

Melissa M. Mendoza Menéndez; Emily M. Poggi García; Flavia M. Vargas Mursulí; Renier Esquivel García

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Cultura organizacional en el crecimiento empresarial de la cooperativa de ahorro y crédito Abdón Calderón del cantón Portoviejo

Organizational culture in the business growth of the Abdón Calderón savings and credit cooperative of the Portoviejo canton

Melissa Michelle Mendoza Menéndez

mmendoza3276@utm.edu.ec

Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo, Manabí, Ecuador

Emily Marcela Poggi García

epoggi8772@utm.edu.ec

Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo, Manabí, Ecuador

Flavia María Vargas Mursulí

flaviarenier@gmail.com

Universidad de Alicante, Alicante, Valencia, España

<https://orcid.org/0000-0003-4404-2790>

Renier Esquivel García

renier.esquivel@utm.edu.ec

Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo, Manabí, Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-6170-9625>

Recibido: 14/10/2022

Revisado: 31/10/2022

Aprobado: 01/12/2022

Publicado: 31/01/2023



RESUMEN

La presente investigación denominada cultura organizacional en el crecimiento empresarial de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Abdón Calderón del cantón Portoviejo, tuvo como objetivo determinar la cultura organizacional y su incidencia en el crecimiento empresarial de la cooperativa, estableciendo que la cultura organizacional tiene diversos estándares de comportamiento en el cual se determina por cada individuo de la entidad, ésta se vincula directamente con el crecimiento empresarial por lo que nace la necesidad de comprender en qué medida la cultura afecta en el desarrollo de las organizaciones. Se aplicó un diseño metodológico mixto, cuyo alcance fue descriptivo y exploratorio de tal forma que se pudo obtener información relevante para el estudio. Asimismo, se estableció una población conformada por colaboradores y socios que corresponde a 36 personas, las técnicas de recolección de datos aplicadas fueron un cuestionario de preguntas dirigidas para la variable de cultura organizacional y un cuestionario de encuestas establecidas para el crecimiento empresarial. En relación con los objetivos establecidos dentro del proceso de investigación se pudo concluir e identificar la importancia del estudio de las variables, por lo cual la primera determina la forma en cómo funciona la institución y que se vea reflejado en el personal y a su vez en el crecimiento empresarial de tal forma que abarca varias perspectivas relativas en referencia a la expansión del mercado directamente con el aumento de recursos físicos, materiales y tecnológicos. **Descriptor:** Cultura organizacional; crecimiento; organizaciones; procesos; plan de acción.

ABSTRACT

The present investigation called organizational height in the business growth of the Abdón Calderón Savings and Credit Cooperative of the Portoviejo city, had as objective to determine the organizational culture and its incidence in the business growth of the cooperative, demonstrating that the organizational culture has different standards of behavior in which it is determined by each individual of the entity, this is directly linked to business growth, which is why the need to understand to what extent culture affects the development of organizations is born. A mixed methodological design was applied, whose scope was descriptive and exploratory in such a way that relevant information for the study can be obtained. Likewise, a population made up of collaborators and partners corresponding to 36 people was established, the data collection techniques applied were a questionnaire of directed questions for the organizational culture variable and a questionnaire of surveys established for business growth. In relation to the objectives established within the research process, it was possible to conclude and identify the importance of the study of the variables, for which the first determines the way in which the institution works and that is reflected in the personnel and in turn in the business growth in such a way that it encompasses several relative perspectives in reference to the expansion of the market directly with the increase of physical, material and technological resources.

Descriptors: Organizational culture; growth; organizations; processes; action plan.



INTRODUCCIÓN

A escala global, la cultura organizacional se ha convertido con el paso del tiempo en una importante herramienta intangible en una organización, cuyo éxito o fracaso es un desafío para todos los empleados de la empresa, de ellos depende crear el valor agregado de sus actividades, es importante dejar en claro la coordinación y el compromiso de todos los socios de una empresa (Moreno Pazmiño, 2020).

Por su parte, las organizaciones se han convertido en un factor clave en el desarrollo económico de un país, y las empresas también contribuyen a la sociedad proporcionando puestos de trabajo respetuosos con el medio ambiente, que les permitan convivir en este mundo competitivo (Benavides, 2017).

Las empresas son esenciales en una sociedad, pero cada una de ellas es diferente a otras organizaciones. La diferencia radica en la cultura que posee cada institución, la cual se desarrolla desde el inicio o creación de la empresa, y está guiada por creencias, valores, historias, rituales y hábitos que inducen a los empleados que laboran en la empresa; es por esto por lo que las personas de la organización deben prestar mucha atención a la cultura practicada por la misma, puede tener un impacto significativo en el crecimiento organizacional.

Diversos autores han analizado y valorado la cultura organizacional como es el caso de Gentilin (2017), que la define como:

La cultura organizacional como enfoque funcional busca la manera de incidir en el comportamiento de los integrantes y mejorar el desempeño organizacional, presentándola como una alternativa donde se pueda entender y explicar su vida y comportamiento para entender su complejidad. Pero ese no es el caso, muchas intervenciones basadas en el supuesto de que las organizaciones son entidades indeterminadas, descoordinadas e impredecibles significan que su cultura no se puede gestionar (p. 14)

Es decir, la cultura organizacional es la base para la formación de valores, creencias y actitudes de los empleados de la organización para desempeñarse adecuadamente y mejorar su comportamiento con todo el equipo perteneciente a la empresa para solucionar problemas que puedan existir internamente.

En relación con lo anterior el crecimiento empresarial también cuenta con varias definiciones por diversos autores como el autor Peris Ortiz (2013) que define esta expresión de la siguiente manera:



Melissa M. Mendoza Menéndez; Emily M. Poggi García; Flavia M. Vargas Mursulí; Renier Esquivel García

La manifestación del crecimiento empresarial incluye todos aquellos cambios en la estructura y tamaño, debido a que la empresa se percibe diferente a su estado anterior, generando cambios en su estructura económica y organizacional. Entonces, cuando hablamos de estrategia de crecimiento, estamos hablando del nivel de estrategia empresarial (p. 3).

Es decir, las estrategias de crecimiento afectan a la empresa en su conjunto mediante la redefinición del campo de actividad o negocios en los que la empresa opera o quiere operar. En el Ecuador la cultura organizacional se relaciona con la misión, visión, políticas y valores que ayudan a las empresas a mantenerse vigentes en el mercado laboral, generando así un sentido de pertenencia entre los colaboradores, distinguiéndolos de otras entidades.

Peñañiel (2016) en un trabajo titulado “Análisis de la atención al cliente de Produbanco para el desarrollo de una estrategia publicitaria en el año 2015” realizado en la Universidad de Guayaquil con el objetivo de mejorar las campañas diseñadas para promocionar a los clientes de Produbanco, la actividad comienza con la distribución de la campaña de promoción de clientes de Produbanco y concluye de acuerdo con la investigación realizada que Produbanco constantemente busca crear alternativas y estrategias para ofrecer los servicios y productos financieros que ofrece, sin embargo, poco se ha desarrollado en la estrategia de fidelizar a los clientes, a pesar de que es un banco que utiliza la publicidad ha logrado diseñar de manera mínima por lo que tiene poca referencia a la ubicación de algunos clientes en la ciudad de Guayaquil según la investigación explorada, su enfoque es un nivel descriptivo de enfoque cualitativo.

Jiménez (2018) logró la identificación organizacional. El propósito general de cómo la cultura afecta el desempeño laboral utiliza métodos inductivos, deductivos y estadísticos, así como técnicas de entrevista y encuestas humanas, para alcanzar niveles de significación entre las variables culturales altamente estacionales y los resultados laborales. Muestran que el 43,8% de los gerentes de área mantienen un estilo de gestión organizacional autocrático incompleto, ya que la toma de decisiones y la gestión son realizadas por el área del gerente, independientemente del equipo de trabajo. Estas condiciones afectan la productividad laboral del personal administrativo, que se considera no calificado. Asimismo, el 50% de los asistentes y jefes de área mantienen un ambiente desagradable debido a la mala comunicación y actitud de



Melissa M. Mendoza Menéndez; Emily M. Poggi García; Flavia M. Vargas Mursulí; Renier Esquivel García

algunos jefes de área hacia los asistentes, como gritos, peleas a pesar de todo. Estas situaciones pueden afectar el desarrollo del trabajo en equipo entre los gerentes que son percibidos como desagradables.

Existen alrededor de una 12 Cooperativas de Ahorro y Crédito en Portoviejo, cada una con una cultura organizacional diferente y un enfoque particular para el crecimiento empresarial, esto generalmente se logra a través de una estrategia empresarial que apunta a fortalecer varias áreas de la organización para lograr objetivos inmediatos y futuros.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Abdón Calderón no ha realizado previamente una investigación que vincule la cultura organizacional con el crecimiento empresarial, por lo que existe la necesidad de realizar una investigación y comprender en qué medida la cultura institucional afecta sus contratos de gestión de desarrollo empresarial. como una forma de mitigar su potencial impacto negativo en los sistemas organizacionales y sus extensiones.

Por ello se planteó como objetivo: determinar la cultura organizacional y su incidencia en el crecimiento empresarial de la cooperativa de ahorro y crédito Abdón calderón del cantón Portoviejo.

MÉTODOS

En la investigación desde el diseño metodológico, tuvo un enfoque mixto, en la cual se determinó la cultura organizacional en el crecimiento empresarial de los empleados de la cooperativa de ahorro y crédito Abdón Calderón, cantón Portoviejo, Manabí.

La investigación fue de tipo mixta; cualitativa y cuantitativa y por el alcance fue descriptiva y exploratoria.

El método de investigación cuantitativa ayudo a determinar información donde se explica la naturaleza del objeto de estudio a partir de la comprobación y el análisis de los resultados que se mostraron en representaciones numéricas o estadísticas verificable.

Se estableció la investigación descriptiva para determinar la cultura organizacional en el crecimiento empresarial de los empleados de la cooperativa de ahorro y crédito Abdón Calderón.



Melissa M. Mendoza Menéndez; Emily M. Poggi García; Flavia M. Vargas Mursulí; Renier Esquivel García

La investigación exploratoria se la utilizó como primera fase para obtener información relevante relacionada a la cultura organizacional en el crecimiento empresarial de los empleados de la cooperativa de ahorro y crédito Abdón Calderón.

La investigación cualitativa es claramente diferente a la cuantitativa. A primera vista, es menos precisa, y los métodos a emplear se caracterizan por reglas claras que brindan una manera de explorar los temas, que no pueden ser expresados en números.

En relación con la población estuvo conformada por colaboradores y socios de la cooperativa lo cual se detalla a continuación:

Detalle	Nº
Trabajadores	15
Socios accionistas	21
Total	36

Las técnicas de recolección de información son:

- **Cuestionario de preguntas:** Se elaboró un cuestionario sobre la cultura organizacional cambiante que se enfoca en cuatro dimensiones y arrojó información relevante para el desarrollo del estudio. La cultura organizacional se evalúa a través del cuestionario W.E.N.S., que mide varios aspectos del comportamiento laboral de un individuo dentro de la instalación relacionados con el nivel de cultura organizacional que tiene un individuo. Dados parámetros como el estado de ánimo y satisfacción, la comunicación, el cambio de actitud, la resolución de conflictos y la toma de decisiones, esto se mide en una escala con cuatro opciones: bajo, medio, alto y muy alto. Aplicar preguntas estrechamente relacionadas con la satisfacción del espacio de trabajo.
- **Observación directa:** Mediante esta técnica se pudo tener contacto directo con los hechos relacionados a los procesos internos de la Cooperativa, lo cual permitió adquirir información sin alterar ningún fenómeno de estudio.

En cuanto a los métodos de investigación, utilizamos un **enfoque histórico-lógico** para evaluar la evolución de las variables y su comportamiento en el tiempo, con base en fundamentos teóricos y prácticos, la duración y las características esenciales del



Melissa M. Mendoza Menéndez; Emily M. Poggi García; Flavia M. Vargas Mursulí; Renier Esquivel García

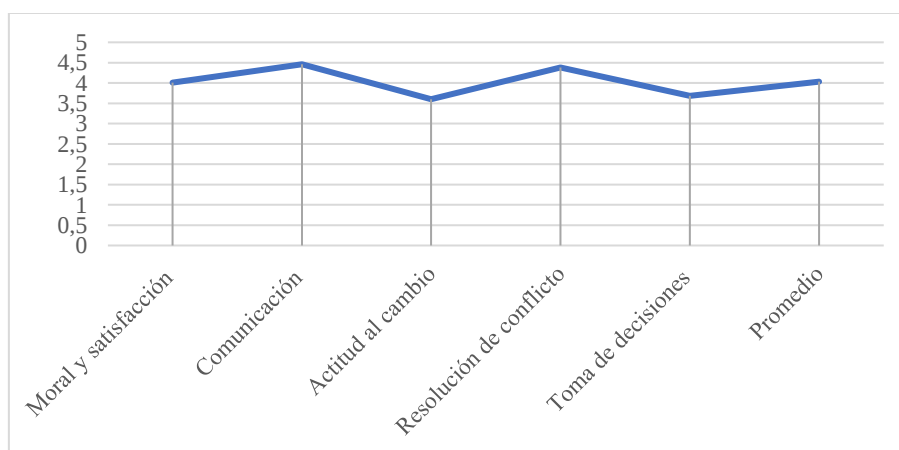
proceso de mejora de la cultura organizacional. **Análisis y síntesis** con el fin de considerar la información teórica sobre la cultura organizacional en el crecimiento empresarial a partir de temas generales o aspectos individuales de la investigación. **Inductivo y deductivo** para estudiar aspectos fundamentales de la investigación. Específicamente, una encuesta de literatura puede explorar aspectos específicos de la cultura organizacional del lugar de trabajo y su impacto en el crecimiento empresarial.

RESULTADOS

De igual forma, la cultura organizacional se evalúa de acuerdo con parámetros establecidos en la prueba WENS, como el estado de ánimo y satisfacción, la comunicación, las actitudes al cambio, la resolución de conflictos y la toma de decisiones. Cada parámetro se califica con 4 a 6 preguntas y se mide en 4 escalas: siempre (5), a menudo (4), rara vez (3) y nunca (2).

Según los resultados del cuestionario se pudo observar puntajes moderados en cada dimensión. Al mencionar el trabajo en equipo y orientación a los resultados especialmente en el nivel de apoyo y operativo, repercute el puntaje de estos parámetros, puesto que se obtuvo un promedio moderado, lo cual influye directamente con el compromiso de sus actividades laborales, además en el nivel operativo se deben tomar estrategias con respecto a las relaciones interpersonales, como por ejemplo, mantener una comunicación constante con los trabajadores, realizar reuniones, salas de descanso con la finalidad de mejorar este parámetro.

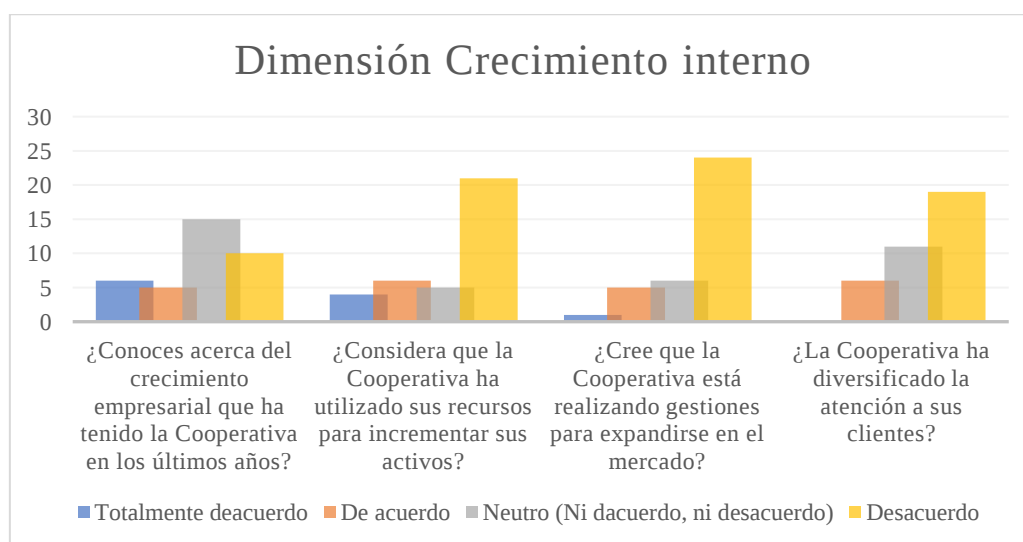
Figura 1. Resumen de parámetros de cultura organizacional.



Dimensión crecimiento interno

En relación con la dimensión de crecimiento empresarial interno se identificó que en su mayoría se encuentra en desacuerdo con los procesos internos que se establece en la cooperativa. Se identificó que la empresa no ha utilizado recursos para incrementar sus activos, por lo que incide directamente en el crecimiento empresarial; asimismo no se ha realizado gestiones para expandirse en el mercado; además no han contado con una de diversificación en la atención al cliente.

Figura 2. Dimensión de crecimiento empresarial interno.



Dimensión crecimiento externo

En referencia con la dimensión de crecimiento empresarial externo la mayoría de las preguntas se encuentran en un estado neutro, entre las cuales se identifica que la Cooperativa no realizado fusiones con otras empresas, así mismo la administración desconoce el desarrollo de alianza estratégica.

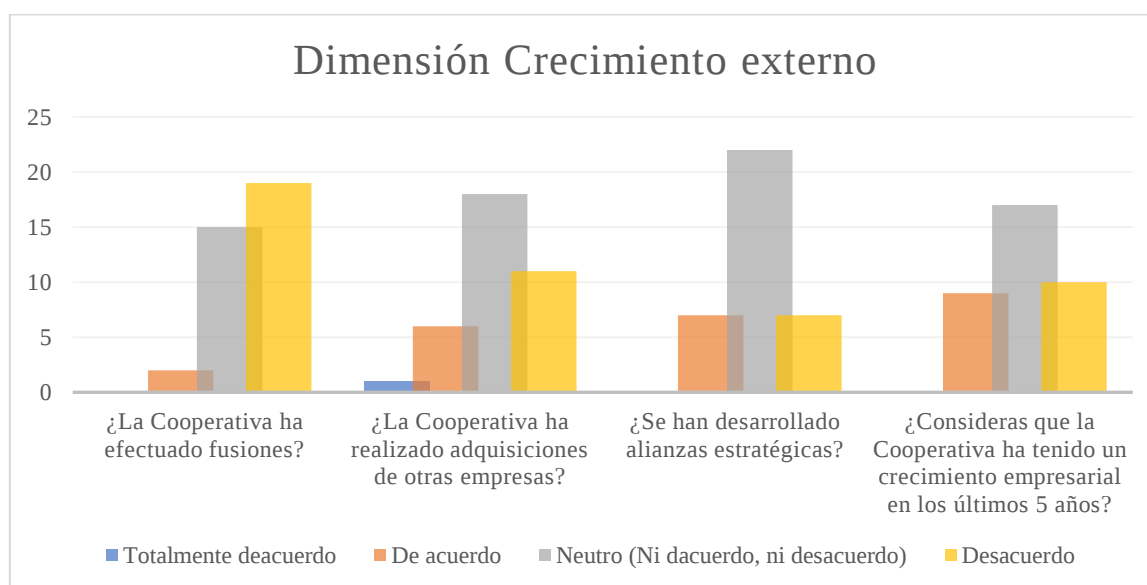
La identificación de los estados financieros de la Cooperativa De Ahorro Y Crédito de los años 2020, 2021 y 2022, se pudo determinar la solvencia encuentra en la actualidad en 108, 91% ha disminuido en relación con años anteriores.

En lo que se refiere al crecimiento empresarial de la cooperativa, se establece por la liquidez que en el año 2020 se mantuvo en un 30, 96%, asimismo disminuyó en el año 2021 con un 21, 73%, pese a eso incrementó significativamente en el año 2022 con

Melissa M. Mendoza Menéndez; Emily M. Poggi García; Flavia M. Vargas Mursulí; Renier Esquivel García

23, 73%. Uno de los indicadores relevantes son las señales expansivas en la cual se puede identificar las inversiones financieras con la cual se establece en el año 2022 un 5.45% de tal forma que ha disminuido años.

Figura 3. Dimensión de crecimiento empresarial externo.



DISCUSIÓN

El comportamiento social y la cultura corporativa son factores determinantes en el clima laboral. Su excelente desarrollo permite una óptima aplicación de la innovación, la creatividad y la eficiencia, creando así un entorno propicio para el desarrollo de las actividades empresariales.

Está claro que no todas las organizaciones son iguales cuando se trata de cultura. Cada uno tiene una forma diferente de desarrollarse en su entorno, por lo que, sin intentar unificar todos los conceptos y aplicaciones de alguna manera, este tema sigue y sigue. Lo mejor en los negocios es extender el concepto de una manera que optimice el crecimiento de la cultura organizacional.

La cultura organizacional ha sido estudiada por innumerables autores, y es necesario profundizar diariamente en los diversos temas relacionados con la cultura organizacional y los directivos que la crearon en relación con sus cambios. Hay factores culturales que crean una gran motivación entre los empleados, y se puede vincular una variedad de respuestas positivas al entorno cultural del empleado, lo que

Melissa M. Mendoza Menéndez; Emily M. Poggi García; Flavia M. Vargas Mursulí; Renier Esquivel García

resulta en responsabilidad y compromiso consistentes con la política y la organización. Mejora la aceptabilidad de los empleados individuales. El cambio ocurre en las empresas, ya sea planificado de antemano o repentino. "Los estudios muestran que las técnicas de marketing mejoradas han aumentado la competitividad y las habilidades de la organización a través de una mayor motivación y un mayor compromiso de los empleados. Más tabletas".

Sin embargo, estas actividades requieren lineamientos consistentes con las estrategias desplegadas dentro de la organización. Ghoshal (2005) afirma que "hoy en día, muchos expertos han expresado su preocupación por las ineficiencias y los resultados reales de la investigación gerencial" y argumentaron que, sin una visión bien planificada, el cambio organizacional exitoso no está garantizado. Por lo tanto, existe la necesidad de iniciar cambios de paradigma asociados a procesos obsoletos y desarrollar nuevas estrategias para responder con eficiencia y eficacia a cada cambio económico o social.

Es importante enfatizar que todos en su organización deben conocer dos elementos clave de la estrategia de su empresa: misión y visión. Además, debe saber que estos elementos pueden cambiar o actualizarse en cualquier momento y esos cambios dinamizarán su organización y le permitirán competir de manera efectiva en el mercado.

De la Torre (2017) en el proyecto de investigación de la Universidad de San Ignacio de Loyola titulado "La relación entre la cultura organizacional y el desempeño del personal en la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú en el 2016", de la Universidad International Career Business, en el año 2017, tuvo el objetivo de analizar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los empleados, se utilizaron métodos cualitativos para obtener información relevante en la organización, y el mismo se aplicó directamente a la investigación colaborativa, donde existe un vínculo significativo entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los empleados, rendimiento, que es una relación proporcional. Existe un ajuste significativo y un ajuste proporcional positivo entre los valores y el desempeño laboral. Existe una relación significativa y una relación proporcional entre las creencias sobre el desarrollo y una relación significativa y una relación proporcional entre las



Melissa M. Mendoza Menéndez; Emily M. Poggi García; Flavia M. Vargas Mursulí; Renier Esquivel García

creencias y el desempeño laboral. Existe una correlación significativa y un acuerdo proporcional positivo entre el clima y el desempeño laboral.

Carrillo Punina (2019) realizó un estudio sobre la Cultura organizacional y el desempeño empresarial de las Cooperativas de ahorro y crédito en el Ecuador con el objetivo de determinar la relación entre el tipo de cultura organizacional, sus dimensiones y el desempeño financiero de un grupo de cooperativas de ahorro y crédito en Ecuador. Se utilizó los métodos de Felmann y Góngora para identificar la cultura organizacional y establecer relaciones con variables de desempeño financiero. Se utilizaron entrevistas para identificar aspectos de las tipologías culturales que no se observaron en el estudio. Los hallazgos de 1.004 encuestados en cinco cooperativas seleccionadas a través de un muestreo no probabilístico intencional identificaron el tipo de cultura actual y esperado, reforzando el vínculo fuerte y directo entre el tipo de cultura de una organización orientada a resultados y la teoría del desempeño financiero, y existe evidencia.

CONCLUSIONES

Mediante la revisión bibliográfica de las variables de estudios se pudo identificar la importancia de la cultura organizacional y crecimiento empresarial, por lo cual la primera determina la forma en cómo funciona una institución en lo que se ve reflejado en las estrategias, estructura y sistemas que se aplican dentro del mismo; a su vez, crecimiento empresarial constituye y abarca varias perspectivas relativamente en expansión del mercado que se vincula directamente con el aumento de empleados, recursos físicos y tecnológicos de tal forma que su servicio sea de calidad y eficiente. El diagnóstico realizado dentro del estudio de investigación pudo identificar que existen puntajes moderados en cada una de las dimensiones establecidas por parte de la cultura organizacional, mencionando el trabajo en equipo y orientación especialmente en el apoyo operativo que repercute dentro del puntaje de los parámetros.

La importancia de la aplicación de un plan de acción radica en la realización de actividades, objetivos, metas y estrategias que influyen directamente en los procesos administrativos de las organizaciones, por lo cual se identificó que la cooperativa no



Melissa M. Mendoza Menéndez; Emily M. Poggi García; Flavia M. Vargas Mursulí; Renier Esquivel García

cuenta con un plan de acción que ayude al mejoramiento de la cultura organizacional y a su vez contribuya al crecimiento empresarial de la entidad, influyendo directamente en los procesos internos y externos del mismo.

REFERENCIAS

- Acosta, J., López, O., y Hernández, J. (2020). Cultura organizacional y crecimiento empresarial: Caso SIIGO. *Dimensión Empresarial*, 18(3).
- Barney, J. (2019). Organizational Culture: Can It Be a Source of Sustained Competitive Advantage.
- Benavides, M. (2017). *Estrategias de Control Interno de inventario de la empresa Caejorediciones de la ciudad de Ibarra*.
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/5832/1/PIUICYA004-2017.pdf>
- Bernal, E., y Vargas, J. (2018). Cultura organizacional basada en la gestión del talento humano como factor de permanencia de las Pymes en Zacatecas. *Gestión Joven*. http://elcriterio.com/revista/contenidos_16/8.pdf
- Cachipundo Castillo, E., y Quespaz Hernandez, S. (2020). Influencia de la cultura organizacional en el crecimiento empresarial de las pymes.
<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/10372/2/02%20ICO%20724%20TRABAJO%20GRADO.pdf>
- Carauz, R. (2021). El crecimiento empresarial y la rentabilidad en la empresa V&O Asesorías y Proyectos S.A.C. Lima, 2017-2020.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91218>
- Carrión, M. (2017). Análisis de la importancia y efectos de la cultura organizacional.
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8162/T-PUCE-3225.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiroque, P. (2022). Gestión Financiera de la Mype Agronegocios Pampa Bonita S.A.C y su Impacto en el Crecimiento Empresarial, Periodos 2018 - 2019.
<https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/11458/4381/1/Tesis%20Pierina%20Chiroque%20y%20Erick%20Sa%CC%81nchez.pdf>



Melissa M. Mendoza Menéndez; Emily M. Poggi García; Flavia M. Vargas Mursulí; Renier Esquivel García

- Correa, A. (2019). Factores que determinan el crecimiento empresarial. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/10016/cs82.pdf?sequence=1>
- Gentilin, M. (2017). Cultura en las organizaciones: Una diferenciación entre cultura corporativa y cultura organizacional. Organizaciones. Aproximaciones teóricas desde los estudios organizacionales, 83-114.
- Mena, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. <https://www.redalyc.org/journal/646/64664303002/64664303002.pdf>
- Moreno Pazmiño, E. (2020). Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7485/1/T3274-MDTH-Moreno-Incidencia.pdf>
- Otega, C. (2021). Crecimiento Empresarial y su Influencia sobre la Rentabilidad en las Empresas de la Cámara de Industria de Huaycán Peru. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/522/5222333002/5222333002.pdf>
- Pérez, J. (2022). Cultura Organizacional: Definición, Beneficios, Tipos. <https://www.g-talent.net/blogs/recursos-humanos/cultura-organizacional-definicion-beneficios-tipos>
- Santamaria, J. (2019). Gestión financiera como factor de crecimiento empresarial del sector ferretero de la provincia de Tungurahua ciudad Ambato, período 2016. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29354/1/T4455i.pdf>
- Silva Ballesteros, J. (2018). La cultura de la organización, factor de crecimiento empresarial. Universidad EAN.
- Sotomayor, D., y Marconi, L. (2018). Diagnóstico de la Cultura Organizacional en el Banco de Loja. *PODIUM*, 7-27. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/download/74/72/137>
- Terán, M. (2015). Crecimiento empresarial mediante el mejoramiento del control de actividades operativas en el sector informal de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/8554/1/TESIS%20CRECIMIENTO%20EMPRESARIAL%20-%20%20MARGIE%20TERAN.pdf>



Melissa M. Mendoza Menéndez; Emily M. Poggi García; Flavia M. Vargas Mursulí; Renier Esquivel García

Yopan, J., y Palmeiro, N. (2020). Cultura Organizacional.

<https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/>

