

Organizational culture and administrative management in the human talent department of the autonomous decentralized municipal government of the canton of Paján 2022

Cultura organizacional y gestión administrativa en el departamento talento humano del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Paján 2022

Autores:

Avila-Banchón, Edwin Kenny
Universidad Estatal del Sur de Manabí
Egresado de la Carrera de Contabilidad y Auditoría
Facultad de Ciencias Económicas
Jipijapa – Manabí – Ecuador



avila-edwin5310@unesum.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-8616-1096>

Ing. Quiñónez-Cercado, Mónica del Pilar
Magister en Contabilidad y Auditoría
Universidad Estatal del Sur de Manabí
Docente de la Facultad de Ciencias Económicas
Jipijapa – Manabí – Ecuador



monica.quiñonez@unesum.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-6747-5874>

Fechas de recepción: 20-ENE-2024 aceptación: 20-FEB-2024 publicación: 15-MAR-2024



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

<http://mqriinvestigar.com/>



Resumen

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo general analizar la cultura organizacional y gestión administrativa en el departamento talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján 2022, lo cual permitió evidenciar los problemas internos en base a la cultura organizacional y la correlación con la gestión administrativa ya que a su vez de manera general es un tema controversial. La realización de la investigación tiene como propósito la búsqueda del mejoramiento en el proceso administrativo y beneficio directo para la institución e indirectamente a los empleados, es de importancia fomentar los valores, la motivación, la satisfacción laboral, las destrezas y habilidades del personal en la gestión administrativa institucional. La metodología aplicada en la investigación fue de tipo no experimental con un enfoque mixto de alcance descriptivo correlacional de corte transversal. Además, se utilizó la técnica de la encuesta para la recolección de datos necesarios para luego realizar el análisis que permite proporcionar un informe que contenga las conclusiones y recomendaciones de los hallazgos que promuevan las mejoras continuas en búsqueda de alcanzar la eficiencia y la efectividad para la satisfacción institucional. Como resultado final se realizó el análisis de la cultura organizacional como lineamiento estratégico para la gestión administrativa en el departamento talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján 2022 la cual da promueve a la divulgación científica de la relación de los resultados en la investigación.

Palabras clave: Ambiente institucional; cultura organizacional; diseño organizacional; gestión administrativa



Abstract

The general objective of this research is to analyze the organizational culture and administrative management in the human talent department of the Municipal Decentralized Autonomous Government of the Canton Paján 2022, which allowed to highlight the internal problems based on the organizational culture and the correlation with management. administrative since in turn it is a generally controversial topic. The purpose of carrying out the research is to search for improvement in the administrative process and direct benefit for the institution and indirectly for the employees, it is important to promote the values, motivation, job satisfaction, skills and abilities of staff in institutional administrative management. The methodology applied in the research was non-experimental with a mixed cross-sectional correlational descriptive scope approach. In addition, the survey technique was used to collect the necessary data to then carry out the analysis that allows providing a report that contains the conclusions and recommendations of the findings that promote continuous improvements in search of achieving efficiency and effectiveness for the institutional satisfaction. As a final result, the analysis of the organizational culture was carried out as a strategic guideline for administrative management in the human talent department of the Municipal Autonomous Decentralized Government of the Canton Paján 2022, which promotes the scientific dissemination of the relationship of the results in the research.

Keywords: Institutional environment; organizational culture; organizational design; administrative management

Introducción

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD), son instituciones que conforman la organización territorial del Estado Ecuatoriano y están regulados por la Constitución de la República del Ecuador bajo el (Art. 238-241) y el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomías y Descentralización (COOTAD).

La cual los GAD son instituciones descentralizadas que gozan de autonomía política, administrativa y financiera que están regidos por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad, interterritorial, integración y participación ciudadana. De tal manera que están organizados de la siguiente forma en la distribución nacional: GAD Regionales, GAD Provinciales, GAD Cantonales y GAD Parroquiales.

En el presente artículo de investigación tiene como título la cultura organizacional y gestión administrativa en el departamento talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján 2022, la que da como un tema controversial bajo la investigación, puesto que, existen variaciones teóricas entre su concepto e importancia.

Teniendo como objetivo general el analizar la cultura organizacional y gestión administrativa en el departamento talento humano de la institución, así también; los objetivos específicos que son: analizar la situación actual para el fortalecimiento de los procesos del departamento de talento humano, verificar los indicadores de gestión administrativa, y realizar una auditoría de gestión para verificación del cumplimiento del sistema de gestión en la institución.

El problema se ha planteado en base a incidencia de la cultura organizacional y gestión administrativa en el departamento talento humano de la institución, donde resulta de manera compleja bajo los diferentes criterios en la correlación de las variables, donde se encuentra que hay culturas definidas como también culturas indefinidas que cambian constantemente. Para el cumplimiento de los objetivos propuesto se desarrolló una investigación de tipo no experimental con un enfoque mixto de alcance descriptivo correlacional de corte transversal.

La cultura organizacional es un tema que lleva mucho tiempo preocupando a los líderes de las organizaciones e instituciones, y se le ha dado la debida importancia a los aspectos psicológicos y sociales de las personas en relación con el interior de esta, por consecuencia no ha cambiado por ser un tema abstracto. Sin embargo, la cultura siempre estará presente en las instituciones aun cuando no se sepa gestionarla.

Material y métodos

Para el cumplimiento de los objetivos propuesto se desarrolló una investigación de tipo no experimental con un enfoque mixto de alcance descriptivo correlacional de corte transversal, donde el estudio descriptivo de tipo revisión bibliográfica fundamentada en los métodos revisión documental y análisis de contenido e histórico-lógico en mejora del diseño de la metodología de investigación para determinar debilidades y fortalezas de la cultura de la institución.

El estudio de los textos de los documentos y materiales bibliográficos relativos a la investigación en la búsqueda de la información se utilizaron las palabras clave cultura organizacional, proceso administrativo, diseño organizacional, administración. Con los textos procesados y resumidos se confeccionó una base de datos con varias referencias que sirvieron para la construcción del discurso escrito.

Métodos

- **Método deductivo:** Con la aplicación de este método se va de lo general a lo particular y de lo particular a lo general. En este sentido la información está enfocada a la situación general la cultura organizacional y cómo influye en los procesos de gestión administrativa en el departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján.
- **Método analítico:** Este método se utilizó durante toda la investigación y fue consistente en la descomposición de la problemática, causa, efecto y la reacción entre la cultura organizacional y gestión administrativa.
- **Método estadístico:** Este método nos permite aplicar una serie de procedimiento de manera secuencial, la cual nos permite la recolección de los datos, el tratamiento de la información, la presentación de los resultados obtenidos y la interpretación para la definición de la conclusión.
- **Método bibliográfico:** Este método aplica un conjunto de técnicas y estrategia que se emplea en la búsqueda de la información documental en las fuentes electrónicas, en este sentido se trabajó con información actualizada acerca de la cultura organizacional y la gestión administrativa.

Técnicas

- **Encuesta:** Es una técnica que se aplicó para la recopilación de los datos e información a través de un cuestionario dirigido a los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Paján.



Población

Es el conjunto total de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. La población de la investigación está constituida por 233 funcionarios públicos que conforman el GAD Municipal del Cantón Paján.

Muestra

Es un subconjunto de la población, accesible y limitado, con la idea de obtener conclusiones generalizadas. La investigación tiene muestra intencional debido a que la población está conformada por 233 funcionarios públicos del GAD Municipal del Cantón Paján. En cuanto a si la población es inferior a 300 personas (cifra que equivale al mínimo requerido para la aplicación de la fórmula de cálculo de la muestra en la investigación) no se aplica muestra, se trabajó con el 100% de la población, la cual favorece al resultado de la investigación.

Recurso humano

Es el número total las personas que forman parte del objeto de estudio, la cual está conformada por las personas que se le recolecta los datos e información y las personas involucradas a realizar la investigación.

Recursos materiales

No.	Materiales	Valor (\$)
1	Laptop - Ordenador	\$420,00
2	Impresora	\$100,00
3	Internet	\$60,00
4	Transporte	\$10,00
5	Resma de Hojas A4	\$4,00
TOTAL		\$594,00

Resultados

Encuestas realizadas al GAD Municipal del Cantón Paján.

1. ¿Tiene conocimiento de cultura organizacional?

Tabla 1 Cultura Organizacional.

Alternativa	Población	Porcentaje
Si	220	94,42
No	13	5,58
Total	233	100



Análisis e interpretación.

En base a la pregunta realizada a los trabajadores y al personal administrativo del GAD Municipal del Cantón Paján, el 5,58% señalaron que desconoce que es cultura organizacional y el 94,42% manifestaron que si conoce y que se aplica en la institución. De acuerdo al resultado obtenido se obtiene como análisis que los trabajadores y personal administrativo del GAD Municipal del Cantón Paján que desconoce que es cultura organizacional, debida que no se aplica en la vida cotidiana institucional.

2. ¿Considera que Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján cuenta con una cultura organizacional fortalecida?

Tabla 2 El GAD Municipal del Cantón Paján cuenta con una cultura organizacional.

Alternativa	Población	Porcentaje
Si	148	63,52
No	85	36,48
Total	233	100

Análisis e interpretación.

De acuerdo con la aplicación de la encuesta a los trabajadores y al personal administrativo, se determinó el 36,48% considera que el GAD Municipal del Cantón Paján no lleva una cultura organizacional, mientras que el 63,52% manifiestan que si lleva una cultura organizacional en la institución. A través del resultado obtenido, se evidencia que los trabajadores consideran que GAD Municipal del Cantón Paján no lleva una cultura organizacional fortalecida en su totalidad la cual se debe trabajar en el porcentaje negativo para el fortalecimiento institucional y desempeño laboral del personal.

3. ¿Considera importante la aplicación de la cultura organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján?

Tabla 3 Importancia de la cultura organizacional.

Alternativa	Población	Porcentaje
--------------------	------------------	-------------------

Si	233	100
No	0	0
Total	233	100

Análisis e interpretación.

De acuerdo con la aplicación de la encuesta a los trabajadores, se determinó que el total del 100% manifestó que considera importante que el GAD Municipal del Cantón Paján tenga una cultura organizacional fortalecida. A través del resultado obtenido, se evidencia que los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Paján, considera que es de suma importancia que la institución tenga una cultura organizacional fortalecida.

4. ¿Se utiliza lineamientos estratégicos para la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján?

Tabla 4 Lineamientos estratégicos para la gestión administrativa.

Alternativa	Población	Porcentaje
Si	215	92,27
No	18	7,73
Total	233	100

Análisis e interpretación.

De acuerdo con la aplicación de la encuesta a los trabajadores y al personal administrativo, se determinó que el 7,73% manifestaron que no se utiliza lineamientos estratégicos para la gestión administrativa del GAD Municipal del Cantón Paján, mientras que el 92,27% manifiestan que sí. A través del resultado obtenido, se evidencia que se utilizan lineamientos estratégicos para la gestión administrativa que permite realizar un control simultáneo de los procesos administrativos que se desarrollan dentro de la institución.

5. ¿Se ha socializado la misión y visión de la institución a los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján?

Tabla 5 Se ha socializado la misión y visión de la institución.

Alternativa	Población	Porcentaje
Si	190	81,55
No	43	18,45
Total	233	100

Análisis e interpretación.

De acuerdo con la pregunta realizada a los trabajadores y al personal administrativo del GAD Municipal del Cantón Paján, el 81,55% manifestaron que si se ha socializada la misión y la visión de la institución y el 18,45% mencionaron que desconocen lo señalado. Se denota que una parte de los trabajadores que laboran en la institución, si conoce y señala que ha sido socializada la misión y la visión que esto permite el alcance de los objetivos institucionales la cual se debería socializar al resto del personal.

6. ¿Se fomenta los valores institucionales en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján?

Tabla 6 Se fomenta los valores institucionales.

Alternativa	Población	Porcentaje
Si	225	96,57
No	8	3,43
Total	233	100

Análisis e interpretación.

Según la aplicación de la encuesta a los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Paján, el 96,57% manifestaron que se fomentan valores institucionales en las actividades que se realizan día a día y el 3,43% mencionaron que no se fomentan. Se puede evidenciar que los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Paján, fomentan valores institucionales en las

actividades que se realizan día a día, por lo que es indispensable para el alcance de los objetivos institucionales.

7. ¿Existe motivación que permite mejorar los procesos administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján?

Tabla 7 Motivación que permite mejorar los procesos administrativos de la institución.

Alternativa	Población	Porcentaje
Si	185	79,40
No	48	20,60
Total	233	100

Análisis e interpretación.

En base a la pregunta realizada a los trabajadores y al personal administrativo del GAD Municipal del Cantón Paján, el 20,60% manifestaron que no recibe motivación mientras tanto que el 79,40% mencionaron que sí reciben una capacitación o reunión. Se denota que los trabajadores que laboran en el GAD Municipal del Cantón Paján, reciben en su mayoría la motivación que permita mejorar los procesos administrativos.

8. ¿Considera que la comunicación y colaboración entre compañeros dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján es adecuada para un clima laboral favorable?

Tabla 8 La comunicación y colaboración entre los compañeros de la institución.

Alternativa	Población	Porcentaje
Si	233	100
No	0	0
Total	233	100



Análisis e interpretación.

Del total de la población encuestada se observa que el 100% considera la comunicación y colaboración entre los compañeros dentro del GAD Municipal del Cantón Paján es constante y adecuada para un clima laboral favorable en la institución. Se puede concluir a través del resultado que el total de la población menciona que la comunicación y colaboración entre compañeros dentro del GAD Municipal del Cantón Paján es constante y adecuada para un buen clima laboral que permite aumentar el equilibrio y buen funcionamiento de esta.

9. ¿Considera que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján cumple con la normativa institucional vigente?

Tabla 9 Cumplimiento de la normativa institucional vigente.

Alternativa	Población	Porcentaje
Si	233	100
No	0	0
Total	233	100

Análisis e interpretación.

De acuerdo con la pregunta realizada a los trabajadores de la institución, el 100% mencionaron que si se cumple con la normativa institucional vigente y está aplicada para el beneficio de todas las personas que labora en la institución. El resultado demuestra que los trabajadores que labora en del GAD Municipal del Cantón Paján, cumple con la normativa institucional vigente y esta aplicada para el beneficio de todas las personas que labora en la institución, además obtienen un buen funcionamiento en las actividades que se realizan día a día.

10. ¿Conoce los procesos administrativos que se aplican en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján?

Tabla 10 Los procesos administrativos que se aplican en la institución.

Alternativa	Población	Porcentaje
--------------------	------------------	-------------------



Si	185	79,40
No	48	20,60
Total	233	100

Análisis e interpretación.

En base a la pregunta realizada a los trabajadores y al personal administrativo del GAD Municipal del Cantón Paján, el 20,60% manifestaron no conoce los procesos administrativos que se aplican en la institución, mientras que el 79,40% manifestaron que si conoce su aplicabilidad. De acuerdo con el resultado obtenido, se demuestra en su mayoría tiene conocimiento de los procesos administrativos que se aplican en la institución, por lo que es importante dar a conocer a los demás para el buen funcionamiento.

11. ¿Considera que los procesos administrativos que se realizan en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján conllevan a una gestión administrativa eficiente?

Tabla 11 Gestión administrativa eficiente.

Alternativa	Población	Porcentaje
Si	183	78,54
No	50	21,46
Total	233	100

Análisis e interpretación.

De acuerdo con la aplicación de la encuesta a los trabajadores y al personal administrativo, se determinó el 21,46% considera que los procesos administrativos que se realizan en el GAD Municipal del Cantón Paján no conllevan a una gestión administrativa eficiente, mientras que el 79,54% manifiestan que si llevan a una gestión administrativa eficiente. A través del resultado obtenido, se evidencia que los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Paján, llevan a una gestión administrativa eficiente donde tocaría trabajar en el porcentaje negativo.

12. ¿El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján dedica considerable los recursos y esfuerzos para que los trabajadores cumplan con los procesos?



Tabla12 Recursos y esfuerzo para que los trabajadores cumplan con los procesos.

Alternativa	Población	Porcentaje
Si	178	76,39
No	55	23,61
Total	233	100

Análisis e interpretación.

De acuerdo con la aplicación de la encuesta a los trabajadores y al personal administrativo, se determinó el 23,61% no dedica considerable los recursos y esfuerzos para que los trabajadores cumplan con los procesos, mientras que el 76,39% manifiestan que si dedica considerable los recursos y esfuerzos. A través del resultado obtenido, se evidencia que los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Paján, dedica en su mayoría los recursos y esfuerzos donde tocaría trabajar en la parte donde no se cumple para su mejora.

Discusión

La presente investigación “Cultura organizacional y gestión administrativa en el departamento talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján 2022” tiene como objetivo general “Analizar la cultura organizacional y gestión administrativa en el departamento talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján 2022”, utilizando el enfoque cualicuantitativo que permite la medición y análisis de datos estadísticos de la investigación.

Considerando los resultados obtenido de la encuesta a los trabajadores y al personal administrativo de la institución se concluye que existe relación significativa entre la cultura organizacional y gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján 2022; dichos resultados se contrastan con la investigación realizada por el autor Edwin Kenny Ávila Banchón.

De los resultados obtenidos en la investigación, la cultura organizacional actual es predominante en el personal administrativo, Reyes & Moros (2022), determinan 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, así también Rincón & Aldana (2021) manifiesta qué, mediante una cultura organizacional cimentada en el respeto por la persona, contribuye al crecimiento personal, profesional, familiar y social, en interacción con el entorno, se conseguirá que esta impacte

sobre el rendimiento o desempeño de los que conforman una organización, a su vez que incidan en el sentido de pertenencia, logro de objetivos y resultados con eficiencia.

Así también Gómez (2020) expresa qué, la cultura organizacional es un factor determinante para la toma de decisiones gerenciales y dada esta situación, cobra relevancia y utilidad contar con las herramientas necesarias para que este, se convierta en un factor positivo que conduzca a mejores decisiones. Es decir, la cultura organizacional le da una identidad propia a la institución, debido a que cada organización posee una personalidad propia, a través de

características que la distinguen del resto de organizaciones. Para el autor Mena (2021), la cultura organizacional debe entender los niveles de incidencia que tiene sobre el clima laboral, en la identidad corporativa, en la cohesión y respaldo de los públicos internos y externos. Permite un proyecto empresarial objetivo, capaz de generar resultados y favorecer procesos de desarrollo institucional y social. Así, es posible decir que las empresas cuentan con una cultura organizacional sólida cuando son capaces de exteriorizar éxitos sustentados en su identidad

Sin embargo, los criterios de Rivera, Carrillo, Forgiony, Nuván, & Rozo (2020), expresan que la cultura organizacional ha venido siendo un tema controversial para múltiples autores e investigadores, puesto que, existen variaciones teóricas entre sus conceptos e importancia. Velásquez, Peralta, Landa, Chiscul, & Gamonal (2022) expresan que las organizaciones como los individuos poseen rasgos distintivos que las diferencian unas de otras. Cada una de ellas está conformada por principios y valores, un comportamiento colectivo en particular, resultado de la interacción y por el vínculo generado entre sus integrantes. Además, se convierte en un elemento estratégico que confiere una ventaja diferenciadora y perdurable en el tiempo para aquellas que logran alcanzarla.

Conclusiones

Mediante el proceso de investigación realizado a los trabajadores y al personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján 2022 se evidencia lo siguiente: Al diagnosticar la situación actual de la cultura organizacional en el GAD Municipal del Cantón Paján, cuenta con la relación existente entre la cultura organizacional y gestión administrativa, la cual tiene un mecanismo orientado al desarrollo de las normas y valores institucionales que rigen dentro de ella. Al definir los procesos administrativos en el GAD Municipal del Cantón Paján se evidencio un pequeño porcentaje donde se desconoce de los procesos administrativos que se desarrollan en el día a día, que esto podría ocasionar problemas en la institución. Se considera que la publicación de un artículo científico de los resultados de la investigación realizada en el GAD Municipal del Cantón Paján, permitirá el análisis adecuado de la relación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa.

Referencias bibliográficas

- Ambrossi, D., & Marconi, L. I. (24 de Junio de 2020). Diagnóstico de la cultura organizacional en el banco de Loja. *Universidad Espiritu Santo*, 7-27. Obtenido de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/74/72>
- Aparicio Gómez, W. O. (Julio - Diciembre de 2021). Concepto de cultura en antropología: el cambio cultural y social. *Revista Internacional de Filosofía Teórica y Práctica (RIFTP)*, 1(2), 143-156. doi:<https://doi.org/10.51660/riftp.v1i2.36>
- Barrios, R. E. (6 de Agosto de 2020). Cultura y valores organizacionales emergentes en la gerencia transcompleja. *Scientific*, 3(9), 214-232. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.9.11.214-232>
- Bendak, S., Shikhli, A. M., & Abdel-Razek, R. (14 de Junio de 2020). How changing organizational culture can enhance innovation: Development of the innovative culture enhancement framework. (L. Ardito, Ed.) *Cogent Business & Management*, 7(1), 1-17. doi:<https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1712125>
- Blanco Ariza, A. B., Vásquez -García, Á. W., García Jiménez, R., & Melamed Varela, E. (2020). Estructura organizacional como determinante competitivo en pequeñas y medianas empresas del sector alimentos. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVI(2), 133-147. doi:<https://doi.org/10.31876/rcs.v26i2.32429>
- Bustos Cando, E. P. (Marzo de 2023). *Universidad Israel*. (E. U. Quito, Ed.) Recuperado el 7 de Julio de 2023, de Repositorio Digital Universidad Israel: <http://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/3518>
- Carrero, Y. B. (5 de Noviembre de 2021). Identidad corporativa y los valores organizacionales, desde un liderazgo de avanzada. *Scientific*, 4(14), 347-366. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.14.17.347-366>
- Carro, J., Sarmiento, S., & Rosano, G. (21 de Diciembre de 2020). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 352-365. doi:<https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006>
- Cifuentes, J. E., & Camargo, A. L. (1 de Julio de 2020). La importancia del pensamiento filosófico y científico en la generación del conocimiento. *Cultura, Educación y Sociedad*, 9(1), 69-82. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.17981/cultedusoc.9.1.2018.05>
- Cisneros Parra, P. A. (4 de Mayo de 2022). *La gestión administrativa y el desarrollo organizacional de AUTOCENTER de la Ciudad de Riobamba – Ecuador*. (R. U. Chimborazo, Ed.) Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9003>
- Cordero, I. A., González, M., & Gómez, F. Y. (2021). Los valores organizacionales compartidos para el ejercicio de la dirección. *Didáctica y Educación*, 12(1), 201-213. Recuperado el 14 de Julio de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7909864>
- Cordero, I. A., González, M., & Gómez, F. Y. (31 de Marzo de 2021). Los valores organizacionales compartidos para el ejercicio de la dirección. Consideración teóricas necesarias.

Didasc@lia Didáctica y Educación, 12(1), 201-213. Obtenido de
<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/issue/view/63>

- Del Peso De La Cruz, J. F. (21 de Abril de 2023). *Universidad Estatal de la Península de Santa Elena*. (2. La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ed.) Recuperado el 7 de Julio de 2023, de Repositorio Universidad Estatal de la Península de Santa Elena: <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/9301>
- Duque, O. Y. (Septiembre de 2020). *Procesos Administrativos*. Bogotá, Colombia: AREANDINA Fundación Universitaria del Área Andina. Obtenido de <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/1328>
- Fernández, F. A. (9 de Agosto de 2021). Repensar el liderazgo estratégico: La visión -5ª-. *Instituto Español de Estudios Estratégicos*(7), 182-197. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6231823>
- Franco Párraga, D. S. (25 de Abril de 2023). *Universidad Estatal Península de Santa Elena*. (L. L. 2023, Ed.) Recuperado el 7 de Julio de 2023, de Repositorio Universidad Estatal Península de Santa Elena: <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/9345>
- Gómez, J. L. (2 de Abril de 2020). *La cultura organizacional y la toma de decisiones gerenciales*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10654/21346>
- González, J., Ramirez, R., Terán, N. T., & Palomino, G. (9 de Marzo de 2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina*, 5(1), 1157-1170. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Gutiérrez Silva, J. M., Romero Borré, J., Hernández Fernández, L., & Vega Jaramillo, F. Y. (Abril-Junio de 2021). Planificación estratégica situacional: Un proceso metódico-práctico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 762-783. Obtenido de <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35771/38091>
- Hernández, J. J., Chumaceiro, A. C., Ripoll, R., & González, N. (14 de Junio de 2020). Gestión ciudadana como corresponsabilidad del desarrollo social. Construcción desde la política pública en Colombia. *Ciencias Humanas y Sociales*, 89(2), 706-730. Recuperado el 14 de Julio de 2022, de https://www.researchgate.net/publication/335891436_ARTICULO_Gestion_ciudadana_como_corresponsabilidad_del_desarrollo_social_Construccion_desde_la_politica_publica_en_Colombia
- Hidalgo Cascante, M. J. (28 de Marzo de 2023). *Escuela Superior Politécnica de Chimborazo*. Recuperado el 7 de Julio de 2023, de DSpace ESPOCH: <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/18942>
- Julio Quintana, P. (Octubre - Diciembre de 2020). Importancia del modelo de gestión empresarial para las organizaciones modernas. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, IV(16), 272-283. doi:<https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v4i16.99>
- Lestrage, M. (24 de Diciembre de 2021). Las 8 nuevas tendencias en recursos humanos para 2022. (M. J. Bonacifa, Ed.) *Talento se busca*. Recuperado el 14 de Julio de 2022, de



<https://www.perfil.com/noticias/economia/7-nuevas-tendencias-en-recursos-humanos-para-2022.phtml>

- López López, A. (Abril - Junio de 2021). La administración como herramienta clave. Estudio de caso en la gestión empresarial en Tingo María. *Gaceta Científica*, VII(2), 59-69. doi:<https://doi.org/10.46794/gacien.7.2.1102>
- Manjarrez, N. N., Boza, J. A., & Mendoza, E. Y. (2 de Febrero de 2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. (Universidad de Cienfuegos, Ed.) *Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es.
- Márquez Ortiz, L. E., Viteri Mero, M. J., Useche Castro, L. M., & Cuétara Sánchez, L. M. (Abril - Junio de 2021). Proceso administrativo y sostenibilidad empresarial del sector hotelero de la parroquia Crucita, Manabí-Ecuador. *Revista de las Ciencias Sociales (RCS)*, XXVII(2), 367-385.
- Mena, D. (14 de Diciembre de 2021). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento y Gestión*(46), 11-47. doi:<https://doi.org/10.14482/pege.46.1203>
- Méndez, S., Moura, J., & Hernández, R. (8 de Marzo de 2020). Complejidad y dinámica, la necesidad de considerarlas en la evaluación organizacional. *Revista de Ciencias Sociales*, 24(2), 9-23. Recuperado el 13 de Julio de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7024297>
- Mendoza Fernandez, V. M., & Moreira Chóez, J. S. (9 de Abril de 2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*, VI(3), 608-620. doi:<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>
- Mora, P. (15 de Agosto de 2021). Como atraer y retener al mejor talento para aumentar las posibilidades de éxito. *Gestión Digital*. Obtenido de <https://www.revistagestion.ec/index.php/estrategia-analisis/como-atraer-y-retener-al-mejor-talento-para-aumentar-las-posibilidades-de-exito>
- Morejón Santistevan, M., & Ullaguari Pandi, P. X. (15 de Diciembre de 2022). *Repositorio Digital UNESUM*. Recuperado el 6 de Julio de 2023, de <https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4721>
- Moreno Ponce, M. R., Moreira Bueno, E. M., & Merchán Alay, J. A. (27 de Septiembre de 2022). El proceso administrativo y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado en el cantón Jipijapa. *Dominio de las ciencias*, VIII(3), 2367-2386. doi:<https://doi.org/10.23857/dc.v8i3.3006>
- Moreno, G., & Pineda, R. (11 de Junio de 2020). La determinación de la relación entre cultura organizacional y desempeño docente en instituciones de educación superior. *Hallazgo21*, 7(1), 112-132. Obtenido de <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/340/260>

- Nazarian, A., Atkinson, P., & Foroudi, P. (27 de Junio de 2020). Influence of national culture and balanced organizational culture on the hotel industry's performance. *63*, 22-32. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.01.003>.
- Parrales Chávez, M. F., & Barcia Villamar, F. E. (1 de Mayo de 2022). Calidad del proceso administrativo en gobierno autónomo descentralizado - Pedro Pablo Gómez. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informática, XV(5)*, 228-240. Recuperado el 6 de Julio de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8590716>
- Peña, H. C., & Villón, S. G. (05 de Febrero de 2020). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Scientific*, *3(7)*, 177-192. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pérez Escalante, G. (5 de Julio de 2022). Proceso administrativo. *Uno SAPIENS Boletín Científico de la Escuela Preparatoria No.1, V(9)*, 11-14. Recuperado el 6 de Julio de 2023, de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa1/article/view/8910>
- Ramírez Cardona, C. E., Ramírez Salazar, M., & Ramírez Salazar, C. F. (2022). *Fundamentos de Administración* (Quinta ed.). (2. Ecoe Ediciones, Ed.) Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones, 2022. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=RGBjEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Ramírez, R. J., del Valle, M., Ramírez, R. I., Lay, N. D., & Herrera, B. A. (15 de Octubre de 2020). Relationship Between social intelligence and resonant leadership in public health Institutions. *Ciencias Humanas y Sociales*, *35(90)*, 1223-1249. Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/30495/31541>
- Reyes B., H. (Enero de 2020). Artículo de Revisión. *Revista Médica de Chile, CXLVIII(1)*, 103-108. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872020000100103>
- Reyes, J., & Moros, H. (1 de Septiembre de 2022). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para el estudio. *Scielo*, *7(1)*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201
- Rincón Rodríguez, O. O., & Aldana Bautista, L. (Julio - Diciembre de 2021). Cultura organizacional y su relación on los sistema de gestión: una revisión bibliográfica. *SIGNOS - Investigación en Sistema de Gestión, XIII(2)*, 363-388. doi:<https://doi.org/10.15332/24631140.6675>
- Rivera, D. A., Carrillo, S. M., Forgiony, J. O., Nuván, I. L., & Rozo, A. C. (3 de Marzo de 2020). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Espacios*, *39(22)*, 27. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n22/a18v39n22p27.pdf>
- Sagástegui, M. (21 de Marzo de 2020). Cultura organizacional y compromiso laboral en el Hospital I La Esperanza-Essalud La Libertad, 2017. Recuperado el 14 de Julio de 2022, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29959>
- Saltos Buri, V., Lucas Chele, F. A., Fienco Bacusoy, B. A., & Castro Zorrilla, G. Y. (10 de Agosto de 2022). Proceso administrativo: un estudio al crecimiento empresarial de las MIPYMES operadoras turísticas, cantón Puerto López. *RECIMUNDO, VI(3)*, 344-354. doi:[https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(3\).junio.2022.344-354](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(3).junio.2022.344-354)



- Silva, J. (9 de Septiembre de 2021). Sentido de pertenencia e identidad. (M. Bejarano, Ed.) *Colombiana de Cirugía*, 15(3), 139-139. Obtenido de <https://www.revistacirugia.org/index.php/cirugia/article/view/1369/1032>
- Soledispa Cañarte, B. J., & Rodríguez Morán, K. G. (12 de Octubre de 2021). El control interno y su incidencia en la gestión administrativa del GAD Pedro Carbo, Ecuador. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, VII(6), 162-179. doi:<https://doi.org/10.23857/dc.v7i6.2323>
- Souto Anido, L., Marrero Ancizar, Y., Márquez Sánchez, F., & Vergara Romero, A. (2020). Incidencia de la Gestión de los Recursos Humanos en los resultados Organizacionales: ¿mito o realidad? *GECONTEC: Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*, VIII(1), 1-23. Recuperado el 10 de Enero de 2023, de <https://gecontec.org/index.php/unesco/article/view/33/26>
- Suárez Yagual, H. J. (24 de Abril de 2023). *Universidad Estatal Península de Santa Elena*. (M. F. La Libertad. UPSE, Ed.) Recuperado el 7 de Julio de 2023, de Repositorio Universidad Estatal Península de Santa Elena: <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/9336>
- Toala Bozada, S. P., & Bonilla Chele, A. V. (29 de Junio de 2023). *Repositorio Digital UNESUM*. Recuperado el 6 de Julio de 2023, de <https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/5409>
- Trinidad Javier, V. G. (2023). *Universidad Nacional Agraria de la la Sela*. Recuperado el 7 de Julio de 2023, de Repositorio Institucional Universidad Nacional Agraria de la la Sela: <https://hdl.handle.net/20.500.14292/2464>
- Ulloa, N. G. (30 de Mayo de 2021). Cultura organizacional ¿un paradigma social? (B. Loaiza Ruiz, & R. Muela Andrade, Edits.) *ComHumanitas*, 10(2), 150-173. doi:<https://doi.org/10.31207/rch.v10i2.201>
- Uriarte, J. M. (11 de Marzo de 2020). *Caracteristicas.co*. Obtenido de Caracteristicas.co: <https://www.caracteristicas.co/reglamento/>
- Velásquez Vásquez, J. A., Peralta Gutarra, K. S., Landa Rojas, M. J., Chiscul Padilla, M. Á., & Gamonal Montoya, J. A. (Abril de 2022). Cultura organizacional en las entidades. *Revista Conrado*, XVIII(S1), págs. 159-170. Recuperado el 17 de Enero de 2023, de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2330/2258>
- Villalobos, J. V., & Ganga, F. (24 de Diciembre de 2020). Una perspectiva desde la bioética empresarial. (A. I. de Carvalho, J. A. Pádua, & L. F. Sedrez, Edits.) *Fronteras: Journal of Social, Technological and Environmental Science*, 7(3), 214-230. doi:<https://doi.org/https://doi.org/10.21664/2238-8869.2018v7i3.p214-230>
- Wei, Y., & Miraglia, S. (6 de Marzo de 2020). Cultura organizacional y transferencia de conocimiento en organizaciones basada en proyectos: conocimiento teóricos de una empresa constructora de China. *International Journal of Project Management*, 35(a), 571-585. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2017.02.010>
- Yopan, J. L., Palmero, N., & Santos, J. R. (21 de Febrero de 2020). Cultura Organizacional. *ALAS*, 11(20), 263-289. Recuperado el 13 de Julio de 2022, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>

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.

