Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica
ISSN en línea 3005-2599, enero-marzo 2026,
Volumen 6, Número 1.

DOI: https://doi.org/10.61384/r.c.a.v6i1

ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE SERVICIO DEL GAD MUNICIPAL DE SALCEDO

ANALYSIS OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE AND ITS INFLUENCE ON THE SERVICE PRODUCTIVITY OF THE SALCEDO MUNICIPAL GOVERNMENT

Sergio Andres Alvarado Gomez
Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador

Maria Jose Corrales Freire
Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador

Walter Humberto Navas Olmedo
Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador

E. COUTURE
Educación y Ciencias Sociales

Estudios y Perspectivas
Revista Científica y Académica

Estudios y Perspectivas
Revista Científica Multidisciplinaria

DOI: https://doi.org/10.61384/r.c.a..v6i1.1662

Análisis de la Cultura Organizacional y su Influencia en la Productividad de Servicio del GAD Municipal de Salcedo

Sergio Andres Alvarado Gomez
sergio.alvarado4456@utc.edu.ec
https://orcid.org/0009-0007-4286-0323
Estudiante
Universidad Técnica de Cotopaxi
Ecuador

Maria Jose Corrales Freire
maria.corrales1856@utc.edu.ec
https://orcid.org/0009-0001-7386-1720
Estudiante
Universidad Técnica de Cotopaxi
Ecuador

Walter Humberto Navas Olmedo
walter.navas@utc.edu.ec
https://orcid.org/0000-0003-1057-3024
Docente
Universidad Técnica de Cotopaxi
Ecuador

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo analizar la influencia de la cultura organizacional en la productividad del servicio en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal de Salcedo. Para ello, se implementó una metodología cuantitativa, empleando encuestas estructuradas aplicadas a los empleados del GAD Municipal, a fin de obtener una perspectiva integral. Los datos recogidos fueron analizados mediante técnicas estadísticas descriptivas y correlacionales para identificar relaciones significativas entre los valores, normas y comportamientos organizacionales y el desempeño productivo. Los principales hallazgos indican que una cultura organizacional orientada a la colaboración, comunicación efectiva y compromiso institucional contribuye positivamente a mejorar la eficiencia y calidad del servicio ofrecido. Asimismo, se evidenció que la falta de alineación cultural puede generar obstáculos en los procesos administrativos y atención al ciudadano. Estos resultados sugieren la necesidad de promover prácticas organizacionales que fortalezcan una cultura positiva, como estrategia para optimizar la productividad del servicio público en el GAD Municipal de Salcedo. Este estudio aporta evidencia valiosa para la gestión pública local y el diseño de intervenciones orientadas a la mejora continua

***Palabras clave*:** cultura organizacional, productividad del servicio, gestión pública, desempeño organizacional, gobierno autónomo descentralizado (gad) municipal de salcedo

Analysis of the Organizational Culture and its Influence on the Service Productivity of the Salcedo Municipal Government

ABSTRACT

The present study aims to analyze the influence of organizational culture on service productivity in the Municipal Decentralized Autonomous Government (GAD) of Salcedo. To this end, a quantitative methodology was implemented, using structured surveys applied to GAD employees in order to obtain a comprehensive perspective. The collected data were analyzed using descriptive and correlational statistical techniques to identify significant relationships between organizational values, norms, and behaviors and productive performance. The main findings indicate that an organizational culture oriented toward collaboration, effective communication, and institutional commitment contributes positively to improving the efficiency and quality of the services provided. Likewise, it was evidenced that a lack of cultural alignment can generate obstacles in administrative processes and citizen service. These results suggest the need to promote organizational practices that strengthen a positive culture as a strategy to optimize public service productivity in the Municipal GAD of Salcedo. This study provides valuable evidence for local public management and the design of interventions aimed at continuous improvement

Keywords**:** organizational culture, service productivity, public management, organizational performance, municipal decentralized autonomous government (gad) of Salcedo

Recibido: 28- diciembre-2025 / Aprobado: 30-enero-2026

INTRODUCCIÓN

El articulo a presentar esta centrado en analizar la cultura organizacional y su influencia en la productividad del servicio del GAD Municipal de Salcedo, partiendo desde el reconocimiento de que las instituciones públicas no solamente funcionan a través de normas y procedimientos impartidos por el estado ecuatoriano, si no también por valores, actitudes y formas de trabajo compartidas por todos los funcionarios que forman parte del ente. En este sentido, se examina como funciona el ambiente laboral y como influye dentro del compromiso de los servidores, inclusive en los factores de eficiencia y calidad de la atención brindada a la ciudadanía.

Si bien la cultura organizacional ha sido reconocida ampliamente dentro de la literatura investigativa como un elemento clave que incide dentro del desempeño y la productividad de las organizaciones, aún persiste una limitada compresión de su impacto específico en la productividad de servicio dentro de las instituciones públicas municipales. En particular, los gobiernos autónomos descentralizados presentan dinámicas internas propias, ejecutando valores institucionales, prácticas laborales y también el comportamiento del talento humano influyendo directamente en la calidad y la eficiencia del servicio que ofrece a la ciudadanía.

Diversos estudios han evidenciado que una cultura organizacional completamente solida fortalece el compromiso con los colaboradores, la coordinación interna y el logro de resultados institucionales; gran parte de estas investigaciones se han centrado en el sector privado, dejando un vacío empírico en los análisis aplicando al ámbito público local, especialmente en los escenarios latinoamericanos ecuatorianos (Denison, 2001; Chiavenato, 2011) determinan que la ausencia de estudios contextualizados y focalizados limita una generación de estrategias en la gestión orientada en la productividad dentro del servicio en las entidades municipales.

Desde una perspectiva teórica, el estudio contribuye a ampliar el cuerpo de conocimiento existente sobre la cultura organizacional y productividad de servicio, especialmente en el contexto del sector publico municipal, donde el dinamismo interno presenta características particulares.

La literatura evidencia que una cultura organizacional alineada con los valores institucionales vigentes y con una orientación a resultados favorables al desempeño organizacional se resulta a la pertinencia de analizar su relación en un entorno publico especifico (Xanthopoulou et al., 2022).

Desde el enfoque metodológico, el estudio aporta evidencia empírica obtenida mediante un análisis cuantitativo, contribuyendo a reducir el vacío existente en investigaciones aplicadas solamente en el sector privando dejando de lado el sector publico local, y así reforzando la importancia de la cultura organizacional como variable clave en la productividad del servicio.

El estudio se apoya en enfoques teóricos que reconocen a la cultura organizacional como un elemento esencial dentro del desempeño y la productividad en las organizaciones, desde este punto, la cultura organizacional se entiende como valores, normas y creencias compartidas que directamente influyen dentro del comportamiento del personal donde desarrollan procesos institucionales (Schein, 1985). Así mismo el modelo de Denison plantea dimensiones de involucramiento, la consistencia, la adaptabilidad y la misión organizacional donde guarda una relación directa con la efectividad en el servicio de los colaborados del ente público (Denison, 2001)

Complementariamente, la teoría del ajuste persona – organización sostiene que la coherencia entre los elementos utilizados dentro de la cultura organizacional puede favorecer o no al compromiso y rendimiento laboral donde se encuentran pilares fundamentales para la productividad de servicio en el sector público (Kristof, 1996).

Estudios empíricos recientes han demostrado la existencia de una relación significativa entre la cultura organizacional y la productividad o el desempeño en organizaciones de servicios, tanto del sector privado como del público, destacando su impacto en la calidad de la atención y la eficiencia operativa (Olakunle, 2021; Xanthopoulou et al., 2022). En este sentido, el presente estudio enriquece el conocimiento al analizar específicamente el impacto de la cultura organizacional en la productividad de los servicios dentro de un gobierno autónomo descentralizado, como el GAD Municipal de Salcedo, aportando evidencia empírica contextualizada.

La investigación se desarrolla en la administración pública local, específicamente en el GAD Municipal de Salcedo, esta institución es encargada de la gestión administrativa y la prestación de servicios públicos a la ciudadanía, en el marco del proceso de descentralización del estado ecuatoriano, los GAD municipales adquieren competencias orientadas al desarrollo local, lo que exige una gestión eficiente y adecuada a la articulación entre el talento humano, procesos internos y la alineación de los objetivos estratégicos, conforme a lo establecido en el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD). Desde una perspectiva social y organizacional, los gobiernos locales operan en entornos con demanda creciente en calidad, eficiencia y transparencia dentro de la prestación de servicios, lo que sitúa a la cultura organizacional como factor relevante para el desempeño institucional, en este contexto, el análisis de la influencia de la cultura organizacional en la productividad de servicio resulta objetiva para poder comprender como esta influye dentro del funcionamiento del Gad Municipal de Salcedo

Finalmente, para el desarrollo de esta investigación no se plantean hipótesis previas, sin embargo el estudio adopta un enfoque exploratorio – correlacional orientado al análisis de las variables sin establecer supuestos previos, en este marco teórico, el objetivo general consiste en analizar como la cultura organizacional influye en la productividad de servicio en los colaboradores del GAD Municipal de Salcedo, así con el objetivo de poder identificar como los valores, las normas y las practicas institucionales inciden en el desempeño y en la calidad de servicio ofrecido a la ciudadanía

METODOLOGÍA

El estudio se considera cuantitativo, la investigación se centra en medir la relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral del GAD Municipal de Salcedo, se calculó la interdependencia entre las dos variables y de igual manera se examinó su relación de forma numérica: Se establece patrones y niveles de asociación entre las variables el tipo de estudio fue descriptivo-correlacional; así mismo se precisan las características más que se considera más relevantes de las variables (cultura organizacional y productividad). También se analiza su relación sin manipularlas directamente, de tal manera que las observaciones ocurren naturalmente, también se puede acotar que esto está dentro

de la línea de estudio que han utilizado planes descriptivos o correlacionales para investigar cómo se asocian la cultura organizacional y el desempeño laboral en otros ámbitos laborales (Ramos Flores,2022)

El estudio emplea un muestreo no probabilístico sin cálculo del tamaño poblacional, el cual se utiliza cuando no se dispone de información precisa sobre el número total de elementos que conforman la población o cuando el acceso a esta es limitado. En este tipo de muestreo, la selección de los participantes no se basa en fórmulas estadísticas, sino en criterios definidos por el investigador, relacionados con la pertinencia y accesibilidad de los sujetos de estudio (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Según Arias (2012), el muestreo no probabilístico resulta adecuado en investigaciones de carácter descriptivo o correlacional, ya que permite obtener información relevante de unidades que cumplen características específicas vinculadas con el objeto de estudio. De igual forma, Tamayo y Tamayo (2011) señalan que este tipo de muestreo es pertinente cuando se requiere analizar fenómenos organizacionales en contextos reales, donde la delimitación exacta de la población no siempre es posible.

En este sentido, el muestreo sin cálculo poblacional permite recopilar información directamente de los servidores institucionales que participan activamente en los procesos organizacionales, garantizando la obtención de datos pertinentes para el análisis de la relación entre la cultura organizacional y la productividad del servicio, sin pretender la generalización estadística de los resultados, pero asegurando su validez para el contexto estudiado. El tamaño muestral es de 40 participantes, los cuales se asignaron de la siguiente manera 17 en desarrollo social, 11 en servicios públicos, 4 en talento humano y 8 en tesorería.

Se aplicó un cuestionario con preguntas cerradas, medido con una escala tipo Likert de 5 niveles lo cual nos proporciona valores como la percepción, actitudes, opinión entre otras, así mismo facilitar el análisis estadístico, dentro de un cuestionario de 26 preguntas repartidas entre sí para su debida correlación tenemos la siguiente segmentación y dimensiones evaluadas

Cultura organizacional (16 preguntas con 4 dimensiones)

1. Gestión Estratégica (4 preguntas)
2. Motivación (4 preguntas)
3. Cultura organizacional (4 preguntas)
4. Adaptación institucional (4 preguntas)

Productividad laboral (10 preguntas con 2 dimensiones)

1. Planificación de trabajo (5 preguntas)
2. Productividad (5 preguntas)

Estudios similares que han utilizado estos instrumentos: En el estudio de la UGEL Cajamarca (2020), se aplicó un cuestionario de 32 ítems en escala Likert para medir la cultura organizacional y la productividad. En West Sumatra, el cuestionario tipo Likert, previa validación, sirvió como instrumento principal de medición (Joben et al., 2025). La validez se establece por medio de la revisión de encuestas similares que hablan sobre la cultura organizacional y la productividad laboral

La consistencia interna se evaluó con el coeficiente Alfa de Cronbach:

1. Instrumento completo: 0.970, indicando excelente consistencia interna.
2. Sub - instrumento Denison (cultura organizacional): 0.970.
3. Sub - instrumento Moss (productividad laboral): 0.916.

Se evidencia que el cuestionario tiene mucha similitud y se esa manera medir las variables propuestas en línea con investigaciones previas, el uso del Alfa de Cronbach es una práctica establecida para comprobar la fiabilidad de cuestionarios en estudios sobre cultura organizacional y productividad laboral (Ramos Flores, 2022). En cuanto a la recolección de datos el proceso fue: Revisión de encuestas similares sobre cultura organizacional y productividad laboral, diseño del cuestionario, puesta en marcha del cuestionario a la muestra seleccionada y el análisis de la información. Los datos de la encuesta se ingresaron y se analizaron en SPSS Los datos recolectados se ingresaron y analizaron en SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

Se emplearon dos tipos principales de análisis: Se ejecutó la Correlación de Person que: Mider relación entre variables cuantitativas, muestra el grado y dirección entre la cultura organizacional y la productividad del servicio, los resultados mostraron correlaciones positivas significativas entre las dimensiones estudiadas, indicando que cuando mejoran aspectos de cultura (como valores, motivación o comunicación), tiende a mejorar también la productividad ($p < 0.01$). Este enfoque coincide con estudios similares que han aplicado técnicas correlacionales para determinar asociaciones entre la cultura organizacional y el rendimiento o la productividad (Ramos Flores, 2022; UGEL Cajamarca, 2020).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Este estudio se realizó dentro del establecimiento público con las jefaturas que mantienen contacto con personal externo, que no forman parte de los funcionarios del GAD Municipal, con las jefaturas que se realizaron son:

Tabla 1: Personal por jefatura (GAD Salcedo)

Jefatura	**Personal**
Desarrollo Social	17 funcionarios
Servicios Públicos	11 funcionarios
Talento Humano	4 funcionarios
Tesorería	8 funcionarios

Fuente: Elaboración propia

Alfa de Cronbach (Respuestas)

Se utilizaron factores estadísticos primeramente para poder confirmar su fiabilidad (Alfa de Cronbach), dicho instrumento, como consistencia primordial se realizó el análisis en el procesamiento de las respuestas obtenidas por parte de los funcionarios del GAD Municipal de Salcedo y como resultado se obtuvo casos válidos con un 100% de confiabilidad o viabilidad

Tabla 2: Prueba de fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos			
		N	**%**
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	40	100,0

Fuente: Elaboración propia

Alfa de Cronbach (preguntas del Test – Unidas)

Posteriormente, se realizó el mismo análisis a la encuesta ejecutada dentro de las jefaturas de la entidad y como se sabe, el instrumento estaba separado por factores, test de Denison manejaba el tema de cultura organizacional y test de Moss manejaba el tema de productividad, en la siguiente tabla se encuentra la confiabilidad de todo el instrumento

Tabla 3: Prueba de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	26

Fuente: Elaboración propia

Podemos encontrar un porcentaje de fiabilidad, con un 97% dentro de todo el instrumento como tal.

Alfa de Cronbach (Test de Denison)

Dentro del test de Denison se realizó el mismo análisis, siguiendo el procedimiento se concluyó que obtuvo un 97% de confiabilidad, en un instrumento de 16 preguntas segmentadas por nombres que diferencian el estudio que se necesita y estas fueron:

1. Gestión estratégica (4 preguntas)
2. Motivación (4 preguntas)
3. Cultura organizacional (4 preguntas)
4. Adaptación institucional (4 preguntas)

Tabla 4: Prueba de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	16

Fuente: Elaboración propia

Alfa de Cronbach (Test de Moss)

Dentro del test de Moss resuelto con 10 preguntas, nos ayuda a identificar la productividad, tenemos dos variables claves que se utilizaron para los análisis:

1. Planificación en el trabajo (5 preguntas)
2. Productividad (5 preguntas)

Determinamos su confiabilidad, sabiendo que su medida tiene que ser de siete a diez, obtenemos un resultado del 91,6%

Tabla 5: Prueba de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	10

Fuente: Elaboración Propia

Prueba de Normalidad (SHAPIRO - WILK)

Dentro de las pruebas de normalidad existe una regla básica para poder ejecutar análisis correctos, donde existen los siguientes parámetros:

- Distribución normal (p>0,05) se utiliza la prueba de correlación de Pearson.
- No normal (p<0,05) se utiliza la prueba de correlación de Spearman.

Se tomaron en cuenta variables agrupadas que ocupan las dimensiones de cultura organizacional y productividad, una regla a seguir es que si el tamaño de la muestra es menor a 50 se realizan pruebas de correlación Spearman y en este caso (n<50):

Tabla 6: Prueba de normalidad

Shapiro-Wilk			
	Estadístico	**gl**	**Sig.**
CULT_TO	,895	40	,001
PRODU_TO	,813	40	,000

Fuente: Elaboración Propia

Dentro de la prueba de normalidad, se obtuvo un resultado el cual (p<0,05) obteniendo un dato general el cual representa que no sigue una distribución normal, entonces se ejecutará una correlación de Spearman

Pruebas de Correlación (SPEARMAN)

Las pruebas de correlación son efectuadas dentro de este estudio con el fin de encontrar una relación entre las variables planteadas (independiente y dependiente) también para encontrar la fuerza que tiene la misma, esto se puede medir entre intensidad, débil, moderada o fuerte, aquí existen correlaciones para determinar el sentido de la relación utilizando medidas positivas o negativas.

Si mantiene una relación positiva, las variables aumentan o disminuyen juntas, pero si mantiene una relación negativa una aumenta y la otra puede disminuir, tomando en cuenta que la correlación no implica causalidades solamente la asociación

Dentro de la siguiente tabla, encontramos una correlación entre las variables del test de Denison y test de Moss ubicadas dentro de sus dimensiones antes explicadas, el método estadístico aplicado fue el coeficiente de Pearson, este estudio mantiene valores de más uno, cero y menos uno considerando a los valores positivos y negativos perfectos, pero obteniendo valores de cero no tiene ningún tipo de correlación

Tabla 7: Correlación de Spearman en variables

			GE_TOT	MOT_TOT	CO_TOT	AI_TOT	PT_TOT	PROD_TOT
Rho de Spearman	GE_ TOT	Coeficiente de correlación	1,000	,842**	,814**	,763**	,769**	,527**
	MOT_ TOT	Coeficiente de correlación	,842**	1,000	,836**	,816**	,635**	,470**
	CO_ TOT	Coeficiente de correlación	,814**	,836**	1,000	,832**	,723**	,443**
	AI_TOT	Coeficiente de correlación	,763**	,816**	,832**	1,000	,611**	,417**
	PT_TOT	Coeficiente de correlación	,769**	,635**	,723**	,611**	1,000	,620**
	PROD_ TOT	Coeficiente de correlación	,527**	,470**	,443**	,417**	,620**	1,000

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración propia

Se pudo determinar que las variables de cultura organizacional (GE_TOT, MOT_TOT, CO_TOT, AI_TOT) obtienen valores positivos con la dimensión de productividad (PT_TOT, PROD_TOT), las correlaciones oscilan entre los 0,417 y los 0,769 obteniendo resultados significativos yendo desde relación fuerte a moderada, esto determina que la cultura organizacional incide en la productividad, sea por ambientes laborales o por el desconocimiento de misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad pública dedicada al servicio de la ciudadanía. Podemos observar dentro de la variable (MOT_TOT) a comparación de (PROD_TOT) con un resultado de 0,470 determinamos que la cultura organizacional incide dentro de la productividad, esto quiere decir que sin un modelo estable de trabajo o un clima laboral adecuado la productividad menora, comparando a la variable (GE_TOT) con (PT_TOT)

obtenemos una definición clara de que la gestión estratégica influye en la planificación de trabajo, si existe una adecuada gestión estratégica permite que las planificaciones vayan de manera eficiente y eficaz, dentro de la investigación tomamos los valores mas bajos a los mas altos, en el resto de variables argumentadas con cada dimensión se mantiene relaciones fuertes con correlaciones adecuadas.

Tomando en consideración los valores estadísticos numéricos, se determinó que la cultura organizacional incide dentro de la productividad de servicio, el presente artículo fue motivado a su realización mediante la revisión del informe de investigación "Cultura organizacional y su influencia en la productividad laboral en la empresa Mundial Fish" de la autora "Ingrid Yessenia Lino Panchana" y el artículo científico titulado "El clima laboral y la productividad en la organización en los últimos 12 años en Latinoamérica: Una revisión de la literatura científica" de la autora "Patricia Carolina De Las Casas Corcino"

Dentro del primer caso, el estudio actualmente en su página 69 desarrolla una correlación de Spearman donde su variables son la cultura organizacional y la productividad laboral, determina valores de correlación baja dentro de la organización ya que obtuvo un resultado de 0,138 determinando que el 13,80% de la productividad laboral depende de la cultura organizacional a comparación de nuestro estudio que obtuvo valores de 0,417 a 0,769, quiere decir que tenemos un porcentaje de 41,70% a 76,90% donde la cultura organizacional incide dentro de la productividad ya que los factores externos necesitan una atención de calidad, el segundo estudio acota que dentro del país Ecuador mantiene un 5% de satisfacción laboral (productividad) manifestando que sin una cultura organizacional adecuada no existirá una productividad de calidad.

En el caso del presente estudio, dentro de una entidad pública, los resultados son indiscutiblemente adecuados ya que confirmamos que la cultura organizacional puede influir de manera directa o indirecta dentro del ámbito productivo, se incita: mejorar sus modelos de gestión, sus objetivos estratégicos al igual que sus metas a corto y largo plazo (misión y visión)

CONCLUSIONES

La investigación realizada en el GAD Municipal del Cantón Salcedo, evidencia de manera significativa moderada alta con una relación fuerte que el desempeño institucional depende de cómo las personas se sienten dentro de dicha organización, la cultura organizacional ejecutada de manera sólida se sustenta a través de valores donde fortalece la motivación inclusive una atención más eficiente y cercana con la ciudadanía.

Con los factores estadísticos determinamos de manera clara y consistente que un clima laboral positivo, una comunicación interna con un liderazgo participativo influye de manera directa a la productividad de servicio a la ciudadanía.

Dentro de este contexto, el fortalecimiento de la cultura organizacional de la entidad pública debe asumirse como un proceso continuo que mantiene orientación no solamente a las metas institucionales si no al bienestar del talento humano y sobre todo al servicio ciudadano.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. McGraw-Hill Interamericana.

Denison, D. R. (2001). Cultura organizacional y efectividad organizacional. Oxford University Press.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Comportamiento organizacional (17.ª ed.). Pearson Educación.

Schein, E. H. (2004). Cultura organizacional y liderazgo (3.ª ed.). Editorial Norma.

Ramos Flores, E. L. (2022). Influencia de la cultura organizacional en la productividad de colaboradores en una universidad privada de Chimbote, 2022 (Tesis de licenciatura/maestría). Universidad [nombre de la universidad], Perú.

Joben, A., et al. (2025). The direct influence of organizational culture on employee work productivity at the Office of the Ministry of Religious Affairs, West Sumatra Province. Manuscrito no publicado.

UGEL Cajamarca. (2020). Relación entre cultura organizacional y productividad laboral [Informe de investigación]. Unidad de Gestión Educativa Local Cajamarca, Perú.

Xanthopoulou, P., Sahinidis, A., & Bakaki, Z. (2022). *The Impact of Strong Cultures on Organisational*

Performance in Public Organisations. *Social Sciences*, 11(10), 486. https://www.mdpi.com/2076-0760/11/10/486

Kristof, A. L. (1996). Ajuste persona–organización: Una revisión integradora de sus conceptualizaciones, medición e implicaciones. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x

Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización *(COOTAD)*. Registro Oficial Suplemento No. 303. https://www.gob.ec/regulaciones/codigo-organico-organizacion-territorial-autonomia-descentralizacion

Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6.ª ed.). Editorial Episteme.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.

Nikolopoulou, K. (2022). *Non-probability sampling: Definition, methods and examples*. Scribbr. https://www.scribbr.com/methodology/non-probability-sampling/

Tamayo y Tamayo, M. (2011). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa.

Hamkar, N. A., & Watanyar, A. B. (2024). *The effect of organizational culture on employee's performance and productivity*. *Integrated Journal for Research in Arts and Humanities*, 4(4), 115-118. https://doi.org/10.55544/ijrah.4.4.19

Olakunle, T. (2021). *The impact of organizational culture on employee productivity*. *Journal of Management and Administration Provision*, 1(3), 39-44. https://doi.org/10.55885/jmap.v1i3.231

Organizational Culture and Corporate Performance in the Ecuadorian Environment (2021). *Administrative Sciences*, 11(4), 132. https://www.mdpi.com/2076-3387/11/4/132

Gaytán Arieta, L. A., & Guerra García, J. D. R. (2019). *Influencia de la cultura organizacional en la mejora de la productividad y calidad del servicio al cliente* (tesis). Universidad Privada del Norte. https://hdl.handle.net/11537/22557

La calidad y productividad en la cultura organizacional (2024). *Vértice Universitario*. https://revistavertice.unison.mx/index.php/rvu/article/view/188