencia de la cultura organizacional. El estudio se centra en las deficiencias que impactan en su desarrollo a nivel cultural y organizacional y sugiere que se incorpore la innovación como un factor de estudio en las posibles investigaciones (Leonard, Pérez y Domínguez, 2020).

### Conclusiones

- El tema de investigación: Factores que impactan en la cultura organizacional de una Unidad Académica Universitaria. Cuenca, Ecuador responde a la pregunta científica en la medida que a nivel correlacional se encontró evidencia estadística para afirmar que la Comunicación interna y el Liderazgo Transformacional son factores que inciden positivamente en la cultura organizacional en el contexto específico de estudio sin ser posible inferencias estadísticas a nivel inductivo – deductivo por la especificidad de la población de estudio y el criterio de intervención por conveniencia. En esta medida también se nutre al marco teórico que, si bien ofrece teorías y estudios aplicados, estos últimos corresponden a contextos diferentes de estudio. La investigación venida en análisis se sitúa en una Unidad Académica Universitaria en Cuenca- Ecuador y logra comprobar las hipótesis correlacionales de asociación positiva lineal entre la Comunicación Interna y la Cultura Organizacional; y, entre el Liderazgo Transformacional y la Cultura Organizacional.
- El aporte que ofrece el estudio a la unidad de investigación está relacionado con las implicaciones prácticas de las hipótesis correlacionales comprobadas. Se concluye que, es posible mejorar la comunicación interna y el liderazgo transformacional con base en estrategias institucionales para impactar positivamente en el mejoramiento de la cultura organizacional.

**Financiamiento**

No aplica

**Agradecimiento**

A la Jefatura de Posgrados de la Universidad Católica de Cuenca por permitir el desarrollo y fomento de la investigación.

**Referencias bibliográficas**

- Abreu, J.L. (2012). La pregunta de investigación: alma del método científico. Monterrey, México: UANL.
- Altieri Megale, A. (2001). ¿Qué es cultura?
- Ander, E. (2003). Métodos y técnicas de investigación social IV. Técnicas para la recogida de datos e información. Argentina: Lumen, pp. 137-177.
- Arribas, C. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. *Matronas Profesión*, 5(17), pp. 1-7.
- Arroz, C., y Searle, RH (2022). El papel habilitador de la comunicación organizacional interna en la actividad de amenazas internas: evidencia de una organización de alta seguridad. *Trimestral de Comunicación Gerencial*. 36(3), 467-495.
- Baca, G. (2016). Evaluación de proyectos. 8va. Edición. McGraw Hill Education. ISBN: 978-607-15-1374-8. México.
- Bass, Bernard y Avolio, Bruce (2006a). Manual for the multifactor leadership questionnaire. Consulting Psychologist Press. Palo Alto. California. Estados Unidos.
- Belalcázar, S. (2010). Cultura organizacional. *Informes Psicológicos*. 12(1), pp. 1-11.
- Bologna, E. (2018). Métodos estadísticos de investigación. 1ª ed. Editorial Brujas. Córdoba – Argentina.
- Bunjak, A., Bruch, H. y Cerne, M. (2022). El contexto es clave: las funciones conjuntas del liderazgo transformacional y compartido y la innovación en la gestión para predecir la adopción de la innovación de las TI por parte de los empleados. *Revista Internacional de la Información*, 66 (102516).
- Briones, G. (2003). Métodos y Técnicas de Investigación para las Ciencias Sociales (cuarta ed.). México: Trillas.

- Capriotti, P. (1998). La comunicación interna. Reporte C&D–Capacitación y desarrollo, 13, 5-7.
- Catagua, O. W. M., Rodríguez, C. B., & Sornoza, J. W. S. (2021). El liderazgo y su impacto en la cultura organizacional de las empresas familiares de Ecuador. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 19(5), 1-11.
- Cruz- Ortiz, V., Salanova, M. y Martínez, I. (2013). Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros. *Revista Universidad y Empresa*, 15(25). pp.13-32.
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches* 3rd. ed. Londres: Sage.
- Danhke, L. (1989). *Metodología y técnicas de la investigación*.
- Debesay, J., Arora, S., y Fougner, M. (2022). Cultura organizacional y diversidad étnica en hogares de ancianos: un estudio cualitativo de las experiencias de trabajadores de la salud y enfermeras de sala. *BMC Health Services Research*. 22(843), pp. 1-14.
- Dillman, D. A. (2000). Procedures for conducting government-sponsored establishment surveys: Comparisons of the total design method (TDM), a traditional costcompensation model, and tailored design. In *Proceedings of American Statistical Association, Second International Conference on Establishment Surveys* (pp. 343- 352).
- Fernandini Zarate, M. P. (2022). *Comunicación interna y la gestión organizacional en una institución educativa de Chorrillos*, 2021.
- Gálvez, M. I. T., & Llatas, F. D. H. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Conrado*, 18(85), 246-251.
- García Álvarez, C. M. (2006). Una aproximación al concepto de cultura organizacional. *Universitas psychologica*, 5(1), 163-174.
- George, D. y Mallery, P. (2003). *Spss for Windows step by step: A Simple Guide and Reference*. 11.0 Update (4.ª ed.). Boston: Allyn y Bacon.
- Gómez, C. F., & Rodríguez, J. K. (2001). Teorías de la cultura organizacional. *Revista Contabilidad y Auditoría*, 115, 111-140.
- Gonzáles – Limas, W.R., Bastidas-Jurado, C.F., Figueroa-Chaves, H.A., Zambrado, C.A. y Matabanchoy, S.M. (2018). Revisión sistemática de las concepciones de cultura organizacional. *Universidad y Salud*, 20(2). 10.22267/rus.182002.123

- Guerrero Alvarado, M., Sotelo González, J., & Cabezuelo Lorenzo, F. (2022). La comunicación interna como herramienta estratégica constructora y transmisora de la cultura organizacional. *aDResearch ESIC: International Journal of Communication Research/Revista Internacional de Investigación en Comunicación*, 27.
- Grimson, A. (2008) “Diversidad y cultura: reificación y situacionalidad”.
- Hernández, J., Domínguez, M., y Caballero, M. (2007). Factores de innovación en negocios de artesanía de México. 16(2), pp. 353-379.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación (3). México: McGraw-Hill.
- Horna, A. L. V., Núñez, M. E. D. L. C., Tantapoma, M. E. V., & Jave, A. C. L. (2021). Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional dentro de una empresa. *SCIENDO*, 24(3), 147-153.
- Landero, R. y González, M. (2016). Estadística con SPSS y Metodología de la Investigación. Universidad Autónoma de Nuevo León. Editorial Trillas. México.
- Lalinde, J. D. H., Castro, F. E., Rodríguez, J. E., Rangel, J. G. C., Sierra, C. A. T., Torrado, M. K. A., ... & Pirela, V. J. B. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Archivos venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(5), 587-595.
- Lerma, Alejandro (2007). Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento. Editorial Thompson. México.
- Leithwood, Kenneth, Mascall, Blair, y Strauss, Tiiu (2009). Distributed leadership according to the evidence. Editorial Routledge Press. EEUU.
- Leonard, Y. G., Pérez, R. L., & Domínguez, M. D. (2020). La cultura organizacional en las entidades turísticas del destino la habana en la gestión de la innovación. *ConcienciaDigital*, 3(1), 36-49.
- Lincoln, Y. S. y Guba, E. G. (2000). Paradigmatic controversies, contradictions, and emerging confluences. En N. K. Denzin y Y. S. Lincoln (Eds.) *Handbook of qualitative research* (2da. Ed., pp. 163-188). Thousand Oaks: Sage.
- Mattelart, A., & Mattelart, M. (2013). Historia de las teorías de la comunicación.
- Mestanza Ahumada, R. D. M., & Ubillus Carbonel, M. F. (2019). Comunicación interna y su relación con la cultura organizacional del Instituto Cayetano Heredia.



- Mendoza, J., y Garza, J. (2009). La medición en el proceso de investigación científica: Evaluación de validez de contenido y confiabilidad. *Innovaciones de negocios*, 6(1), 17-32.
- Mendoza, M. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas Investigación y Reflexión*. 14(1), pp. 118-134.
- Nunnally, J. (1967). *Psychometric Methods*. New York: McGraw- Hill Book Co.
- Oviedo Garcés, A. D. L. Á. (2022). La influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano).
- Rasa 8:45-67. - Harris, M. (2011) “Antropología cultural”, Madrid, Alianza Editorial.
- Reyes, P. C., & Páez, J. M. G. (2013). La cultura organizacional, factor crítico de éxito en procesos de gestión de la calidad y de acreditación institucional. *Signos: Investigación en sistemas de gestión*, 5(1), 15-30.
- Ríos Macedo, N. A., & Horna Cerna, B. R. (2019). Liderazgo Transformacional y su impacto en la Cultura Organizacional en las empresas pertenecientes a la Asociación Alpaca del Perú, año 2018.
- Roca González, S. V. (2012). Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, periodo 2009-ii.
- Robbins, S. P. y Judgey, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (Décimo tercera ed.). Mc Graw Hill.
- Rositas, J. (2014). Los tamaños de las muestras en encuestas de las ciencias sociales y su repercusión en la generación del conocimiento. *Innovaciones de Negocios* 11(22), 235-268.
- Santa, Á. M., Muñoz, C. L., López, J. R., Martínez, J. Q., Rojas, Y. S., & Palacio, Z. P. (2022). Liderazgo transformacional y cultura organizacional: Transformational Leadership and Organizational Culture. *Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*, 4(4), 23-31.
- Salazar, M. (2006). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden. *UNIrevista*, 1(3), 1-12.

- Sáenz, K. y Rodríguez, K. (2014). *Habilidades investigativas. Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales*. México D. F., Tirant Humanidades.
- Trelles-Vicuña, D., & Galindo-Mora, J. (2020). *Revisión teórica de los factores que inciden en el desempeño eficiente de los docentes en las universidades privadas de la provincia del Azuay-Ecuador*.
- Velásquez, Luis (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. Editorial Ideas Propias. España.
- Velásquez Vásquez, J. A., Peralta Gutarra, K. S., Landa Rojas, M. J., Chiscul Padilla, M. Ángel, & Gamonal Montoya, J. A. (2022). *Cultura organizacional en las entidades*. *Revista Conrado*, 18(S1), 159-170. Recuperado a partir de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2330>

El artículo que se publica es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Conciencia Digital**.



El artículo queda en propiedad de la revista y, por tanto, su publicación parcial y/o total en otro medio tiene que ser autorizado por el director de la **Revista Conciencia Digital**.



#### Indexaciones

