

## Organizational culture and its impact on asset management of the Municipality of Esmeraldas, Ecuador

### Cultura organizacional y su impacto en la administración de activos del Municipio de Esmeraldas, Ecuador

**Autores:**

Gruezo-Vidal, Maribel  
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ  
Estudiante de la Maestría Académica con trayectoria profesional en Administración de Empresas  
Portoviejo-Ecuador



[mgruezo2489@utm.edu.ec](mailto:mgruezo2489@utm.edu.ec)



<https://orcid.org/0009-0006-1088-3742>

Arteaga-Briones, Laura Alexandra  
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ  
Ing. en Administración de Empresas, Ph.D. en Ciencias de la Educación  
Mgs. en Educación y Desarrollo Social  
Mgs. en Investigación y Gestión de Proyectos  
Docente tutor del Área de Administración de Empresas  
Portoviejo-Ecuador



[laura.artega@utm.edu.ec](mailto:laura.artega@utm.edu.ec)



<https://orcid.org/0000-0002-9063-1484>

Fechas de recepción: 25-AGOS-2024 aceptación: 03-OCT-2024 publicación: 15-DIC-2024



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>



## Resumen

La cultura organizacional es uno de los elementos estratégicos más importantes que posee una organización, puesto que, define cómo se comunican y comportan los integrantes del equipo, lo que le brinda a la organización identidad propia y genera un impacto positivo en el desempeño laboral y en la gestión de activos institucionales. Bajo este enfoque, el objetivo de la presente investigación consistió en “Analizar el impacto de la cultura organizacional en la administración de activos del Municipio de Esmeraldas, Ecuador”. Con el propósito de cumplir el objetivo principal se estableció una metodología de enfoque mixto y de tipo documental a través de la utilización de tesis de posgrados, artículos científicos y libros. En la metodología de campo, se empleó la técnica de observación. Adicionalmente, se aplicaron encuestas virtuales a través del Formulario de Google Forms dirigido a los colaboradores responsables de los activos municipales. Por otro lado, para el tratamiento y análisis de los datos, se empleó el método descriptivo. Los resultados obtenidos se procesaron mediante la hoja de cálculo de Microsoft Excel. Se concluye que, en un 31%, la cultura organizacional no se ha visto fortalecida, esto debido a que, los colaboradores en su mayoría no poseen sentido de pertenencia lo cual les permite desempeñar sus funciones de manera responsable, específicamente en la administración de activos en la Municipalidad esmeraldeña. De igual manera, existen procesos de registro y de constatación física de bienes, sin embargo, no se establecen responsabilidades y/o sanciones al existir pérdidas o daños en los mismos.

**Palabras clave:** Cultura organizacional; administración de activos; municipio; impacto

## Abstract

Organizational culture is one of the most important strategic elements that an organization has, since it defines how team members communicate and behave, which gives the organization its own identity and generates a positive impact on work performance and institutional asset management. Under this approach, the objective of this research was to “Analyze the impact of organizational culture on asset management in the Municipality of Esmeraldas, Ecuador.” In order to meet the main objective, a mixed approach and documentary methodology was established through the use of postgraduate theses, scientific articles and books. In the field methodology, the observation technique was used. Additionally, virtual surveys were applied through the Google Forms aimed at collaborators responsible for municipal assets. On the other hand, for the treatment and analysis of the data, the descriptive method was used. The results obtained were processed using the Microsoft Excel spreadsheet. It is concluded that, in 31%, the organizational culture has not been strengthened, this is because the majority of employees do not have a sense of belonging which allows them to perform their functions responsibly, specifically in asset management. in the Emerald Municipality. Likewise, there are processes for registering and physically verifying assets; however, responsibilities and/or sanctions are not established if there are losses or damages to them.

**Keywords:** Organizational culture; asset management; municipality; impact

## Introducción

Las municipalidades, son los entes de gobierno más cercanos a la población, poseen facultades necesarias para atender las demandas de la colectividad, por tanto, son consideradas entidades autónomas públicas con personalidad jurídica. Al respecto, Castro (2020) afirma que el municipio constituye el espacio físico donde se gestan los procesos y acciones relacionadas al desarrollo local. Por tanto, para que una unidad municipal coordine y administre los activos de manera eficaz, oportuna y responsable requiere del establecimiento de la cultura organizacional.

Citando a Bendak et al. (2020) precisa que “la cultura organizacional cobra más atención en las últimas décadas debido a su rol potencial del crecimiento y desempeño de las organizaciones o instituciones y tiene una fuerte influencia positiva en el comportamiento e intercambio de conocimientos”. De acuerdo con Vesga et al. (2020) una cultura organizacional “contiene aspectos dominantes tales como liderazgo institucional, administración de bienes y recursos, cohesión institucional, enfoque estratégico, factores de éxito y jerarquía”.

Teniendo en cuenta lo manifestado, Abassi et al. (2018) describen que “la cultura de una entidad corresponde al comportamiento y resultado de los valores que comparten sus miembros”. Por su parte, Wittke (2020) indica que se denomina cultura organizacional a los “elementos que incluyen un sistema dinámico que incluye la filosofía institucional y permite la instauración de formas de actuación entre los miembros que la integran”.

De igual manera, Gómez (2019) sostiene que la cultura organizacional es un factor determinante para la toma de decisiones y dada esta situación cobra relevancia y utilidad, contar con herramientas para la administración de activos. Por ende, la cultura organizacional le brinda identidad propia a la institución, debido a que posee una personalidad exclusiva, a través de características que la distinguen del resto de organizaciones. En concordancia, Rivera et al. (2020) menciona que, “en las instituciones con una cultura organizacional saludable, los componentes se relacionan entre ellas, estas corresponden a los recursos, las buenas prácticas, los colaboradores y los resultados institucionales”.

Al mismo tiempo Reyes & Moros (2022) argumentan que “la cultura organizacional es parte constitutiva, esencial y de la propia naturaleza de la organización, no es estática, es de naturaleza dinámica y fluctúa en función de múltiples factores”.

A la par Rincón & Aldana (2021) manifiestan que, mediante una cultura organizacional cimentada en el respeto por la persona se contribuye al crecimiento personal, profesional, familiar y social, impacta en el desempeño de la unidad o sistema, a su vez que inciden en el logro de objetivos y eficiencia de los resultados.

A propósito, Mena (2021) expresa que la cultura organizacional debe entender los niveles de incidencia que tiene sobre el clima laboral y la identidad corporativa. Permite un proyecto institucional objetivo, capaz de generar resultados y favorecer procesos de desarrollo social. Así,



es posible decir que las instituciones cuentan con una cultura organizacional sólida cuando son capaces de exteriorizar éxitos sustentados en su identidad. Por tanto, la cultura organizacional reúne aspectos como las diferentes prácticas, clima laboral, costumbres, lenguajes, códigos que se instauran en la institución, donde se involucran diversos actores.

Por consiguiente, Castellanos (2020) sostiene que las funciones de la cultura organizacional se clasifican en dos, la adaptación a la institución en el entorno externo y la integración en el entorno interno. La primera, mide los procesos realizados en el alcance de las metas y objetivos. Mientras, que la segunda, brinda a los miembros pautas, lineamientos, y formas de expresión compartida. Ambas funciones, permiten que los miembros de la institución cuenten con un equilibrio en el quehacer institucional, que disfruten el trabajo, tengan buenas relaciones con los compañeros, conozcan y compartan la filosofía, objetivos y metas institucionales.

Se asume en este artículo el concepto dado por Mena con respecto a cultura organizacional y su impacto en el desarrollo integral del Municipio de Esmeraldas por las siguientes razones, a fin de comprender las características de las instituciones y sus niveles de desarrollo es imprescindible considerar el alcance que tiene la cultura organizacional a partir de las mediaciones que impactan en entidades como, por ejemplo, la globalización, el auge de las tecnologías de la información y las comunicaciones, la incidencia de los factores estructurales que acontecen a nivel macro y micro, el incremento de la competitividad, la diversificación y las exigencias de los mercados, la expansión de la publicidad y las dimensiones sociopolíticas. Por tanto, la investigación propone la reflexión acerca de la cultura organizacional y el lugar que ocupa en el desarrollo de las instituciones, analizando para ello, elementos claves, valores corporativos, mecanismos de socialización, tipos de cambios culturales y mediaciones.

Por otro lado, Negrete (2023) destaca que “la administración de los activos representa la columna vertebral en las tareas administrativas, porque impacta financiera, contable, legal y económicamente, mismos que serán considerados como patrimonio”. Según lo expuesto por Zambrano & Murillo (2020) en el manejo de los activos cada entidad u organización debe tener una referencia de cuáles son las normas de control, capacidad de gestión y la calidad de los mismos, puesto que, es fundamental para poder efectuar actividades de manera eficiente y brindar servicios de calidad.

En este contexto, González (2024) refiere que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Esmeraldas a pesar de estar enmarcado en las leyes, normativas y reglamentos vigentes, no cumple con las reglas y políticas para el adecuado desempeño interno, es decir, no se observa el desarrollo de una cultura organizacional por parte de los colaboradores, por ende, no se evidencia la administración, conservación, control y supervisión de los bienes por parte de los servidores que laboran en la entidad, ocasionando que los bienes se deterioren, se dañen o sufran pérdidas por la falta de un buen control e inspección de los mismos.

Adicionalmente, los servicios que ofrecen no son acordes a procesos de calidad tanto que una vez realizada la constatación física de los bienes de la bodega, particularmente, se evidencia que equipos y útiles de oficina asignados a los funcionarios para realizar las labores administrativas en un 20% de los casos no aparecen y al solicitarles la debida justificación no se hacen responsables de los bienes a cargo, ni se establecen las sanciones respectivas, cada año queda una cantidad aproximada de 10 a 15 bienes perdidos, esto sumado a los que se encuentran extraviados en años anteriores.

Se asume en este artículo el concepto dado por Negrete con respecto a la administración de activos y su impacto en la gestión del Municipio de Esmeraldas por las siguientes razones, el diseño metodológico de la investigación permite tener una guía clara respecto a la estructuración de una propuesta de control interno para la administración de activos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, esto a través de la fundamentación teórica de la gestión de activos en la administración pública, la descripción de la situación actual de la entidad y el establecimiento de responsables de los procesos de optimización en su uso, gestión y control de los recursos institucionales.

En definitiva, la presente investigación surge ante la necesidad de que la Municipalidad del cantón Esmeraldas, a través del estudio, cuente con las bases necesarias para la optimización de la gestión municipal con mejoras en el establecimiento y cumplimiento de la cultura organizacional, la administración de activos lo cual se verá reflejada en mejores servicios públicos y en la atención oportuna a las necesidades de los usuarios.

### **Material y métodos**

La investigación fue de enfoque mixto, de tipo documental y de campo. Se utilizó la investigación de tipo documental por la necesidad de recurrir a la revisión de documentos tales como tesis de posgrado, artículos científicos, libros, entre otros, para sustentar y definir las bases teóricas de las variables cultura organizacional y administración de activos. De igual manera, se utilizó la investigación de campo, se observaron los hechos en su contexto natural en la interacción con personas involucradas en el entorno específico. Por tanto, se procedió a recabar la información de manera directa, esto a través de la aplicación del formulario de encuesta de Google Forms, dirigido a 224 colaboradores del GAD Municipal del cantón Esmeraldas. Se obtuvo información referente al impacto de la cultura organizacional en la administración de activos para el período 2023.

En este sentido, Sánchez (2020) define que la investigación de campo permite adquirir datos sobre un suceso en particular, resulta necesaria para la aplicación de cuestionarios, busca obtener la información de primera fuente y la investigación documental está relacionada a la recopilación y selección de información a través de la revisión bibliográfica y lectura de documentos, libros, artículos de revistas, tesis de pregrado, entre otros.

De igual manera, la investigación contó con un enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo, puesto



que, se describieron las variables, en este caso, cultura organizacional y administración de activos y a través del formulario de encuesta se obtuvieron datos concernientes al objeto de estudio, los cuales fueron analizados, “de ahí que las investigaciones realizadas en el medio donde se presenta el problema investigativo resultan fundamentales”. (Sánchez et al., 2018)

En cuanto al alcance de la investigación fue de tipo descriptivo, puesto que, se detallaron las variables objeto de estudio y a la vez fueron analizados los datos recabados a través de la encuesta. Siguiendo a Sánchez et al. (2018) expone que “el alcance de tipo descriptivo está orientado a referir los fenómenos de las variables que intervienen en una problemática y permite identificar las características principales para realizar posteriormente diagnósticos oportunos y responsables”.

El diseño de la investigación fue no experimental, puesto que, se basó en el análisis de la cultura organizacional en la administración de activos del Municipio de Esmeraldas, por ende, solo se observaron los hechos tal cual, y como ocurrieron y no se intervino en el proceso, en ningún momento se produjo la alteración de las variables. Para este diseño, el investigador no tiene control sobre ninguna variable, es decir, no se manipula deliberadamente las variables. (Neill et al., 2018)

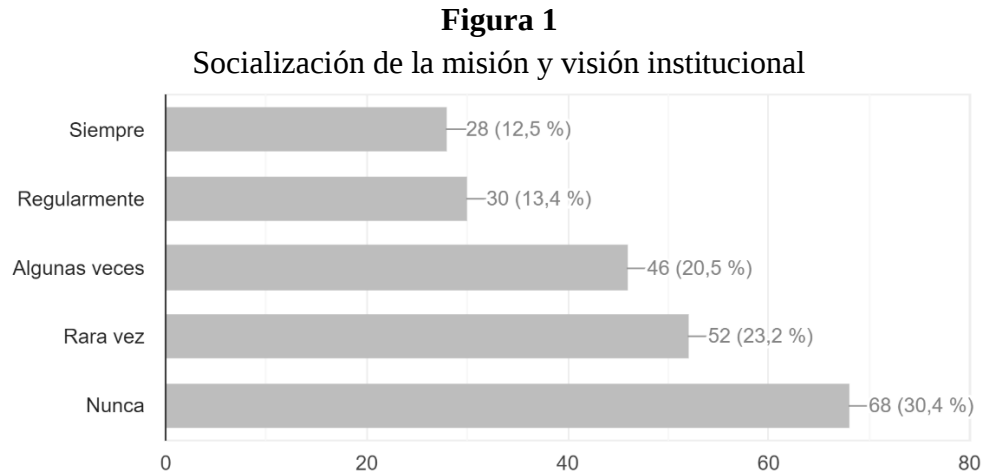
De igual manera, en la investigación se consideró el total de 224 colaboradores del GAD Municipal del cantón Esmeraldas para el periodo 2023. De ahí, que no realizó el cálculo muestral, dado que, el universo es de cantidad limitada. Según Guerrero et al. (2018) denomina “población finita al conjunto de elementos que se pueden contabilizar con relación al tamaño”. Posteriormente, para la recolección de la información se empleó la técnica de la observación, puesto que, se acudió al GAD Municipal del cantón Esmeraldas con el propósito de realizar un sondeo de los principales aspectos relacionados a la cultura organizacional y la administración de activos.

Adicionalmente, la presente investigación utilizó como técnica la encuesta, la cual constó de un cuestionario de preguntas de tipología estructurada cerradas, a través de una escala de Likert, mismo que fue aplicado vía virtual en el formulario de Google Forms al total de 224 colaboradores del Municipio del cantón Esmeraldas.

Finalmente, Sánchez (2020), argumenta que, resulta fundamental profundizar en el rol que cumple el observador, puesto que, será el responsable y participante visual de la recolección de la información y la analizará posteriormente, se llevará a cabo siguiendo en la medida de lo posible un plan previamente establecido. Mientras que, la técnica de la encuesta puede utilizar diversos tipos y dependiendo de lo que se desee conocer pueden ser estructuradas, semiestructuradas y abiertas. Finalmente, en la investigación, se hizo uso de la estadística descriptiva para el tratamiento de los datos que se obtuvieron en la hoja de cálculo de Microsoft Excel, para lo cual se elaboraron tablas y gráficos. Es así como, el procesamiento consiste en “organizar y dar tratamiento a la información recabada para que pueda ser detallada, caracterizada, descrita e interpretada. (Sánchez et al., 2018)

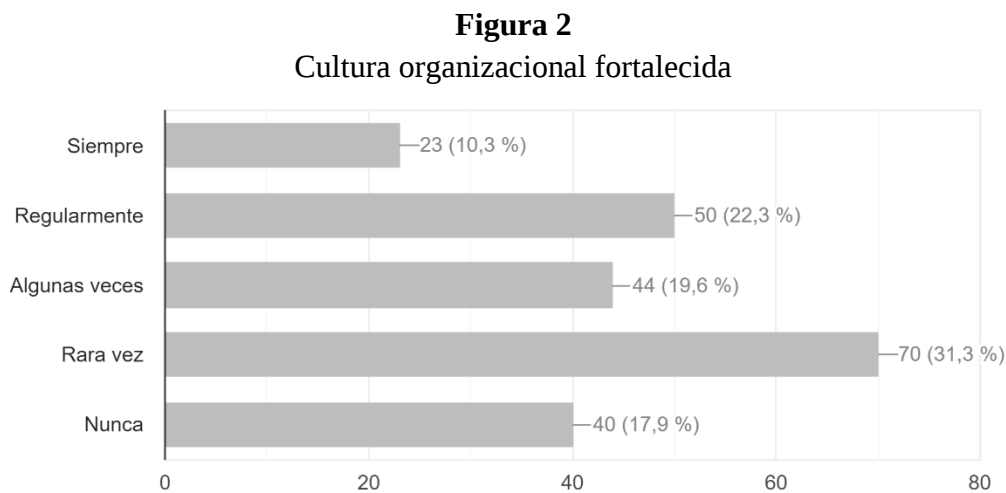
## Resultados

El cuestionario de encuesta fue aplicado de manera virtual en un formulario de Google Forms a 224 del Municipio del cantón Esmeraldas, específicamente los que poseen bienes a su cargo, tuvo como objetivo Analizar el impacto de la cultura organizacional en la administración de activos del municipio de Esmeraldas, Ecuador. A continuación, se presentan los respectivos gráficos, análisis e interpretaciones de los resultados obtenidos en la investigación.



**Fuente:** Colaboradores del Municipio de Esmeraldas.

De acuerdo a la figura 1, se puede mencionar que los encuestados en un 30% han respondido que en la institución nunca se llevan a cabo procesos de socialización de la misión y visión, esto se traduce en la falta de compromiso y responsabilidad de los encargados de la administración y gestión de activos.

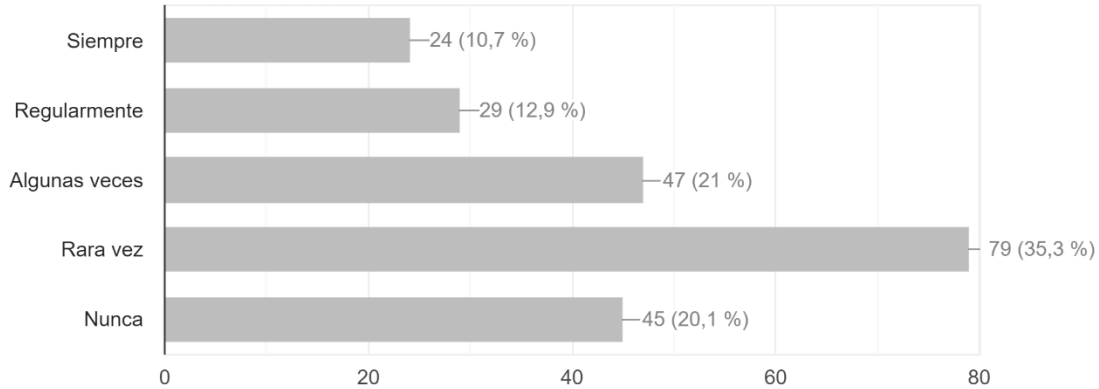


**Fuente:** Colaboradores del Municipio de Esmeraldas.

Mediante la figura 2, se puede evidenciar que los encuestados indicaron en un 31% que rara vez la cultura organizacional se encuentra fortalecida, puesto que, los colaboradores en su mayoría no poseen sentido de pertenencia lo cual no les permite desempeñar sus funciones de manera responsable, específicamente en la administración de activos.

**Figura 3**

Iniciativa del Consejo Municipal para mejorar los procesos vinculados a la cultura organizacional

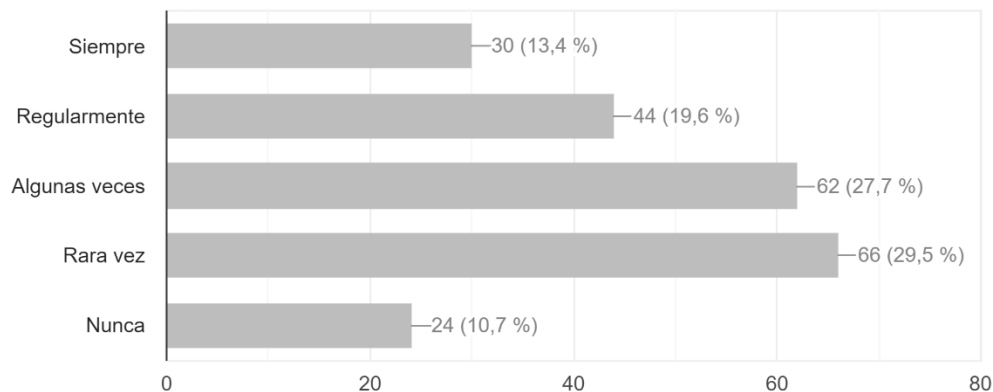


**Fuente:** Colaboradores del Municipio de Esmeraldas.

A través de la figura 3, se puede determinar que los encuestados en un 35% manifestaron que rara vez existe iniciativa por parte del Consejo Municipal, esto para mejorar los procesos vinculados al fortalecimiento de la cultura organizacional, uno de las principales razones se traduce en la falta de disposición de recursos para impartir talleres, cursos, capacitaciones acerca del mejoramiento del clima laboral, el desempeño motivacional, la gestión de activos, entre otros aspectos.

**Figura 4**

Lineamientos estratégicos para la gestión administrativa Municipal

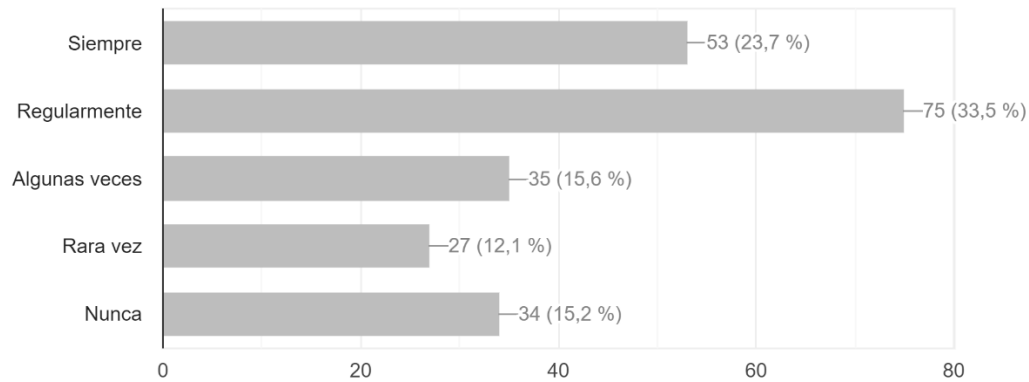


**Fuente:** Colaboradores del Municipio de Esmeraldas.

Tal como se muestra en la figura 4, los encuestados coincidieron en un 29% que rara vez se imparten lineamientos estratégicos para la gestión administrativa Municipal, lo cual permita conocer de manera oportuna y eficaz los procesos internos adecuados para el desempeño laboral.

**Figura 5**

Conocimiento de las normas y políticas establecidas para el uso y manejo de los bienes del sector público

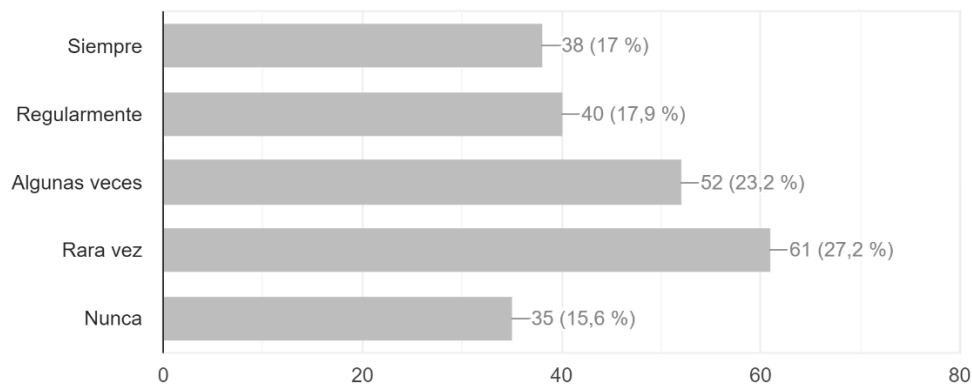


**Fuente:** Colaboradores del Municipio de Esmeraldas.

En lo concerniente a la figura 5, se puede destacar que en un 33% los encuestados en su mayoría expresaron que regularmente poseen conocimiento de normas y políticas establecidas para el uso y manejo de los bienes del sector público.

**Figura 6**

Adecuada difusión sobre los procedimientos para el correcto uso, conservación y administración de los bienes institucionales

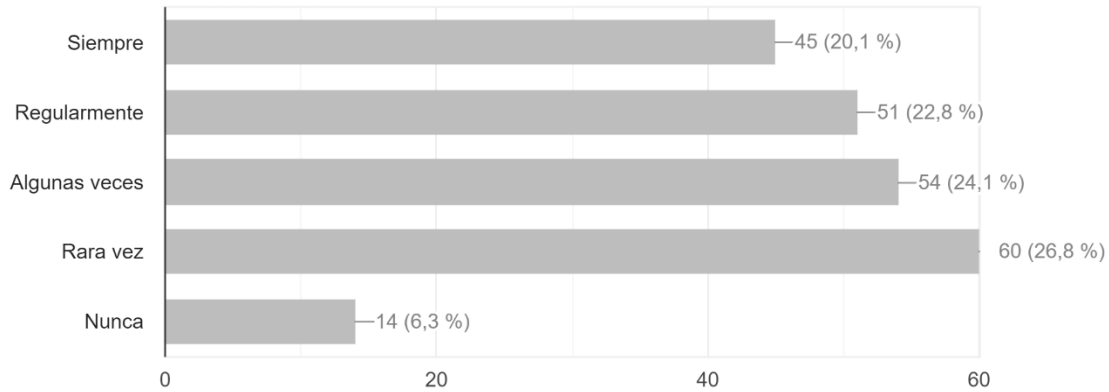


**Fuente:** Colaboradores del Municipio de Esmeraldas.

Como se evidencia en la figura 6, los encuestados indicaron que rara vez en un 27% se lleva a cabo una adecuada difusión sobre los procedimientos para el correcto uso, conservación y administración de los bienes institucionales, por tanto, al ser casi nulas estas instrucciones, los procesos no suelen ser efectivos en su totalidad.

**Figura 7**

Definición de funciones y responsabilidades de los funcionarios en el manejo de los bienes muebles y equipos

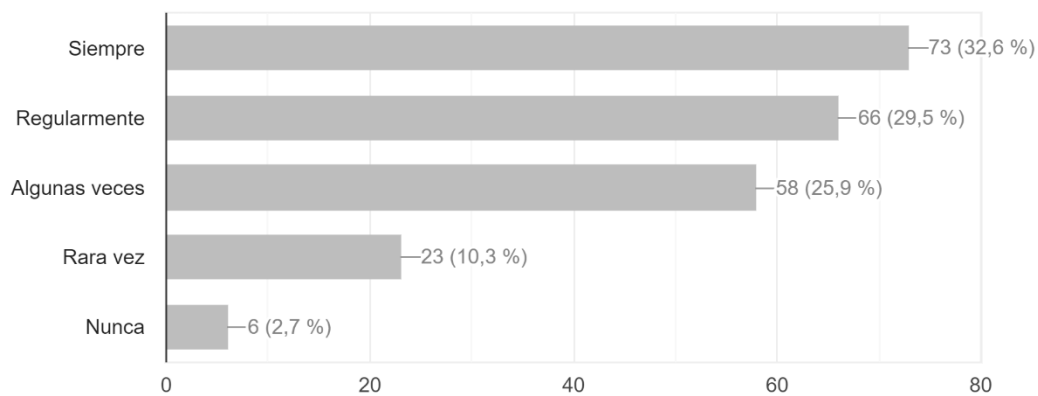


**Fuente:** Colaboradores del Municipio de Esmeraldas.

Por medio de la figura 7, se puede demostrar que los encuestados en un 26% admitieron que rara vez se realiza la definición de funciones y responsabilidades en el manejo de bienes muebles y equipos institucionales.

**Figura 8**

Registro, seguimiento y control de los bienes muebles y equipos institucionales

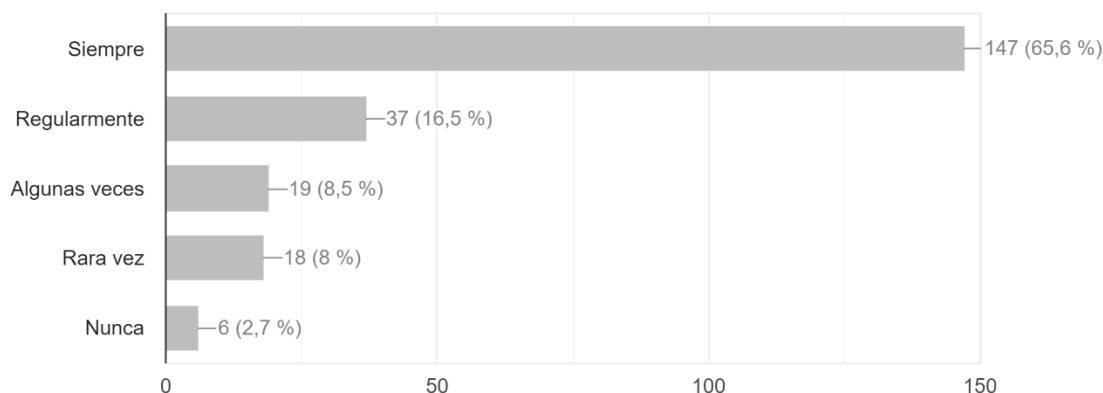


**Fuente:** Colaboradores del Municipio de Esmeraldas.

En base a la figura 8, se puede identificar que los encuestados en un 32% revelaron que siempre se llevan a cabo procesos de registro, seguimiento y control de los bienes muebles y equipos esto con la finalidad de salvaguardar los recursos institucionales.

**Figura 9**

Constatación física de los bienes institucionales que se encuentran a su cargo

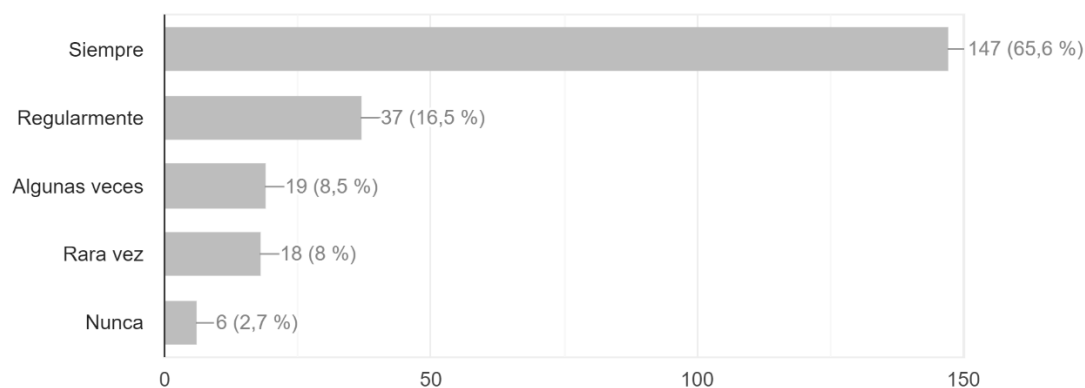


**Fuente:** Colaboradores del Municipio de Esmeraldas.

Tal como se evidencia en la figura 9, los encuestados manifestaron en un 65% que siempre se llevan a cabo procesos de constatación física de los bienes institucionales que se encuentran a su cargo y se evidencian pérdidas y daños en los materiales.

**Figura 10**

Registra o se han registrado novedades de faltantes o sobrantes de los bienes a su cargo



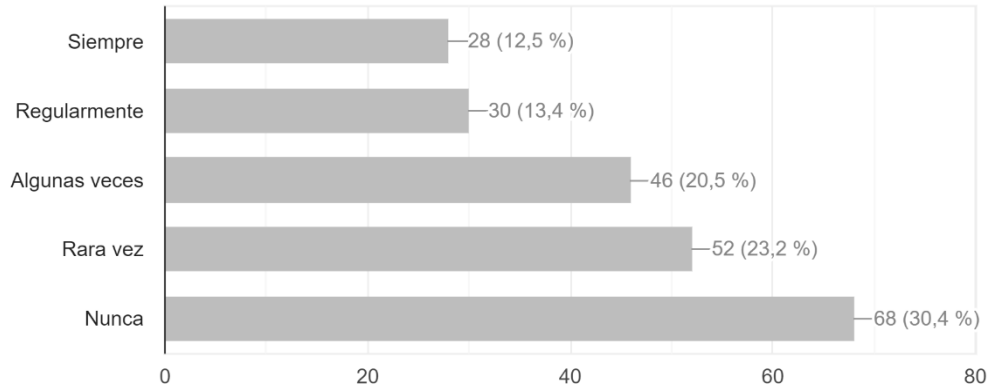
**Fuente:** Colaboradores del Municipio de Esmeraldas.

Respecto a la figura 10, los encuestados en un 65% declararon que siempre se registran o se han registrado novedades de faltantes de bienes a su cargo, esto debido a que se reportan pérdidas injustificadas de materiales y equipos de oficina y cuando solicitan la reposición de los mismos al

área encargada del suministro, esta no toma en cuentas los requerimientos y si lo hace no se le lleva a cabo de manera oportuna.

**Figura 11**

Establecimiento de responsabilidades y/o sanciones por pérdidas o daños en bienes asignados

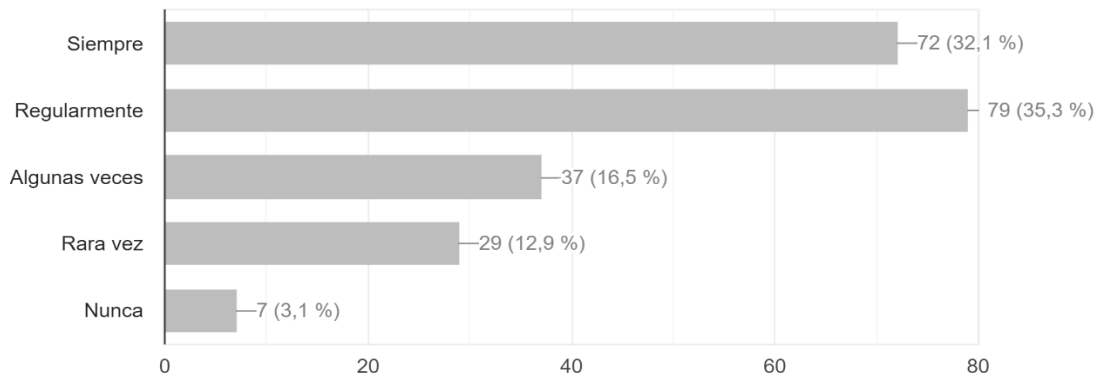


**Fuente:** Colaboradores del Municipio de Esmeraldas.

En cuanto a la figura 11, los encuestados en un 30% indicaron que a pesar de que se llevan a cabo procesos de registro, seguimiento y control de los bienes muebles y equipos institucionales y procesos de constatación física de los mismos, no se establecen responsabilidades y/o sanciones al existir pérdidas o daños en los bienes asignados, por tanto, no se producen correctivos en cuanto a esta situación, es más la situación se ha visto incrementada o agravada convirtiendo en un inconveniente constante en la realización de actividades de las áreas que reportan pérdidas injustificadas o daños en los bienes, en este sentido, la Municipalidad, debe adquirir nuevos materiales, equipos tecnológicos y de oficina.

**Figura 12**

Atención oportuna de las necesidades de bienes o novedades reportadas sobre los activos institucionales

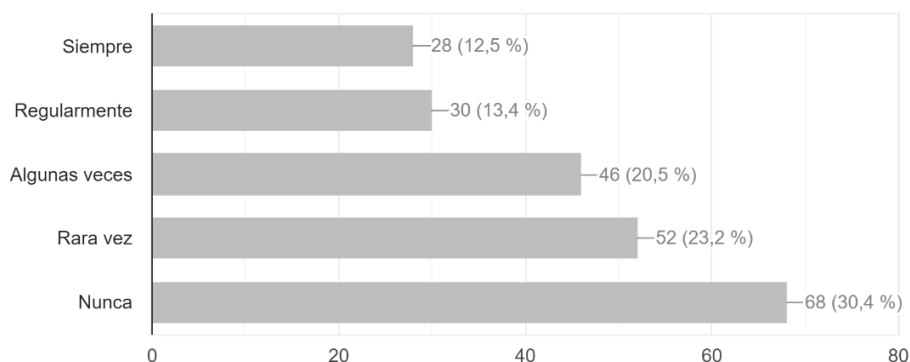


**Fuente:** Colaboradores del Municipio de Esmeraldas.

En relación a la figura 12, se evidencia que los encuestados en un 35% coincidieron en que regularmente reciben atención oportuna de las necesidades de bienes o novedades reportadas sobre los activos institucionales y esto se realiza en base a solicitudes de requerimientos por áreas.

**Figura 13**

Sistema eficiente para el registro y control de los bienes institucionales



**Fuente:** Colaboradores del Municipio de Esmeraldas.

Para el caso de la figura 13, los encuestados en un 30% sostienen que no cuenta con un sistema eficiente para el registro y control de bienes institucionales lo cual les permita salvaguardarlos responsablemente, evitar pérdidas y gastos económicos a la institución.

## Discusión

Para los autores Gutiérrez & Huallani (2022) la cultura organizacional comprende una serie de supuestos implícitos, actitudes, valores, formas de interactuar que es compartido en una institución; determina la forma como los miembros aprecian el entorno y reaccionan entre sí. Ese conjunto de sistema de significados define a la entidad u organización en cuanto a las estrategias para el logro de los objetivos. En este sentido, Palafox Soto et al. (2019) refiere que “la cultura organizacional es el conjunto de preceptos que se comparte en los grupos de la organización”.

A modo de ejemplo, Muñoz (2019) enfatiza que en las instituciones existen dos tipos de culturas, una fuerte donde el recurso humano comparte y creen en la filosofía y los valores estipulados, mostrándose comprometidas en el quehacer institucional y una débil en donde no habrá valores compartidos, confianza, comunicación. De igual manera, Méndez (2019) afirma que la cultura organizacional representa un pilar fundamental para el éxito en la institución, por tanto, resulta esencial tomar atención a los elementos de dirección, comportamientos en la relación social, impulso de la identidad, sinergia, factor de diferenciación, normas de ejecución, entre otros.

Complementando lo anterior, Calero (2018) agrega que se deben tomar en la cultura institucional aspectos como regularidad en el comportamiento, identidad y énfasis de sus miembros, integración de unidades, procesos de tolerancia al riesgo, criterios de recompensas, enfoque de sistema abierto donde se comparten rituales, valores, significados, formas de comunicación lineamientos para el

desempeño de la actividad, filosofía, principios, reglas y disposiciones para orientar el comportamiento de los integrantes nuevos y antiguos y el clima organizacional lo cual permite el establecimiento de buenas relaciones sociales internas y externas.

Por otro lado, Obregón & Riascos (2020) destaca que “la administración de activos permite a las organizaciones coordinar y supervisar equipos, materiales, recursos económicos, financieros”. “Los activos fijos son uno de los recursos productivos de las organizaciones comerciales, cuyo uso está asociado con muchos factores internos y externos” (Hajiyev, 2021).

De acuerdo a García et al. (2022) consideran que el manejo de los activos fijos en las instituciones públicas debe desarrollar una gestión proactiva, es decir; optimizar su uso en actividades administrativas y comunitarias. Sin duda los activos fijos constituyen un elemento clave a la hora de realizar las actividades en el GAD; ya que mediante su utilización permite el logro óptimo de su planificación estratégica en base a objetivos y metas aprobados.

Para, Correa et al. (2018), establecen que “el objetivo de uso de los bienes se direcciona en lograr el cumplimiento de objetivos municipales, devengados de acuerdo al tipo de función asignada, y registrar en los libros contables valores reales por uso, deterioro, pérdidas de vida útil”. Adicionalmente, Cuello et al. (2020) expone que “el control de los activos fijos es una política contable fundamental que se manejan en las entidades del sector público con la finalidad de demostrar la realidad financiera en términos reales”.

Bajo estos argumentos, los resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores del Municipio de Esmeraldas evidencian la falta de iniciativa por parte del Consejo, esto en cuanto al establecimiento de procesos que permitan fortalecer la cultura organizacional y los procesos de administración de activos, realidad que puede verse favorecida a través de la generación de talleres, cursos, capacitaciones acerca del manejo de bienes, desempeño motivacional, gestión administrativa, entre otras temáticas. No obstante, a pesar de que se llevan a cabo procesos de registro, seguimiento y control de los bienes muebles y equipos institucionales y procesos de constatación física de los mismos, no se establecen responsabilidades y/o sanciones al existir pérdidas o daños en bienes asignados, por tanto, no se producen los correctivos suficientes, es más esta se ha visto incrementada o agravada convirtiéndose en un inconveniente constante en la realización de actividades de las áreas que reportan pérdidas injustificadas o daños en los bienes, en este sentido, la Municipalidad, debe adquirir nuevos materiales y equipos de oficina.

## Conclusiones

La cultura organizacional permite fortalecer el sentido de identidad en los colaboradores de las organizaciones y/o instituciones, ayuda a generar compromisos, sentido de pertenencia, aporta a la estabilidad de la misma y sirve como marco de referencia y como guía de actitudes, impacta en el rendimiento laboral, hasta como la empresa se percibe en el exterior, esto permite analizar y corregir procedimientos que no favorecen a la institución.



La administración de activos resulta una de las tareas más importante de toda institución, puesto que, se produce una gestión eficaz, toma de decisiones oportunas y responsables en cuanto a bienes improductivos que generan únicamente fallas en el desempeño laboral de los trabajadores.

En el caso del Municipio de Esmeraldas, se pudo evidenciar mediante la encuesta que ésta no establece procesos que permitan fortalecer la cultura organizacional y la administración de activos, existen procesos de registro y de constatación física de bienes en los cuales no se establecen responsabilidades y/o sanciones al existir pérdidas o daños en los mismos, por tanto, no se producen correctivos suficientes, por ende, la situación se agrava para la entidad y se deben realizar nuevas adquisiciones de materiales y equipos de oficina lo que repercute significativamente en el desarrollo oportuno y eficaz de las actividades laborales.

### Referencias bibliográficas

- Abbasi, S. & Dastgeer, G. (2018). Cultura organizacional e intercambio de conocimientos Comportamiento: examen de mecanismos seriales. *Sukkur IBA Revista de Gestión y Negocios*, 5(1), 32-50. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4155773>
- Bendak, S., Shikhli, M., & Abdel, R (2020). ¿Cómo el cambio de la cultura organizacional puede mejorar la innovación? Desarrollo del marco de mejora de la cultura innovadora. *Gestión y negocios convincentes*, 7(1), 1-17. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1712125>
- Calero, F. (2018). *La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí-Ecuador*. Retrieved from [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/8968>
- Castellano, Y. (2020). La cultura organizacional como parte del éxito. *Universidad Militar Nueva Granada*, 1(1), 1-22. <http://hdl.handle.net/10654/36217>
- Castro. M. (2020). Las estrategias de desarrollo municipal, instrumento clave para la gestión local del patrimonio cultural. *Revista Arquitectura y Urbanismo*, 16(3), 67-75. <https://www.redalyc.org/journal/3768/376865021007/html/>
- Correa, D., Maza, J., & Cruz, G. (2018). Los estándares internacionales (NIC 16), para el desmantelamiento, de equipos. Uso en la carrera de ingeniería en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Machala. *Conrado*, 14(65), 118-126. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Cuello, J., Erazo, J., & Narváez, C. (2020). Visión sistémica de la gestión del conocimiento en el sector financiero cooperativo. *KOINONIA*, 5(10), 2542-3088. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i10.707>
- García, V., Bonilla, D., & Villacis, R. (2022). Procedimiento contable de los activos fijos en el



Gobierno Municipal del cantón Chimbo, provincia Bolívar, *SIGMA*, 10(1), 1-10.  
<https://doi.org/10.24133/ris.v10i01.2925>

González, R. (2024). *Informe sobre los activos del GAD Municipal del cantón Esmeraldas, periodo 2023*.

Gómez, J. (2019). *La cultura organizacional y la toma de decisiones gerenciales*. Retrieved from [Tesis de posgrado, Universidad Militar Nueva Granada]. <http://hdl.handle.net/10654/21346>

Gutiérrez, R., & Huallani, S. (2022). *Gestión del conocimiento y cultura organizacional en el archivo general de la nación, 2021*. Retrieved from [Tesis de posgrado, Universidad del Pacifico]. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/3723>

Guerrero, J., Villacis, J., & Apolo, N. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Machala: UTMACH.

Hajiyev, H. (2021). Contabilidad e impuestos contabilización de la acumulación de depreciación de activos fijos y vías de convergencia. *Web de Conferencias SHS*, 92(1), 1-7.  
<https://doi.org/10.1051/shsconf/20219202020>

Mena, D. (2021). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento y Gestión*, 4(46), 11-47.  
<https://doi.org/10.14482/pege.46.1203>

Méndez, D. (2019). La cultura organizacional en el desarrollo de las instituciones. *Pensamiento y Gestión*, 2(46), 1-28. <http://doi.org/10.10234/pege.489.1203>

Muñoz, V. (2019). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de servicios de entretenimiento*. [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/2316>

Negrete, A. (2023). *Gestión de los activos fijos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Cotopaxi, una aproximación interpretativa*. Retrieved from [Tesis de posgrado, Universidad Técnica de Cotopaxi]. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/9974>

Neill, D., Quezada, C., & Arce, J. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Machala: UTMACH.

Obregón, A., & Riascos, C. (2020). *Guía para la administración de activos fijos, aplicable a las pymes del sector educativo de Buenaventura*. Retrieved from [Tesis de pregrado, Universidad del Valle]. <https://hdl.handle.net/10893/19319>

Palafox, M., Ochoa, S., Jacobo, C. (2019). La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Revista San Gregorio*, 4(35), 202-212.  
<https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1109/14-MARIAO>



Reyes, J., & Moros, H. (2022). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para el estudio. *Scielo*, 7(1), 201-217. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-01322019000100201](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201)

Rincón, O., & Aldana, L. (2021). Cultura organizacional y su relación con los sistemas de gestión: una revisión bibliográfica. *SIGNOS -Investigación en Sistema de Gestión*, 18(2), 363-388. <https://doi.org/10.15332/24631140.6675>

Rivera, D., Carrillo, S., Forgiony, J., Nuván, I., & Roza, A. (2020). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Espacios*, 39(22), 1-27. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n22/a18v39n22p27.pdf>

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.

Sánchez, M. (2020). *Diseño de campo de una investigación con participantes humanos propuesta para formato y contenido del proyecto*. Retrieved from [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de la Plata]: <https://repositorio.ead.unpl.edu.ar/psicologiaexperimental/20178/2345>

Vesga, J., Rubiano, M., Forero, C., Aguilar, M., Jaramillo, J., Quiroz, E., Castaño, E., Andrade, V., & Gómez, M. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Suma Psicológica*, 27(1), 52-61. <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>

Wittke, T. (2020). Cultura Organizacional como factor crítico en la Gestión del Conocimiento: Reflexiones en base al caso de una empresa industrial pública en Uruguay. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 10(3), 114-134. <https://doi.org/10.26864/pes.v10.n3.8>

Zambrano, A., & Murillo, M. (2020). Gestión de activos fijos en Instituciones de Educación Superior. *Polo del Conocimiento*, 5(43), 354-373. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i3.1338>

**Conflicto de intereses:**

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

**Financiamiento:**

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

**Agradecimiento:**

N/A

**Nota:**

El artículo no es producto de una publicación anterior.