



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

Año: XI Número: Edición Especial. Artículo no.:45 Período: Diciembre, 2023

TÍTULO: Evaluación de la organización en el departamento de Arte, Cultura, Turismo, Deporte y Educación del gobierno Municipal de Quevedo.

AUTORES:

1. Máster. Betty Giomara Valle Fiallos
2. Máster. Jimena Elizabeth Montes De Oca Sánchez
3. Est. Elvis Jhon Mora Nupia
4. Est. Gerardo Francisco Hidalgo Rodríguez

RESUMEN: La investigación se centró en el diagnóstico organizacional del Departamento de Arte, Cultura, Turismo, Deporte y Educación del Gobierno Autónomo Descentralizado de Quevedo. Se empleó un enfoque cualitativo-cuantitativo con un diseño metodológico descriptivo y bibliográfico. Se recopilaron datos a través de un cuestionario de 15 preguntas, respondido por 43 colaboradores del departamento, con el propósito de evaluar su situación actual y encontrar oportunidades de mejora. El diagnóstico abarcó aspectos como metas organizacionales, planeación, desarrollo administrativo, comunicación, integración de equipos, juntas de trabajo, improvisación, relaciones laborales, crecimiento organizacional y toma de decisiones. Los datos recopilados se analizaron, identificando áreas que necesitan fortalecimiento y oportunidades de optimización en el funcionamiento del departamento.

PALABRAS CLAVES: diagnóstico organizacional, Gobierno Autónomo, metas organizacionales.

TITLE: Evaluation of the organization in the department of art, culture, tourism, sports and education of the Municipal Government of Quevedo.

AUTHORS:

1. Master. Betty Giomara Valle Fiallos.
2. Master. Jimena Elizabeth Montes De Oca Sánchez.
4. Stud. Elvis Jhon Mora Nupia.
5. Stud. Gerardo Francisco Hidalgo Rodríguez.

ABSTRACT: The research focused on the organizational diagnosis of the Department of Art, Culture, Tourism, Sports, and Education of the Decentralized Autonomous Government of Quevedo. A qualitative-quantitative approach was used with a descriptive and bibliographic methodological design. Data were collected through a 15-question questionnaire, answered by 43 collaborators of the department, with the purpose of evaluating their current situation and finding opportunities for improvement. The diagnosis covered aspects such as organizational goals, planning, administrative development, communication, team integration, work meetings, improvisation, labor relations, organizational growth and decision making. The data collected were analyzed, identifying areas in need of strengthening and opportunities for optimization in the operation of the department.

KEY WORDS: organizational diagnosis, autonomous government, organizational goals.

INTRODUCCIÓN.

El desarrollo organizacional concentra sus esfuerzos en la optimización de procesos y en promover cambios que fuesen necesarios con este fin. La finalidad de esta área investigativa es la de conocer cómo trabajan las personas e identificar como mejorar su trabajo dentro de sus áreas respectivas (Laoyan, 2023)

Según Rodríguez (2022), el desarrollo organizacional es importante porque “permite que las empresas puedan ejecutar un proceso de análisis y cambios que consigan mejorar su productividad, habilidades, rendimiento y conocimiento, tanto de manera general como individual”.

Los cambios organizacionales tienen relación con el proceso de realizar adaptaciones a la estructura, los procesos o incluso la cultura, con la finalidad de lograr mayor efectividad (Bozic, 2023) y adicionalmente, la gestión del talento tiene un rol trascendental a nivel institucional, por lo que se deben realizar acciones estratégicas por parte del gerente y la organización como un todo para acoplarse a su desarrollo (Torres, 2018).

El proceso de desarrollo organizacional parte de la necesidad de una revisión de la organización existente y de cómo se desenvuelve el negocio (Doroshuk, 2019), así el diagnóstico de la organización se hace indispensable. Es necesario entonces analizar la organización como un todo, el área o departamento y el trabajo individual.

Segredo et al. (2016) mencionan, que es importante conocer cómo desarrollar y también aplicar técnicas y proyectos de intervención que consideren las diferencias individuales, la participación de los trabajadores en las decisiones y la vinculación equitativa del desempeño con la recompensa. Para contar con una adecuada administración, una ciudad necesariamente debe contar con personal preparado y en constante actualización, para que las gestiones que se realicen sean efectivas; por otro lado, se debe realizar una correcta planificación, y el equipo de trabajo debe estar comprometido en cumplir lo acordado (Sánchez, 2003).

La estructura organizacional es fundamental para cualquier empresa u organización, sea esta pública o privada, así las distintas actividades y tareas que el talento humano desempeña se dividen para que las mismas sean desarrolladas de forma eficaz y eficiente. Esto permite el logro de las metas y objetivos de las entidades (Ocampo et al., 2019).

En el sector público, debido a los cambios de dirigentes, tanto ellos como el personal administrativo se toman un tiempo en acoplarse a las actividades de trabajo y al nuevo equipo que estará al frente de dichas actividades; es por ello, por lo que es muy importante que los líderes pongan en práctica sus conocimientos administrativos y comprendan los motivos y medios disponibles para incentivar al equipo de trabajo a cumplir con sus objetivos; así entonces, los gerentes o líderes tienen la responsabilidad de fortalecer los equipos de trabajo y juntamente con ellos ejecutar acciones que les permitan alcanzar los objetivos organizacionales.

El GAD municipal de Quevedo es liderado por su máxima autoridad, el alcalde de la ciudad, quien es máximo líder, seguido de directores y coordinadores. La estructura muestra que los coordinadores cuentan con asistentes y trabajadores de campo; por otro lado, los concejales tienen su jurisdicción únicamente como legisladores de la institución. Este municipio actualmente y debido a la nueva administración, ha asignado a un nuevo director y coordinadores del Departamento de Arte, Cultura, Turismo, Deporte y Educación. Estos nuevos funcionarios se encargarán de liderar las actividades que a cada uno de los departamentos le corresponde; por tanto, es de vital importancia conocer la estructura de trabajo, el ambiente laboral y cómo se han desarrollado sus actividades hasta el momento.

El objetivo de la presente investigación es realizar un diagnóstico de aspectos relacionados con la condición actual del ambiente de la organización y del departamento de Arte, Cultura, Turismo, Deporte y Educación.

DESARROLLO.

Materiales y métodos.

La modalidad de la investigación tuvo un enfoque cuali-cuantitativo. La investigación cualitativa permitió recopilar información considerada importante relacionada con el tema de investigación y la investigación cuantitativa permitió recopilar datos importantes que mediante el análisis brindó tendencias de opiniones y experiencias de los colaboradores del departamento de Arte, Cultura,

Turismo, Deporte y Educación del Gad Municipal de la ciudad de Quevedo (Universidad de Santander, 2021).

La investigación fue de carácter descriptivo, pues permitió conocer las propiedades y características de la situación de estudio (Muguirra, 2018). En este caso, ¿cuál es la situación organizacional que atraviesa el Departamento de Arte, Cultura, Turismo, Deporte y Educación del GAD municipal de Quevedo?.

Para la recopilación de datos, se realizó una encuesta de 15 preguntas, tomando como referencia a Guízar (1997) de su libro Desarrollo Organizacional, principios y aplicaciones, donde se propone un instrumento de diagnóstico organizacional para recopilación de información y brinda un grupo de preguntas efectivas para obtener información clara; con esto, se pretendió conocer la situación actual de aspectos como objetivos y metas organizacionales, planeación básica, desarrollo administrativo, comunicación efectiva, integración de equipos de trabajo, juntas de trabajo, improvisación en el área, relación director-colaboradores, relación laboral, crecimiento de la organización, toma de decisiones y otros; ámbitos que nos ayudan a tener idea clara de la situación actual del ambiente organizacional del Departamento de Arte, Cultura, Turismo y Educación, donde existen 78 colaboradores.

De la población total del departamento objeto de estudio, únicamente 43 colaboradores tuvieron la disposición de participar en la investigación.

Resultados.

Los resultados obtenidos de los colaboradores del Departamento de Arte, Cultura, Turismo, Deporte y Educación permiten conocer mediante algunas dimensiones, la situación organizacional actual en relación con el ambiente.

1. ¿Los objetivos y metas del departamento y del GAD Municipal en general son claros para todos?

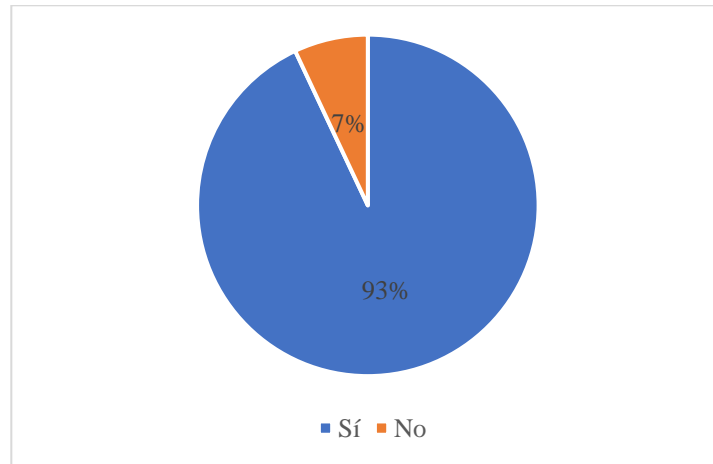


Figura 1. Objetivos y metas. Fuente: Datos tomados de levantamiento información en los colaboradores municipales 2023.

Respecto a si los encuestados consideran que los objetivos y metas del departamento y del municipio en general son claros, el 93% mencionaron que sí lo son y apenas un 7% mencionaron que no lo son.

2. ¿Todo el personal conoce los objetivos y metas del departamento?

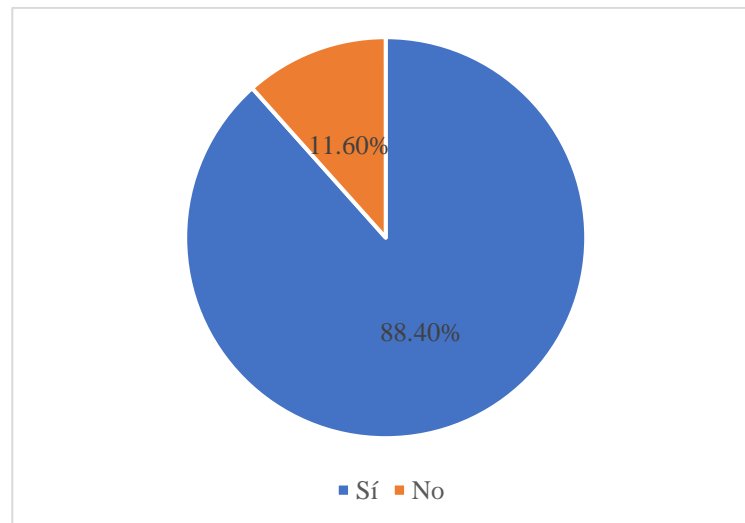


Figura 2. Objetivos y metas. Fuente: Datos tomados de levantamiento información en los colaboradores municipales 2023.

En relación con si el personal conoce los objetivos y metas del departamento municipal, el 88,4% mencionaron que si los conocen y apenas un 11.6% mencionaron que no los conocen.

3. ¿Conoce usted el plan de crecimiento del área de su departamento?

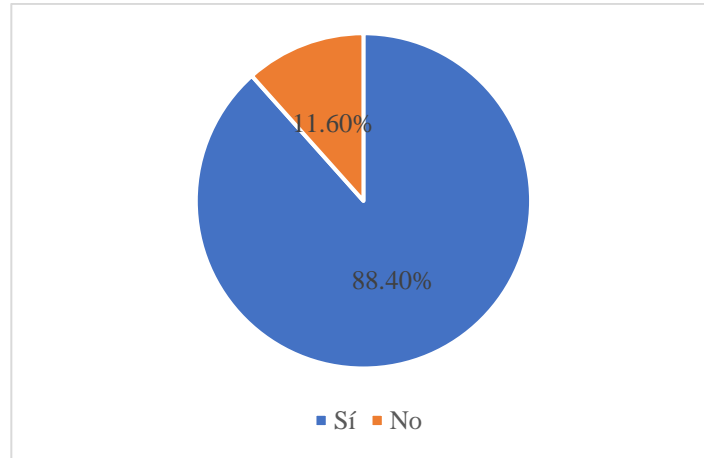


Figura 3: Plan de crecimiento. Fuente: Datos tomados de levantamiento información en los colaboradores municipales 2023.

Respecto a si los encuestados conocen el plan de crecimiento del área, el 88,4% mencionaron que sí lo conocen y el 11,6% mencionaron que no lo conocen.

4. ¿Ha dejado de existir la improvisación en su área de trabajo?

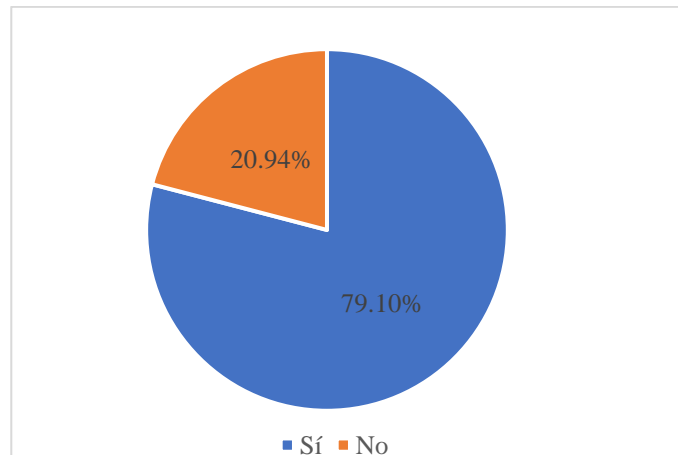


Figura 4: Improvisación en el área de trabajo. Fuente: Datos tomados de levantamiento información en los colaboradores municipales 2023.

En referencia a si ha dejado de existir improvisación en el área de trabajo, el 79,1% de los encuestados mencionaron que sí y el 20,9% mencionaron que no.

5. ¿Cree que existe una buena comunicación en su organización y en su departamento?

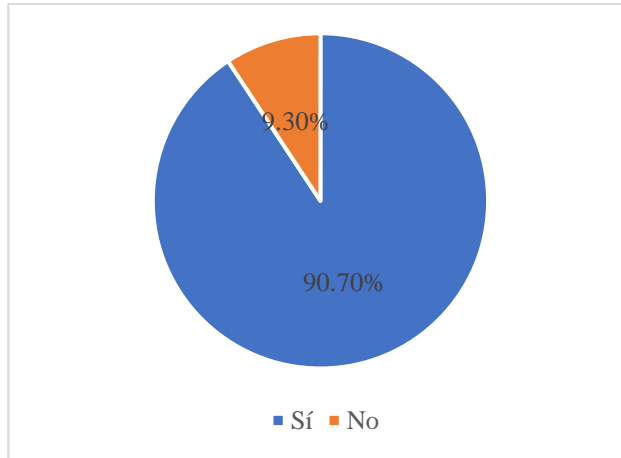


Figura 5: Comunicación efectiva. Fuente: Datos tomados de levantamiento información en los colaboradores municipales 2023.

Respecto a si existe una buena comunicación en la organización y en el departamento, el 90,7 mencionaron que sí y el 9,3% mencionaron que no.

6. ¿La manera como se relaciona el director con sus colaboradores les conduce a tener participación en la toma de decisiones, a mantener una comunicación abierta, proporciona motivación y reconocimiento a su trabajo?

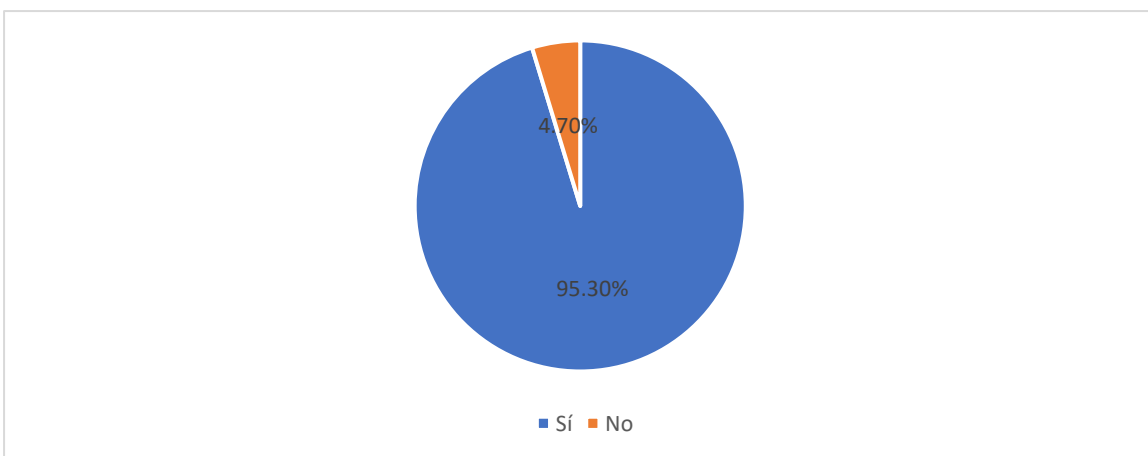


Figura 6: Relación Director y colaboradores. Fuente: Datos tomados de levantamiento información en los colaboradores municipales 2023.

En relación con si la relación del director con sus colaboradores les conduce a tener participación en la toma de decisiones, a mantener una comunicación abierta, proporciona motivación y reconocimiento a su trabajo, el 95,3% mencionaron que sí y el 4,7% mencionaron que no.

7. ¿Considera que su jefe inmediato predica con el ejemplo hacia los colaboradores?

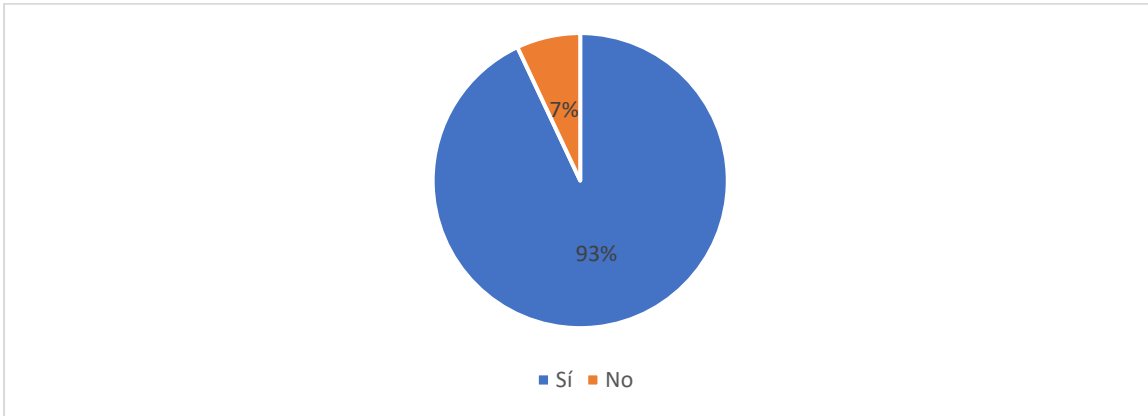


Figura 7. Liderazgo. Fuente: Datos tomados de levantamiento información en los colaboradores municipales 2023.

En referencia a si consideran que su jefe inmediato predica con el ejemplo hacia los demás, el 93% mencionaron que sí y el 7% mencionaron que no.

8. Con sus compañeros de trabajo ¿Existe la madurez emocional para que el personal apoye a otros para conseguir metas?

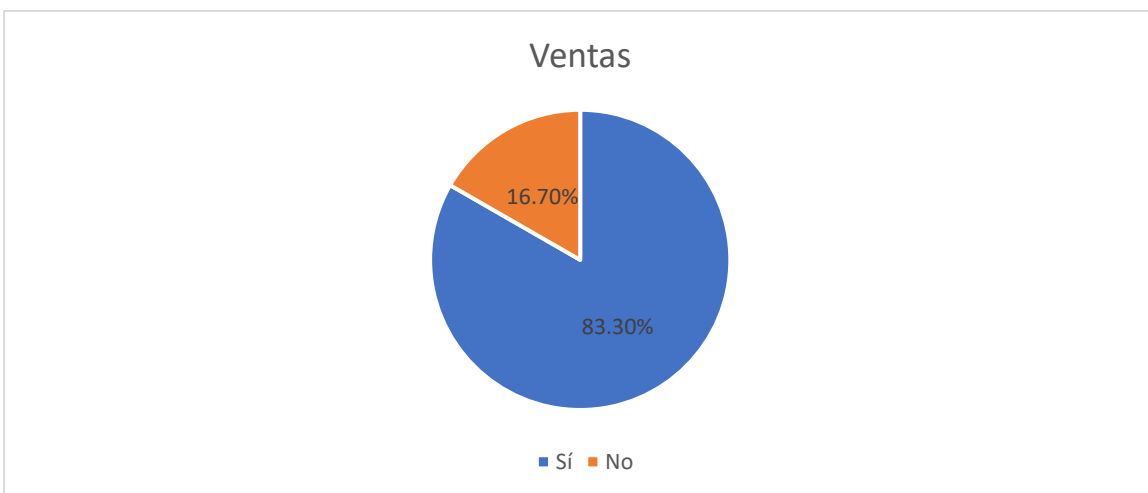


Figura 8. Relación laboral. Fuente: Datos tomados de levantamiento información en los colaboradores municipales 2023.

Respecto a si en la relación con los compañeros de trabajo hay madurez emocional para que el personal apoye a otros para conseguir metas, el 83,3% mencionaron que sí y el 16,7% mencionaron que no.

9. ¿Se mantiene un “espíritu de equipo” en la organización y en su departamento?

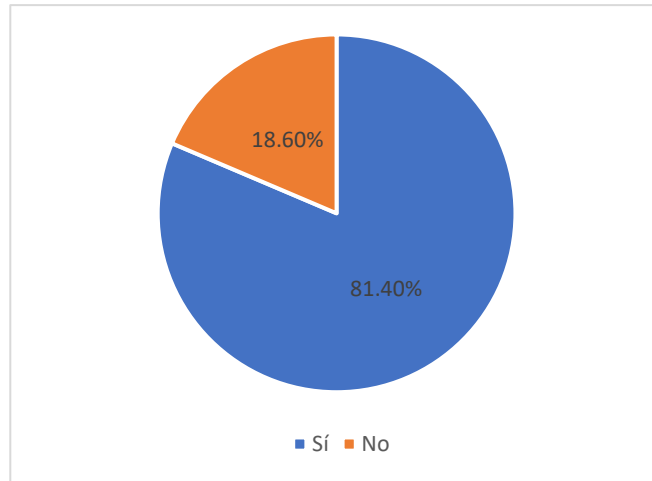


Figura 9: Trabajo en Equipo. Fuente: Datos tomados de levantamiento información en los colaboradores municipales 2023.

Respecto a si se mantiene un espíritu de equipo en la organización y en el departamento, el 81,4% mencionaron que sí y el 18,6% mencionaron que no.

10. ¿Existe apoyo de la dirección y mandos medios para agilizar tareas?

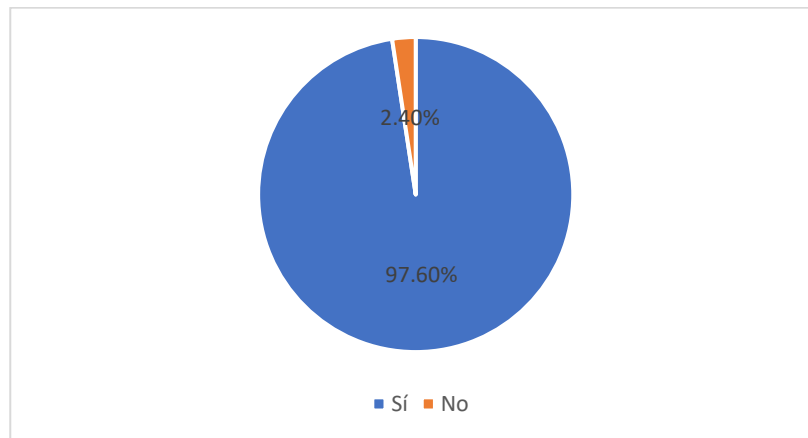


Figura 10: Dirección y apoyo. Fuente: Datos tomados de levantamiento información en los colaboradores municipales 2023.

En referencia a si existe apoyo de la dirección y mandos medios para agilizar tareas, el 97,6% de encuestados mencionó que sí y el 2,4% mencionó que no.

11. ¿Se analizan los errores para evaluar posibles cambios?

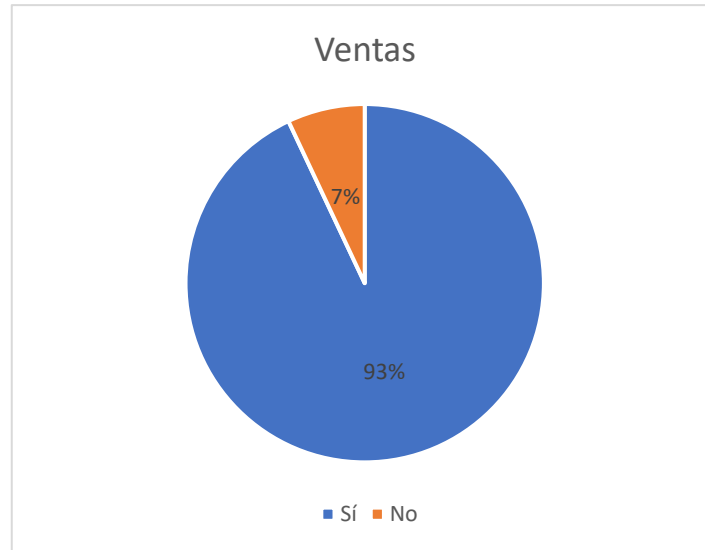


Figura 11: Evaluación de trabajo. Fuente: Datos tomados de levantamiento información en los colaboradores municipales 2023.

En relación con si se analizan los errores para evaluar posibles cambios, el 93% mencionó que sí y el 7% mencionó que no.

12. ¿Se aprovecha “bien” el tiempo en las juntas tanto a nivel organizacional como en su departamento?

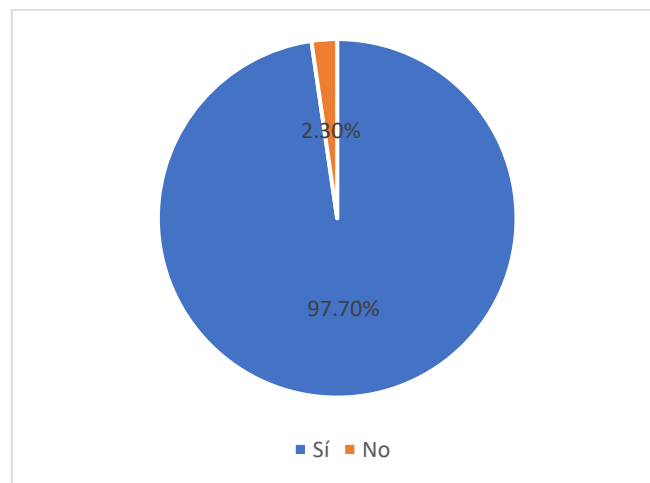


Figura 12: Reuniones de trabajo. Fuente: Datos tomados de levantamiento información en los colaboradores municipales 2023.

Respecto a si se aprovecha bien el tiempo en las juntas de trabajo, tanto a nivel organizacional como en el departamento, el 97,7% mencionó que sí y el 2,3% mencionó que no.

13. ¿Siempre se logran consensos y acuerdos sin llegar a tener fricciones?

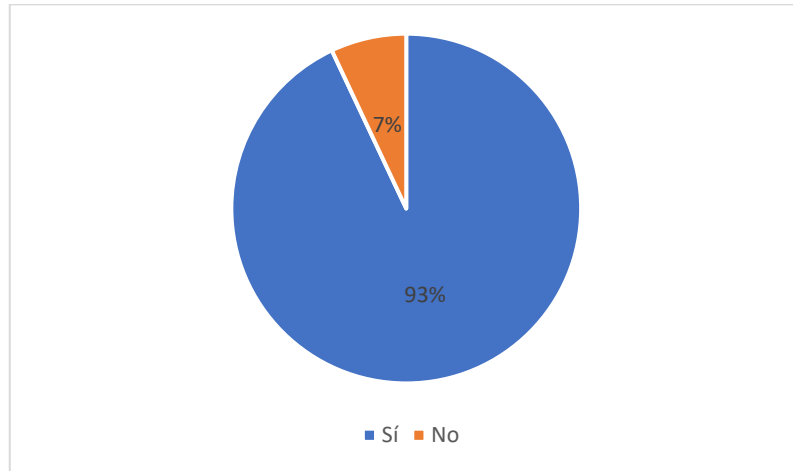


Figura 13: Toma de decisiones. Fuente: Datos tomados de levantamiento información en los colaboradores municipales 2023.

En referencia a si siempre se logran consensos y acuerdos sin llegar a tener fricciones, el 93% mencionó que sí y apenas un 7% mencionó que no.

14. ¿Los acuerdos que se logran contribuyen al crecimiento de la organización y de su departamento?

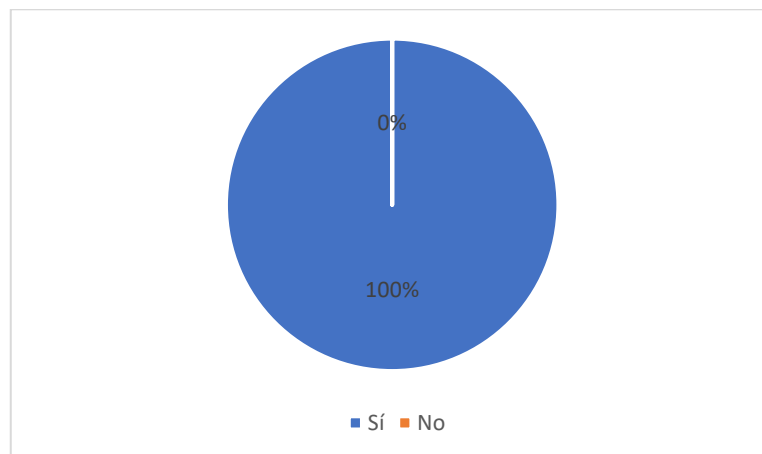


Figura 14: Crecimiento de la organización. Fuente: Datos tomados de levantamiento información en los colaboradores municipales 2023.

Con relación a si los acuerdos que se logran contribuyen al crecimiento de la organización y de su departamento, el 100% mencionó que sí.

15. ¿Se administran los proyectos que se presentan en forma “efectiva”?

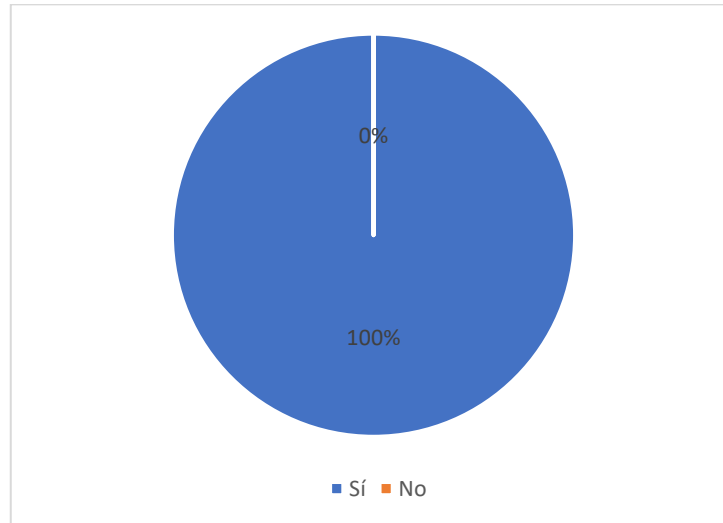


Figura 15: Crecimiento de la organización. Fuente: Datos tomados de levantamiento información en los colaboradores municipales 2023.

En relación con si se administran los proyectos que se presentan en forma efectiva, el 100% mencionó que sí.

Discusión.

El desarrollo organizacional de los municipios implica la implementación de estrategias y prácticas para mejorar la eficiencia, la eficacia y la transparencia en la administración municipal. Esto puede incluir aspectos como la planificación estratégica, la gestión del talento, la mejora de los procesos, la participación ciudadana y la implementación de tecnología (Rojas, 2022); por tanto, el diagnóstico organizacional adecuado acerca de la situación por la que atraviesa la organización permite la

aplicación del desarrollo organizacional, el cual es un proceso de cambio estrictamente planeado que tiene su fundamento justamente en este diagnóstico (Asencio et al., 2017).

El conocimiento de objetivos y metas es relevante para todos los miembros de la organización, y por otro lado, la declaración de principios estratégicos y de procesos de planificación estratégica juntamente con abordajes integrales y multidisciplinarios son necesarios según lo menciona Díaz (2019); así en cambio, las intervenciones de desarrollo organizacional contribuyen al bienestar laboral y a la efectividad organizacional. Álvarez & Delgado (2020) afirman, que los gobiernos municipales atraviesan una crisis en cuanto a la gestión administrativa, ya que las autoridades elegidas por voto popular carecen de habilidades gerenciales; por ello, la importancia de que a través de la capacitación se desarrollen competencias y habilidades de los trabajadores municipales. Se comprende entonces, la necesidad de desarrollo organizacional por su impacto de mejora en las organizaciones para poder contar con un personal comprometido a través de la implementación de buenas prácticas de gestión.

CONCLUSIONES.

La investigación se centró en definir aspectos clave para diagnosticar la realidad actual del ambiente organizacional. Se aplicó una encuesta a 43 colaboradores, revelando que los objetivos y metas del departamento y del municipio son claros. Aunque la mayoría conoce el plan de crecimiento del área, existe un grado significativo de improvisación.

La comunicación se percibe como buena, y el liderazgo involucra a los empleados en la toma de decisiones y reconoce su trabajo. Se analizan errores y se alcanzan consensos; sin embargo, se destaca la necesidad de mejorar el trabajo en equipo, las relaciones laborales y reducir la improvisación. En general, el departamento cumple con aspectos esenciales para su desarrollo y funcionamiento eficiente, relevantes tanto para organizaciones públicas como privadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Álvarez, N., & Delgado, J. (2020). Desarrollo organizacional en la gestión municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 955-971.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/133/153>
2. Asencio, L., Guarnizo, S., Caiche, W., & Medina, V. (2017). El diagnóstico organizacional, contextualizado en los negocios fabriles de la provincia de Santa Elena-Ecuador 2015-2016. *INNOVA Research Journal*, 2 (5), 137–147.
<http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/237/284>
3. Bozic, V. (2023). Organization and organizational development. 12. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/368756869_Organization_and_organizational_development
4. Díaz, M. (2019). Estudio preliminar sobre desarrollo organizacional y cambio planeado en una organización del sector de los servicios. *Universidad de la Habana*, (288), 245-260.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0253-92762019000200245&script=sci_arttext&tlng=en
5. Doroshuk, H. (2019). Organizational development as a modern management tool for transformation of the company (case of Ukrainian energy company). *Management*, 23(1), 61-74.
https://zbc.uz.zgora.pl/Content/57651/4_doroshuk_organizational.pdf
6. Guízar, R. (1997). *Desarrollo organizacional: principios y aplicaciones*. México: McGrawHill interamericana editores..
<https://dspace.scz.ucb.edu.bo/dspace/bitstream/123456789/8989/1/8624.pdf>
7. Laoyan, S. (2023). *Desarrollo organizacional: una mirada integral sobre tu empresa*. (sitio web ASANA). Obtenido de: <https://asana.com/es/resources/organizational-development>
8. Muguiru, A. (2018). ¿Qué es la investigación descriptiva?. (sitio web QuestionPro). Obtenido de: <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva/>

9. Ocampo, W., Huilcapi, N., & Cifuentes, A. (2019). La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 3(4), 114-137.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7402133.pdf>
10. Rodríguez, N. (2022). ¿Qué es el desarrollo organizacional? Características, etapas y modelos. (sitio web blog.hubspot.es). Obtenido de: <https://blog.hubspot.es/sales/que-es-desarrollo-organizacional>
11. Rojas, D. (2022). La participación ciudadana en la elaboración del Plan de Desarrollo Urbano Local. *Estudios de la Gestión: revista internacional de administración*, 12, 93-119.
<https://www.uasb.edu.ec/observatorio-pyme/wp-content/uploads/sites/6/2022/10/205-75-PB.pdf#page=91>
12. Sánchez, F. (2003). Planificación estratégica y gestión pública por objetivos. ILPES.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/ef792e6b-8df0-407f-94e6-406a6a7f1f18/content>
13. Segredo, A., García, A., León, P., & Perdomo, I. (2016). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR*, (24), 86-99.
<https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200/476>
14. Torres, G. (2018). El empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional de la Universidad Técnica de Ambato (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano.). <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28327/1/48%20GTH.pdf>

15. Universidad de Santander. (2021). Investigación cualitativa y cuantitativa: características, ventajas y limitaciones. (sitio web Santander Becas). Obtenido de: <https://www.becas-santander.com/es/blog/cualitativa-y-cuantitativa.html>

DATOS DE LOS AUTORES.

- 1. Betty Giomara Valle Fiallos.** Magíster Ejecutiva en Dirección de Empresas con énfasis en Gerencia Estratégica. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador. E-mail: ua.bettyvalle@uniandes.edu.ec
- 2. Jimena Elizabeth Montes De Oca Sánchez.** Magíster Ejecutiva en Dirección de Empresas con énfasis en Gerencia Estratégica. Docente de la carrera de Administración de Empresas. Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador. E-mail: ua.jimenamontesdeoca@uniandes.edu.ec
- 3. Elvis Jhon Mora Nupia.** Estudiante de la carrera de Administración de Empresas. Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador. E-mail: aa.elvisjmn53@hotmail.com
- 4. Gerardo Francisco Hidalgo Rodríguez.** Estudiante de la carrera de Administración de Empresas. Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador. E-mail: aa.gerardofhr63@uniandes.edu.ec

RECIBIDO: 10 de septiembre del 2023.

APROBADO: 7 de octubre del 2023.