

PERSONAS: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

DOI: 10.35588/gpt.v15i43.5463

Revisión bibliográfica: La Cultura Organizacional de las Instituciones de Educación Superior

Bibliographic review: The Organizational Culture of Higher Education Institutions

Edición Nº43 – Abril de 2022

Artículo Recibido: Octubre 19 de 2021

Aprobado: Marzo 22 de 2022

Autoras

Martha Leonor Saiz Sáenz¹, Rosmira Teresa Jácome²

Resumen:

El presente artículo está desarrollado bajo una revisión bibliográfica consultando 20 artículos en las diferentes bases de datos referidos en la web, tiene por objetivo determinar los elementos de mayor relevancia en la cultura organizacional (CO) de las instituciones de Educación Superior (IES), ya que estas contribuyen en gran medida al desarrollo social, económico y cultural de una región, y a fortalecer la calidad en los procesos educativos, de igual manera se concluye que IES deben apropiarse de la cultura organizacional con el fin de poder explorar las costumbres,

¹ Doctorando e investigadora en Ciencias de la Educación Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología Umecit, Panamá. Licenciada en matemáticas, Magister en educación. Investigadora TICA y GRIGES, Escuela de Ciencias Administrativas y Económicas, Facultad de Estudios a Distancia (FESAD), Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Panamá, Panamá. Correo electrónico: marthasaiz@umecit.edu.pa, <https://orcid.org/0000-0002-6906-3953>.

² Doctorando e investigadora en Ciencias de la Educación Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología Umecit, Panamá. Psicóloga, Universidad Autónoma de Bucaramanga, Especialista en administración de la informática educativa, Magister en didáctica, Universidad Santo Tomás. Panamá, Panamá. Correo electrónico: rosmirajacome@umecit.edu.pa, <https://orcid.org/0000-0002-2416-8014>.

conocimientos y aspectos propios de cada comunidad que son útiles para brindar una educación con altos estándares de calidad.

Palabras clave: Cultura Organizacional, Educación superior, Globalización, Recurso humano.

Abstract:

This article is developed under a bibliographical review consulting 20 articles in the different databases referred to on the web, its objective is to determine the most relevant elements in the organizational culture (OC) of Higher Education Institutions (IES), since that these contribute greatly to the social, economic and cultural development of a region, and to strengthen the quality of educational processes, in the same way it is concluded that HEIs must appropriate the organizational culture in order to be able to explore the customs, knowledge and aspects of each community that are useful to provide an education with high quality standards.

Keywords: Organizational Culture, Higher Education, Globalization, Human Resources.

1.Introducción

La cultura organizacional (CO) es imprescindible para cualquier organización y es que, la globalización ha obligado a las Instituciones de educación superior (IES) a tener más conocimiento en el terreno de lo internacional y las nuevas tecnologías, de igual manera invita a que las universidades se renueven, capaciten a sus docentes, abran campo a la investigación para lograr una acreditación de alta calidad.

Los campos del saber han evolucionado, trayendo consigo cambio de paradigmas y por lo tanto de visión en la gestión de las personas al interior de las organizaciones. La cultura organizacional cobra importancia, ya que esta se refleja en el comportamiento y acciones de sus miembros (Llanos 2018, p.1).

Las IES como entidades sociales, se desarrollan y actúan de acuerdo a una CO que ha sido desarrollada y adaptada a través del tiempo, de esta manera tienen mayor facilidad para competir en un mundo cambiante, es de anotar también que dentro de estas instituciones coexisten diferentes tipos de cultura sujeta a unos valores (respeto, compromiso, trabajo en equipo, empatía, creatividad entre otros) exclusivos dependiendo de cada empresa, esto demuestra que el éxito y el alcance de los logros de las IES van de la mano con la continua innovación, tanto en la parte académica (currículum), como en los procesos de gestión administrativa, donde debe existir un equipo líder abanderado que gestione y ejecute procesos que garanticen sistemas eficientes en sus programas educativos, que se hagan visibles también a través de sus indicadores de acuerdo a sus objetivos y metas.

Así pues, Ruiz y Naranjo (2012), afirman que “Cada vez existe más evidencia sobre el papel determinante de la cultura organizacional para lograr mejores niveles de desempeño y competitividad de las empresas” (p.1). En este sentido, para poder encontrar aquellos elementos de mayor relevancia en la cultura organizacional se abordan las temáticas de Cultura organizacional (CO), globalización, calidad en instituciones de educación superior (IES) y recursos humanos, aspectos que son fundamentales para el avance de las organizaciones.

Las instituciones se ven hoy día en la necesidad de realizar una evaluación y un análisis constante de sus procesos, esto con el fin de observar y ajustar todo aquello que necesite cambios, y transformaciones significativas que contribuyan con el logro de sus metas a corto, mediano y largo plazo. Por esto, es importante renovarse, arriesgarse para competir con todo lo que implica la globalización.

2. Metodología

El artículo se desarrolla bajo el proceso de revisión bibliográfica y a la vez se pretende indagar sobre ¿Cuáles son los elementos de mayor relevancia en la cultura organizacional (CO) de las instituciones de Educación Superior (IES)?, al respecto Izaguirre, Rivera y Mustelier (s.f) exponen que este método implica un proceso de búsqueda de información “en el cual se aplican procedimientos para localizar, procesar y reconstruir información relevante para un tema en tres sentidos: de acuerdo a su fuente, al proceso de análisis implicado y al resultado

esperado”(p.3), dado que la búsqueda es rigurosa se debe hacer de manera detallada teniendo en cuenta la temática, palabras clave y demás acciones que permitan dar respuesta a los objetivos planteados, de igual manera se debe tener en cuenta las diferentes bases de datos para encontrar los documentos suficientes que conlleven a abordar el tema de interés (Gómez-Luna et al, 2014), de igual manera es necesario delimitar y excluir aquellas publicaciones que se consideren no aportan información suficiente para poder cumplir con el objetivo planteado.

3. Desarrollo

3.1. Cultura organizacional

La cultura organizacional debe regirse bajo diversas políticas que orientan a la eficiencia y competitividad de cada empresa o Institución Educativa de Educación Superior para cumplir con los estándares de calidad tomando como referencia las necesidades del contexto y los lineamientos que son obligatorios para ser competentes en el mercado. La cultura organizacional debe planificarse mediante procesos sistemáticos que permitan fortalecer aquellos ítems que previamente se han evaluado con mayor debilidad (Hernández,2017), de esta manera se proponen y ejecutan planes de acción que contribuyan al mejoramiento de la calidad.

La cultura organizacional es un sistema de valores compartidos (lo que es importante para la organización) y creencias (cómo funcionan las cosas) que interactúan con la gente, las estructuras de organización y los sistemas de control de una compañía para producir normas de comportamiento (cómo se hacen las cosas aquí) (Yopan et al., 2020, p. 265-266).

Al respecto Espinoza y Gallarzo (2011), aluden que toda organización tiene una cultura que la diferencia de otros, bien sea por sus comportamientos, conocimientos, trabajos y acciones, por ello es necesario encontrar una relación y características específicas en una comunidad para identificar aspectos que son únicos y conservados por los miembros que habitan en la misma.

Por su parte, Cameron y Quinn (2011) manifiestan que, “La mayoría de los académicos y observadores organizacionales ahora reconocen que la cultura organizacional tiene un efecto poderoso en el desempeño y eficacia a largo plazo de las organizaciones” (p. 22). Se continúa demostrando la importancia que la cultura organizacional tiene para el logro de las metas y objetivos independiente del tipo de empresa o institución en la que se esté trabajando.

La Cultura Organizacional en las instituciones de educación superior se desarrolla bajo el cumplimiento de los objetivos y la misión, todo esto enmarcado en diversos elementos, Galpin (2013) infiere que para que la CO sea operativa debe tener en cuenta sus componentes, de igual forma este es un proceso que requiere de identificar las necesidades del contexto, plantear una visión clara, realizar un diagnóstico previo sobre la situación actual y proponer ideas claras que contribuyan al cambio que se necesita.

Como opina González (2019), se hace necesario reconocer dentro de la sociedad tres componentes; la tecnología que hace referencia a las máquinas, herramientas y demás materiales que incluyan las TIC, por otro lado, se encuentra la sociología que se relaciona con el comportamiento que tienen la personas y finalmente la ideología en donde sobresalen las creencias, conocimientos, “arte, rituales, prácticas religiosas, ética y mitos” (González 2019, p. 104), además es necesario defender aquellos aspectos de la cultura que caracterizan a un grupo, puesto que al conocer el entorno, ayuda a que se dé una respuesta oportuna a los acontecimientos.

Por su parte Valdez-Rodríguez, et al (2017) señalan que las IES deben estar a la vanguardia de los cambios que se presentan bajo la premisa “todo sistema es adaptable y, por ende, se reajusta constantemente ante nuevos insumos o estímulos ambientales” (p. 2), es decir que para poder sobrevivir en el mercado están instituciones deben estar preparadas para ser competitivas, a su vez se enmarca en una organización varios tipos de cultura, la del Clan cuyo propósito es lograr “flexibilidad, individualidad, espontaneidad”, en esta cultura el liderazgo sobresale como el “facilitador” aquí el enfoque estratégico hace énfasis en los recursos humanos y la cohesión”. Ahora bien, también propone la cultura de tipo

Jerárquica, “su énfasis de estabilidad y control y predictibilidad”, en esta cultura la persona que ejerce el liderazgo asume el rol de “coordinador u organizador”. “La cultura Adhocrática, como la de clan, enfatiza la flexibilidad, individualidad y la espontaneidad, pero a diferencia de ésta, se caracteriza por un posicionamiento externo, un marco de largo plazo y actividades orientadas al logro” (Valdez-Rodríguez et al, 2017, p. 5).

Por su parte, Reinoso y Uribe (2009) proponen que para que la Cultura organizacional sea efectiva se deben tener en cuenta los valores, conocimientos y costumbres que han sido constituidos en cada empresa, además se hace necesario el seguimiento de diversas características que permiten evaluar desempeños y eficiencia tanto del personal como de las directivas de las instituciones, dentro de estos aspectos se tiene:

1. La identidad y el sentido de pertenencia que cada persona desempeña en la empresa.
2. La organización y desarrollo de las actividades corresponde al rol de cada persona.
3. La toma de decisiones y la experticia que cada miembro posee en relación a las tareas asignadas por sus directores o gerentes.
4. El trabajo en equipo.
5. Cumplimiento de normas, reglas y demás políticas de control que sean necesarias para la obtención de excelentes resultados.
6. Estimulación y compromiso de las directivas hacia sus empleados.
7. Valorar y recompensar las labores realizadas.
8. El empleado debe ser capaz de trabajar bajo presión.
9. El cumplimiento de objetivos y metas propuestas por los directivos.
10. Tener en cuenta las necesidades del contexto.

De igual manera, se puede afirmar que la cultura organizacional es el conjunto de ideas, prácticas y valores que existe en cualquier empresa, esto implica diferentes aspectos como la ética, los valores, la experiencia, y las mismas relaciones que se establecen dentro de la organización tanto de los directivos como de los mismos empleados entre sí. Por su parte las IES deben estar preparadas para afrontar los cambios y realizar ajustes, de acuerdo a las exigencias que así pide el mundo y la

sociedad, el cambio hace parte de los mismos procesos internos que viven las IES; para ello es necesario a su vez evaluar y analizar qué ajustes son los que se deben llevar a cabo, esto para alcanzar las metas propuestas por las mismas instituciones.

3.2. Calidad en las Instituciones de Educación Superior

La prioridad en la educación ha cambiado ha tenido que adaptarse al mundo globalizado y a lo que esta globalización exige, Melendro (2008), manifiesta que “el planteamiento que ha de hacerse de la educación para la vida en un mundo global es mucho más complejo en cierta forma que la idea de educación” (p.3). hay que ver las situaciones en los nuevos escenarios educativos, el conocimiento dejó de ser lento, escaso, gracias a la tecnología y la información de primera mano, los recursos TIC, a la llegada de la educación STEM (ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas) y el interés nunca visto para que las mujeres hagan parte activa de este tipo de educación y abre las puertas a la investigación.

Así mismo el conocimiento y la información están al alcance de todos, la escuela ya dejó de ser el único espacio para esto, esta saturación de información también puede traer peligro para la sociedad en especial para la educación, Pedraza et al (2015) la cultura organizacional no es otra cosa que un conjunto de experiencias que son significativas y propias de una organización, en donde el individuo debe adaptarse para a los nuevos cambios de la sociedad;

Melendro (2008), hoy también nos encontramos con uno de los más graves inconvenientes de la globalización de la información, con la gran contradicción de que resulta más problemático “digerir” la información que nos llega, aprender a asimilar, que acceder a ella. Los excesos informativos se convierten en un obstáculo, y son de escasa ayuda para entender realmente dónde nos situamos, para ser conscientes de los límites y las posibilidades que nos plantea, y que nos ofrece, el mundo en que vivimos (p.10).

En otras palabras, y la cultura organizacional ha sido un modelo propuesto para que los seres humanos logren enfrentar los inconvenientes que suelen presentar

en la adaptación, “los valores y conductas desde sus producciones y creaciones, son en efecto manifestaciones derivadas de la esencia cultural” (Pedraza et al 2015,p.19),todo esto invita a estar preparados para afrontar estos retos y desafíos y convertirse en agentes claves que acompañen y guíen estas transformaciones, esta revolución educativa exige además estar dispuestos a reinventarse y ser agentes de cambio, las instituciones de Educación Superior se deben encargar de fortalecer cada uno de los programas ofertados, para ello debe fortalecerlos a través de los mecanismos propuestos por el CNA , mediante sus resoluciones y decretos,

Este proceso ha estado muy ligado desde sus inicios, a la idea de la autonomía y la autorregulación, complementada con la exigencia de rendición de cuentas que se hace a la Educación Superior desde distintos sectores sociales” (*CNA - Sistema Nacional de Acreditación En Colombia*, n.d.).

La calidad se determina por el logro tanto de los fines como de los objetivos de la Educación Superior, por la capacidad para autoevaluarse y autorregularse, por la pertinencia social de los postulados de la misión y del proyecto institucional, por la manera como se cumplen las funciones básicas de docencia, investigación y proyección social, por el impacto de la labor académica en la sociedad y por el desarrollo de las áreas de administración y gestión, bienestar y de recursos físicos y financieros, también en relación con óptimos de calidad sugeridos en el modelo del Consejo (Revelo, 2002 citado en *CNA - Sistema Nacional de Acreditación En Colombia*, n.d.), el mismo sentido Páez et al. (2021) tiene que ver con la mejora continua de aquellos aspectos en donde existen debilidades que se pueden fortalecer mediante el recurso humano, el liderazgo y la gestión que cada participante propone, este proceso debe garantizar el buen desarrollo de la actividad académica y la busca de programas acreditados con altos estándares de eficacia, la calidad debe ir de la mano de un sistema de gestión que permita el logro y cumplimiento de objetivos propuestos por la IES.

Por último, para lograr una calidad en la IES es necesario, tener en cuenta tanto los referentes externos e internos; como el autoconocimiento de las instituciones, la

realización de la evaluación institucional, Jacques-P., Víctor; Boisier-O.,(2019) indican que los profesionales egresados de las instituciones de educación superior deben contar con las competencias y conocimientos que la sociedad requiere para la solución de problemas del mismo contexto, de igual manera para que se garantice el aseguramiento de la calidad estas instituciones deben o centros de enseñanza deben asumir ciertas condiciones como las que se mencionan a continuación:

Marco institucional, que básicamente tiene relación con aquellos “estatutos, reglamentos, normas y procedimientos establecidos” que deben ser conocidos por los miembros de la comunidad educativa.

Programación de actividades, se refiere a la planificación y ejecución de las actividades a desarrollar para cumplir con los procesos de enseñanza y aprendizaje, las instituciones deben dar a conocer la normatividad a estudiantes, docentes, administrativos y demás miembros de la comunidad.

Cultura imperante en el centro educativo, está directamente relacionado con el conocimiento de los procesos de formación teniendo en cuenta la misión, visión y perfiles profesionales, en este sentido los docentes se encargan de formar personas asociadas al perfil de egreso y los estudiantes velar porque se garantice este perfil (Jacques-P., Víctor; Boisier-O., 2019, p. 5).

Lo anterior permite la construcción de planes y estrategias que faciliten procesos que lleven a la consecución de logros como la acreditación de alta calidad de sus programas educativos que fortalezcan a la vez la formación de sus estudiantes. Lo anterior invita a directivos, docentes y administrativos a estar preparados para afrontar retos y desafíos y convertirse en pieza clave que acompañen y sean agentes activos de dichas transformaciones.

3.3. Globalización

Desde nuestro papel como docentes es importante tener en cuenta los diferentes fenómenos que influyen en la educación, es desde ella que podemos ser

conscientes del mundo en el que vivimos, de sus oportunidades, límites, y de nuestros alcances;

Melendro (2008), este fenómeno de la globalización que implica formas diversas, muchas veces divergentes, de satisfacer nuestras necesidades fundamentales. Un primer paso para ese “hacernos conscientes del mundo en que vivimos”, vendrá apuntado por los nuevos espacios educativos que se construyan en la sociedad del siglo XXI (p. 9).

Todo esto ha generado cambios y desafíos y los seguirá generando, cambios en la educación y en la praxis pedagógica de la mano de la revolución en la tecnología, en la economía, información y las comunicaciones.

El desarrollo de nuevas tecnologías, digitalización, informática y comunicaciones ha sido fundamental para el advenimiento de la nueva economía. Además del surgimiento de estas tecnologías, es necesario tomar en cuenta otros desarrollos históricos con el fin de entender el significado y las implicaciones de la globalización (Ordorika, 2006, p. 33).

Por otra parte, Sánchez y Rodríguez (2011) indican que “La globalización necesita la educación como una fuente de la que obtener su máximo rendimiento y desarrollo. Sin ella, las estructuras en las que se sustenta, tanto a nivel ideológico como material, se vendrían abajo y con ellas todo el proceso” (p,4). ya que ejerce sobre ella gran influencia sobre ella y la necesita para el logro de sus propósitos económicos, sociales, culturales, a su vez Flores (2016) alude que esto depende de la influencia que posee cada país, si bien es cierto que este fenómeno ayuda al desarrollo de la sociedad también se debe tener en cuenta los alcances de los gobernantes especialmente en países no desarrollados.

Sánchez, E. (2006) señala: “la globalización se ha visto involucrada principalmente en la educación ya que ha ayudado a ésta a encontrar nuevas formas de aprendizaje que han resultado más útiles y beneficiosas” (p. 2). El desafío de la

educación con la llegada de la globalización y la implementación de las Tic ha traído oportunidades a los procesos de enseñanza aprendizaje, han permitido que mayores personas en lugares lejanos tengan la oportunidad de acceder a diferentes programas y niveles educativos, lo que trae unos beneficios no solo personales, económicos y sociales para la comunidad.

Del fenómeno de la globalización en el ámbito educativo, ha de resaltarse los nuevos espacios sociales de la educación, estos espacios que vienen marcando los procesos de enseñanza aprendizaje. Escenarios donde encontramos unas transformaciones significativas, donde el papel del maestro y el papel del alumno también se han visto significativamente transformados, la globalización en la educación también implica responsabilidad y fortalecimiento de valores de la humanización, no sólo darle valor a la tendencia global que implica la llegada de tecnología, avalancha de información, sino reconocer la diversidad cultural y todo lo que esto implica. Es así que la globalización hace parte de una realidad social de la que no estamos ajenos ni podemos ignorar, implica un gran reto para la educación de las actuales y nuevas generaciones, implicaciones sociales, culturales y educativas, hablar de una educación conduce al respeto y reconocimiento de las diferentes culturas.

Finalmente, el impacto de la globalización en las IES no deja de generar grandes cambios y transformaciones en la sociedad que conlleva a enfrentar desafíos. Para la educación la globalización ha traído grandes ventajas; la utilización de la tecnología ha logrado cambios positivo tanto en estudiantes, como en docentes; la mayoría de ellos comprometidos con estos nuevos desafíos, sin embargo aún América Latina está aún lejos de lograr cobertura en infraestructura y dotación de equipos en sus instituciones de carácter público, falta mayor compromiso de gobiernos para alcanzar la meta, pero no se puede desconocer los esfuerzos de algunos gobiernos y las IES que se han preocupado por acompañar estos procesos.

3.3.1. Recurso Humanos

Sin duda alguna el recurso humano en una organización suele ser el principal engranaje dentro de esta, la utilidad de este departamento se centra en apoyar,

mejorar al máximo el ambiente laboral dando como prioridad a las personas que hacen parte de las instituciones.

La función de Recursos Humanos está compuesta, generalmente, por áreas tales como: reclutamiento y selección, compensaciones y beneficios, formación y desarrollo, operaciones; dependiendo de la empresa o institución donde la función de Recursos Humanos se lleve a cabo (Vicuña 2019, p. 6).

Estas áreas aportan al cumplimiento de las tareas de los recursos humanos alcanzando la consecución de las metas y los objetivos dentro y fuera de las organizaciones, en el entorno económico actual de globalización, cambios rápidos y competitividad, la gestión de los Recursos Humanos se hace mucho más compleja y de su eficacia depende en gran medida la consecución de los objetivos de las organizaciones que en él actúan. Recursos importantes como la tecnología o la estructura organizativa pueden ser imitables, pero lo que hace realmente que una organización sea diferente son las personas que en ella trabajan (Bayona et al, 1999). El área de recursos humanos no puede mostrarse ajena ni desconocer el impacto de la globalización en las empresas, es por ello que esta misma dependencia ha tenido que realizar ajustes a sus tareas, adaptarse a los cambios y estar a la par con las exigencias de las nuevas demandas.

Para implicar a las personas en la organización, no basta con movilizar sus recursos intelectuales, físicos o de interrelación, esperando incrementos de productividad, lo que se requiere es comprometer a las personas como sujetos de su personalidad en relación con el trabajo y la organización. (Majad, 2016, p. 149).

Las organizaciones deben ser conscientes que las personas que trabajan para ellas, cumplen un papel fundamental y por esto se debe valorar sus aportes y crear un vínculo que lleve a que exista por parte de sus empleados un sentido de pertenencia y un compromiso total con su organización. En este orden de ideas, Ordiz y Avella (2002), exponen que, “Los recursos humanos son el pilar central sobre el cual se apoyan todas las capacidades que conllevan la consecución de

una ventaja competitiva sostenible, ya que son el mecanismo de vinculación de los demás recursos en la empresa” (p.60). En este sentido la empresa debe capacitar de forma constante a sus empleados, así como brindarles las herramientas necesarias para el buen desempeño de sus funciones, establecer una misión basada en la comunicación y cooperación entre sus miembros. Así el capital humano junto con los demás recursos de la empresa trabajará por un mismo objetivo, alcanzar las metas y objetivos organizacionales.

4. Análisis de resultados

A pesar de las amplias investigaciones en CO en las IES, persisten pocos estudios relacionados con esta temática, del mismo modo resulta imperativo que las IES se apropien e impulsen la CO en sus relaciones y resaltar las fortalezas que tienen dentro de la organización, buscar acuerdos, liderar procesos de investigación en su comunidad, escuchar a sus integrantes, apoyar la investigación, la creatividad, la innovación el desarrollo tecnológico, la competitividad el logro de esto genera un mayor impacto dentro y fuera de la organización, de acuerdo con los planteamiento de Llanos,(2018), Ruiz y Naranjo (2012) y Hernández, (2017) las organizaciones que impulsen una Cultura Organizacional podrá obtener resultados de competitividad, mejorar niveles de desempeño y augurar la calidad siempre y cuando se planifique de forma sistemática estos procesos. Se hace necesario considerar la importancia que tiene el talento humano dentro de la CO, puesto que, como asume Vieira, (2014) no se trata sólo abordar los temas que apuntan a rendimiento y logro de objetivos organizacionales, sino a la priorización del recurso más valioso para una empresa, las personas, Vicuña, (2019) y Bayona, (1999) aluden que el tema de recursos humanos va más allá de la selección y capacitación del personal, puesto que este debe atender a las competencias y capacidades que se tengan en la solución de problemas, la resiliencia y la adaptación a un clima laboral cambiante, por su parte con la llamada globalización Melendo, (2008), Sánchez y Rodríguez, (2011) y Sánchez, (2006) la educación ha sido quien más cambios ha tenido, con la incursión de nuevos materiales y tecnologías se han visto resultados positivos, útiles y beneficiosos en pro de más oportunidades en cuanto a los social, económico y cultural.

Tabla 1: Relación de documentos consultados.

Categoría	Autores	Principales características
Cultura Organizacional	Hernández, (2017) Yopan et al, (2020) Espinoza y Gallardo, (2011) Cameron y Quinn, (2011) Galpin, (2013) González, (2019) Valdés-Rodríguez et al, (2017) Reinoso y Uribe, (2009)	Los autores coinciden en que la Cultura Organizacional permite organizar, planificar y ejecutar diferentes estrategias para que las diferentes empresas sean competitivas en el mercado, sin embargo, no existe un enfoque cultural que sea único y propio de cada comunidad.
Calidad en las Instituciones de Educación Superior	Melendro, (2008) Pedraza et al, (2015) CNA-Sistema Nacional de Acreditación en Colombia, (n.d) Páez et al, (2021) Jacques-P., Víctor; Boisier-O., (2019)	Las Instituciones de educación superior deben atender a las condiciones de calidad que se proponen desde el Ministerio de Educación Nacional teniendo en cuenta los estándares y lineamientos propuestos en cada país para ofertar programas acreditados de alta calidad y dependiendo principalmente de las condiciones del contexto.
Globalización	Melendro, (2008) Ordorika, (2006) Sánchez y Rodríguez, (2011) Sánchez, (2006) Flores, (2016)	En términos generales se tiene que la globalización contribuye al desarrollo social, económico y cultural de un país, sin embargo, se hace necesario estudiar a fondo las necesidades más relevantes especialmente en aquellos países no desarrollados, no obstante, se resalta que en términos de educación esta ha tenido un avance en los procesos de enseñanza y aprendizaje con la incursión de las tecnologías de la información y la comunicación.
Recursos humanos	Vicuña, (2019) Bayona et al, (1999) Majad, (2016) Ordiz y Avella (2002).	Se debe reconocer que el departamento de recursos humanos tiene como misión hacer el reclutamiento del personal que estará a cargo de acompañar los procesos de organizar, planear y ejecutar las diferentes actividades de una empresa en pro del fortalecimiento y competitividad de la misma.

Fuente: Elaboración propia.

Las IES están en constante cambio, atraviesan una serie de transformaciones que se establecen dentro de las políticas públicas que apuntan a la globalización y muchas veces las instituciones no saben cómo enfrentar estos desafíos y quedan estancadas o rezagadas frente a los nuevos retos, por ello se requiere que las IES estén en constante actualización y de esta manera cuenten con herramientas que formen una verdadera sociedad del conocimiento, hay que resaltar que la cultura organizacional permite que las instituciones de educación superior orienten sus estrategias de investigación hacia una cultura innovadora que logre un liderazgo tal como lo exige la globalización.

5. Conclusiones

Las Instituciones de Educación Superior deben apropiarse de la cultura organizacional con el fin de poder explorar las costumbres, conocimientos y aspectos propios de cada comunidad que son útiles para brindar una educación con altos estándares de calidad, el personal humano, la responsabilidad social, el cumplimiento de políticas y normas son aspectos fundamentales para que las IES puedan responder a los requerimientos de la sociedad y a su vez sean competitivos en el mercado teniendo en cuenta las necesidades del entorno.

Apuntar hacia la cultura organizacional da como resultado unos indicadores de calidad acorde con las exigencias del mercado. Por ello es que los miembros que hacen parte de las IES deben conocer a profundidad todo lo que implica la cultura organizacional y su papel fundamental para que las instituciones logren alcanzar las metas establecidas en su misión y visión.

En conclusión, la CO permite dar una identidad y cumplir con las exigencias de calidad que solo alcanzan las organizaciones con éxito mundial, las IES deben asumir estas exigencias y fortalecer su cultura organizacional.

A la vez, se demuestra que la parte más importante de una organización es el recurso humano; es decir, si las personas que conforman la organización se sienten cómodas y valoradas, esto se refleja en su comportamiento y estas acciones positivas permitirán mejorar los procesos dentro de estas instituciones, así como evaluar fortalezas y debilidades y planear estrategias que posibiliten una mejora.

No hay que olvidar que toda organización debe trabajar a profundidad en los valores institucionales, velar por el cumplimiento de estos y afianzarlos cada día con ayuda de su personal que permita fortalecer el crecimiento de esta.

Referencias Bibliográficas

Bayona, C., Legaz, S. G., & Madorrán, C. (1999). Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. Navarre, Spain: Universidad Pública de Navarra, Departamento de Gestión de Empresas. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=497997>

Cameron, K.; Quinn, R. (2011). Diagnosing and Changing Organizational Culture: *Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons. <https://webuser.bus.umich.edu/cameronk/PDFs/Organizational%20Culture/CULTURE%20BOOK-CHAPTER%201.pdf>

CNA - *Sistema Nacional de Acreditación en Colombia*. Fecha de consulta 21 de septiembre de 2021. Disponible en: <https://www.mineducacion.gov.co/CNA/1741/article-186365.html>

Flores, María Victoria (2016). La globalización como fenómeno político, económico y social. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 12(34),26-41. ISSN: 1856-1594. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70946593002>

Gómez-Luna, E., Fernando-Navas, D., Aponte-Mayor, G., & Betancourt-Buitrago, L. (2014). Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización. *Dyna*, 81(184),158-163. ISSN: 0012-7353. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=49630405022>

Galpin, T. J. (2013). *La cultura*. Ediciones Díaz de Santos. ISBN:9788499696324. <https://elibro.net/es/ereader/umecit/62829?page=7>

González Cornejo, A. (2019). Desarrollo organizacional de la A a la Z. PACJ. ISBN: 9786078454778 6078454773.
<https://elibro.net/es/ereader/umecit/40938?page=110>

Hernández Palomino, J. A. (2017). Desarrollo organizacional: teoría, prácticas y casos. Pearson Educación. ISBN: 9786073241571.
<https://elibro.net/es/ereader/umecit/38090?page=126>

Jacques-P., Victor; Boisier-O. (2019) Guy La calidad en las instituciones de educación superior. Una mirada crítica desde el institucionalismo Revista Educación, vol. 43, núm. 1, Universidad de Costa Rica, Costa Rica Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44057415029> DOI: 10.15517/revedu.v43i1.30855

Llanos Encalada, M. (2018). La Cultura Organizacional, principal propulsor de la Calidad en Instituciones de Educación Superior: caso universidad ecuatoriana. ISSN 0798 1015. Espacios, 1-16. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p29.pdf>

Melendro, M. (2008). La globalización de la educación. Recuperado de https://www.academia.edu/8093358/LA_GLOBALIZACION_DE_LA_EDUCACION

Majad, Musa. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165. ISSN 1010-2914, http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142016000200008&lng=es&tlng=es

Izagirre, Rivera y Mustelier (s.f). La revisión bibliográfica como paso lógico y método de la investigación científica. Disponible en <https://serviciospublicos.files.wordpress.com/2010/04/revis.pdf>

Ordorika, I. (2006). Educación superior y globalización: las universidades públicas frente a una nueva hegemonía. ISSN 1870-0063. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632006000200003

Ordiz, M., y Avella, L. (2002). Gestión estratégica de los recursos humanos: una síntesis teórica. *Investigaciones europeas de Dirección y economía de la empresa*. ISSN: 1135-2523, Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=634176>

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), pp-pp. 17 - 25. disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5139907>

Páez Luna, D. L., Camargo Celis, D. R., & Muriel Perea, Y. de J. (2021). Calidad de las instituciones de educación superior desde la perspectiva de América Latina y el Caribe. *SIGNOS - Investigación En Sistemas De gestión*, 13(1), 211-230. DOI: 10.15332/24631140.6350

Reinoso Lastra, J. F. y Uribe Macías, M. E. (2009). Los indicadores de gestión y su relación con la cultura organizacional. ISBN: 9789589243640 9589243649 Sello Editorial Universidad del Tolima. <https://elibro.net/es/ereader/umecit/71131?page=6>

Ruiz, y Naranjo, J. (2012) La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas científicas. ISSN: 1794-9998. revistas diversitas. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/679/67925837006.pdf>

Sánchez, E. (2006). Globalización: “Impacto en la educación superior en México, y su administración multicultural”. X congreso anual de la academia de ciencias administrativas AC. San Luis Potosí.

Sánchez, P., y Rodríguez, J. (2011). Globalización y educación: Repercusiones del fenómeno en los estudiantes y alternativas frente al mismo. DOI: 10.35362/rie5451653 Recuperado de <https://rieoei.org/historico/deloslectores/3871Sanchez.pdf>

Yopan Fajardo, Jorge Luis, & Palmero Gómez, Neysi, & Santos Mejía, José Roberto (2020). Cultura Organizacional. Controversias y Concurrencias Latinoamericanas, 11(20),263-289. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>

Valdez-Rodríguez, Blanca Estela, & Rodríguez-Olivas, Martha Alicia, & Hernández-Bernadett, Josefina (2017). Percepción de la Cultura Organizacional y el Liderazgo en una Institución de Educación superior. *Conciencia Tecnológica*, (53). ISSN:1405-5597. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94453640006>

Vesga R., Juan J. (2013). Cultura organizacional y sistemas de gestión de la Calidad: una relación clave en la gestión de las instituciones de educación superior. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 11(2),89-100. ISSN: 1794-192X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105329737007>

Vieira, C. (2014). Gestión de recursos humanos: indicadores y herramientas. *Observatorio laboral revista venezolana*, 7(14), 23-33. ISSN: 1856-9099. <https://www.redalyc.org/toc.oa?id=2190>

Vicuña, M. P. L. (2019). La estrategia de recursos humanos en los centros de TI de las IES. *Ixmati*, (4), 40-49. <https://uvp.mx/revistas/ark:/48567/i.vi4>