



DOI: <https://doi.org/10.46296/yc.v10i18.0797>

CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE DAULE

ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE ADMINISTRATIVE MANAGEMENT OF HUMAN TALENT OF THE DECENTRALIZED AUTONOMOUS GOVERNMENT OF DAULE

Jaime-Baque Miguel Angel ¹; Aguirre-Cañarte Alexander Xavier ²

¹ Universidad Estatal Del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador.

Correo: miguel.jaime@unesum.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6117-837X>

² Universidad Estatal Del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador. Correo: aguirre-

alexander4863@unesum.edu.ec . ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-8986-2114>

Resumen

Este estudio examina la cultura organizacional y su impacto en la gestión administrativa del Departamento de Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Daule. El objetivo principal es evaluar cómo los elementos culturales influyen en la eficiencia y efectividad de la gestión de talento humano. El problema radica en que el departamento enfrenta desafíos debido a una cultura organizacional que no está alineada con las mejores prácticas, resultando en problemas de comunicación interna, resistencia al cambio y falta de cohesión en los equipos de trabajo, lo que afecta la moral y productividad. Para abordar este problema, se utilizó una metodología cualitativa que incluyó entrevistas semiestructuradas, encuestas al personal, análisis de documentos internos y grupos focales. Los resultados muestran que la deficiencia en la comunicación efectiva, la baja motivación y la resistencia al cambio son factores clave que contribuyen a la ineficiencia administrativa. La conclusión hace énfasis a la necesidad de alinear la cultura organizacional con las prácticas de gestión administrativa para mejorar el rendimiento del departamento. Se debe implementar estrategias para fortalecer la comunicación, promover un entorno colaborativo y gestionar el cambio de manera efectiva. El estudio sugiere un modelo de intervención que combina técnicas de gestión del cambio con prácticas de desarrollo organizacional específicas para el contexto gubernamental, ofreciendo un enfoque innovador para mejorar la alineación cultural y administrativa en entidades públicas.

Palabras claves: Alineación, desarrollo organizacional, entorno colaborativo, gestión administrativa.

Abstract

This study examines the organizational culture and its impact on the administrative management of the Human Talent Department in the Municipal Decentralized Autonomous Government of the Daule Canton. The main objective is to evaluate how cultural elements influence the efficiency and effectiveness of human talent management. The problem is that the department faces challenges due to an organizational culture that is not aligned with best practices, resulting in internal communication problems, resistance to change and lack of cohesion in work teams, which affects morale and productivity. . To address this issue, a qualitative methodology was used that included semi-structured interviews, staff surveys, internal document analysis, and focus groups. The results show that deficiency in effective communication, low motivation and resistance to change are key factors that contribute to administrative inefficiency. The conclusion highlights the need to align organizational culture with administrative management practices to improve department performance. Strategies must be implemented to strengthen communication, promote a collaborative environment and manage change effectively. The study suggests an intervention model that combines change management techniques with organizational

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 29 de septiembre de 2025.

Fecha de aceptación: 05 de diciembre de 2025.

Fecha de publicación: 12 de enero de 2026.



development practices specific to the government context, offering an innovative approach to improve cultural and administrative alignment in public entities.

Keywords: Alignment, organizational development, collaborative environment, administrative management.

1. Introducción

Los retos en la gestión pública en Ecuador se evidencian a través de una serie de problemáticas. Entre ellos, la no garantía del uso eficiente y transparente de los recursos públicos, no se promueve mecanismos de participación que permitan a la población involucrarse en la toma de decisiones y en la supervisión de las acciones del gobierno local. Así mismo se carece de una planificación estratégica que guíe el desarrollo local. Esto implica identificar las necesidades de la comunidad, establecer metas y objetivos a corto, mediano y largo plazo, y diseñar acciones concretas para alcanzarlos, lo que conlleva a generar desconfianza hacia las instituciones públicas.

La gestión administrativa del departamento de Talento Humano en un Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Daule, se encuentra intrínsecamente vinculada con la cultura organizacional que permea

dentro de la institución. Esta relación entre cultura y gestión administrativa es fundamental, ya que la manera en que se conciben desarrolla y gestionan las políticas, procesos y recursos humanos dentro de una entidad pública no solo refleja la identidad y los valores institucionales, sino que también impacta directamente en la eficacia y el desempeño organizacional.

En este sentido, Raffino (2023) menciona que la gestión administrativa es el conjunto de actividades que se realiza para dirigir una organización mediante una conducción racional de tareas, esfuerzos y recursos. Su capacidad de controlar y coordinar las acciones y los distintos roles que se desempeñan dentro de la empresa permite prevenir problemas y alcanzar los objetivos. Cuando se habla de gestión administrativa es como una sinergia de acciones que busca la mejor utilización de recursos, estas a su vez pueden provocar un impacto positivo o



también puede ser negativo (Soledispa et al., 2022).

La cultura organizacional en el ámbito municipal abarca una serie de valores, normas, creencias y prácticas compartidas que moldean la forma en que se llevan a cabo las actividades administrativas y se interactúa con el personal. En este contexto, el departamento de Talento Humano juega un papel crucial, siendo el responsable de gestionar el recurso humano de manera estratégica y eficiente, asegurando que se alinee con los objetivos y necesidades de la institución. En el contexto de los GAD municipales, una cultura organizacional sólida y positiva puede mejorar la cohesión del equipo, fomentar la colaboración interdepartamental y fortalecer el compromiso de los empleados con los objetivos institucionales (Robbins & Judge, 2019)

Sin embargo, es importante reconocer que la cultura organizacional no es estática, sino que está sujeta a cambios y evoluciones que pueden ser influenciados por diversos factores internos y externos. En este sentido, el entendimiento de la cultura

organizacional dentro del departamento de Talento Humano se convierte en un aspecto clave para el diseño e implementación de estrategias efectivas de gestión administrativa que promuevan un ambiente laboral favorable, el desarrollo del talento, la retención del personal y, en última instancia, el logro de los objetivos institucionales.

En esta investigación, se explorará en detalle la cultura organizacional en el contexto específico del departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Daule, analizando cómo influye en la gestión administrativa de recursos humanos. Se examinarán los valores, normas y prácticas que caracterizan esta cultura, así como los desafíos y oportunidades que presenta para la eficacia y la innovación en la gestión del talento humano en el ámbito municipal. Además, se propondrán estrategias para fortalecer y gestionar de manera efectiva la cultura organizacional, con el fin de mejorar su desempeño y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Desarrollo

Cultura Organizacional

Las compañías que fomentan una cultura participativa entre sus empleados públicos tienen el potencial de impactar directamente en los resultados económicos y en la satisfacción de los clientes. La cultura organizacional se define como el conjunto de comportamientos, valores, principios y ética que guían las acciones de los individuos en el entorno laboral. Metafóricamente, la cultura organizacional representa el comportamiento más destacado de los empleados tanto en el sector público como privado. Desde esta perspectiva, es crucial reconocer que la cultura organizacional juega un papel determinante en el desempeño laboral, ya que influye en los resultados tangibles, la eficacia y, además, en aspectos como la salud, el compromiso, el entusiasmo y la flexibilidad del personal que lleva a cabo las actividades en el contexto empresarial (Vélez 2021).

La característica distintiva de cada empresa en el mercado económico es su Cultura Organizacional, la cual refleja su compromiso con su misión

y comunica sus actitudes, valores, creencias y hábitos a la sociedad. Esta cultura puede influir positiva o negativamente en la forma en que la empresa persigue sus objetivos. Una Cultura Organizacional bien gestionada puede generar cambios positivos en el entorno laboral, haciéndolo más eficiente y menos estresante para los empleados; cualquier esfuerzo por mejorar la comunicación interna contribuye a mejorar el ambiente laboral y realza la cultura organizacional (Mendoza-Zarco et al. 2024)

“El concepto de cultura organizacional no se limita a la ideología, la identidad corporativa o los métodos de dirección; es un fenómeno mucho más amplio y enriquecedor, que implica la participación tanto de los miembros internos como externos de la organización, ya que se construye de manera social. El rendimiento individual o colectivo, así como las opiniones o percepciones que los diferentes públicos tienen sobre la organización, solo pueden entenderse a través de la cultura empresarial, que incluye diversas prácticas de producción simbólica” (Mena 2024).



La cultura organizacional juega un papel fundamental en la diferenciación y el desempeño de una empresa en el mercado económico. Su efectiva gestión no solo comunica el compromiso de la organización con su misión y valores, sino que también influye en el ambiente laboral y en la eficiencia de los procesos internos. Mejorar la comunicación interna y fortalecer la cultura organizacional son estrategias clave para impulsar el éxito de cualquier organización o institución. Por lo tanto, es crucial que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Daule, reconozca la importancia de su cultura organizacional y trabajen constantemente en su mejora y fortalecimiento del cantón.

En la actualidad la Cultura Organizacional se asemeja a la personalidad de una empresa, abarcando todas aquellas cualidades que definen su identidad y la distinguen de otras entidades. Incluye su conjunto de valores, costumbres, normas, prácticas y legados compartidos por sus integrantes. También involucra las convicciones, metas, procedimientos, misión, visión y

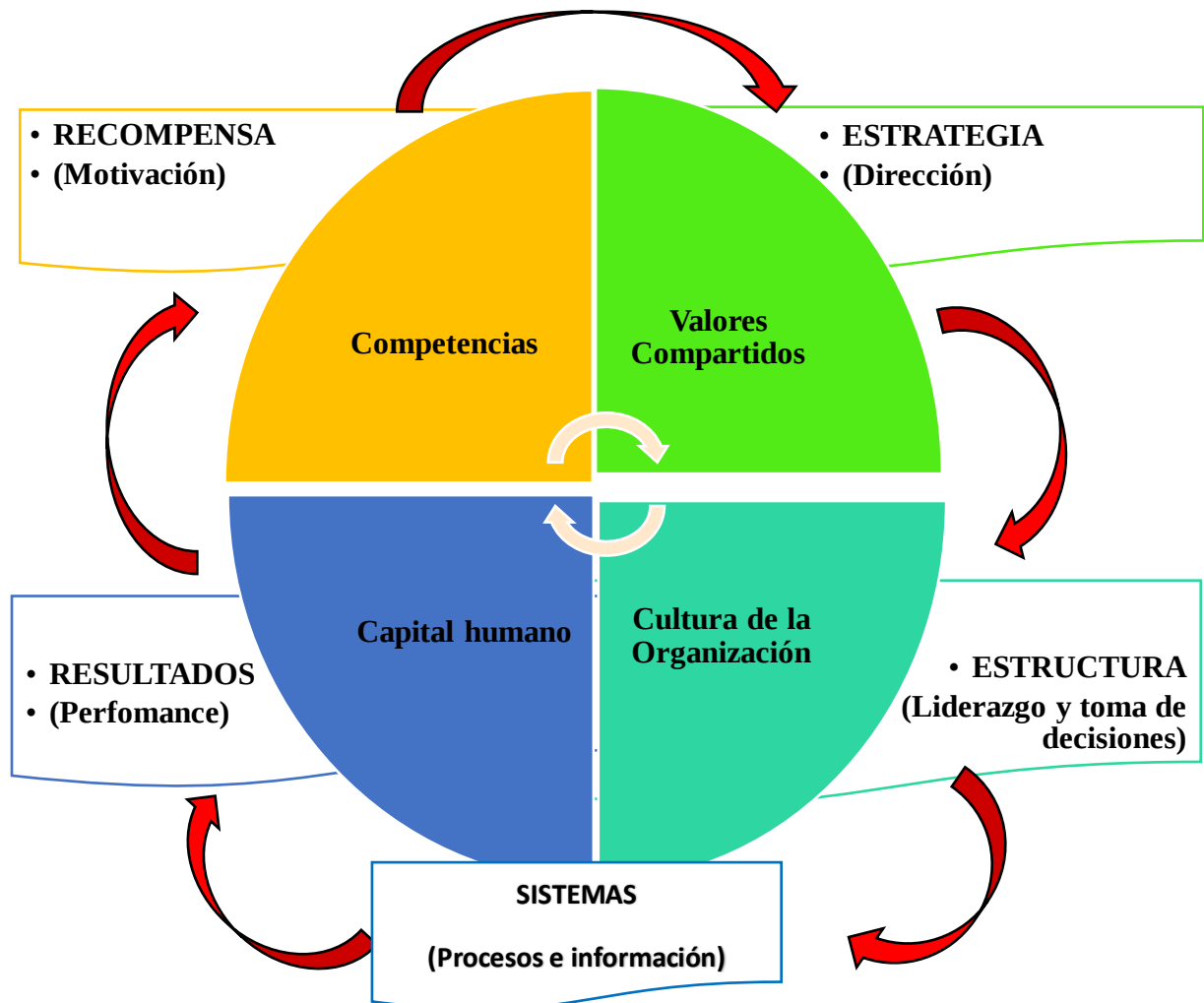
supuestos que moldean las interacciones y comportamientos dentro de la organización, así como la toma de decisiones y la ejecución de las tareas laborales. Como en el caso de una persona, estos aspectos también reflejan tanto las fortalezas como las debilidades de la empresa (Sánchez et al., 2023).

Dinámica de la cultura organizacional

La dinámica de la cultura organizacional de las empresas es principalmente un desarrollo que requiere tiempo, ya que implica una serie de mentalidades arraigadas en los valores establecidos por la empresa y que guían sus interacciones tanto internas como externas. Para lograr que la cultura organizacional sea visible, es crucial que todos los miembros de la organización comprendan y pongan en práctica estos valores, independientemente de su posición. Esta forma de gestión está presente en todas las empresas, instituciones u organizaciones, pero en algunas es un aspecto controlado; solo aquellas que tienen éxito son las que se esfuerzan por forjar una cultura que las identifique y las ayude a

alcanzar sus metas. En la Figura 1 se demuestra:

Figura 1: Dinámica de la cultura organizacional



Fuente: Adaptado de KnowGarden.net, (2013). Cultura, cultura organizacional y gestión del conocimiento, citado por (Sánchez et al. 2023)

Gestión Administrativa

En la gestión administrativa se aplican diferentes técnicas y procedimientos para darle un uso más eficiente a los recursos humanos, financieros y materiales que tiene una organización. El uso de los recursos se orienta en función

de los objetivos que persigue la empresa. Es decir, la gestión administrativa se responsabiliza de utilizar coordinada y eficientemente los recursos. Por ello todas las funciones se organizan de manera que se pueda dirigir y controlar el manejo más adecuado de éstos. Estas funciones son la planificación,



la organización, la dirección, la coordinación y el control (Peña et al., 2022).

La gestión administrativa, según García (2023), comprende una serie de acciones coordinadas destinadas a mejorar la eficiencia y el uso adecuado de los recursos dentro de una institución. Su propósito principal es la adecuada administración de recursos organizativos, financieros, humanos y técnicos para satisfacer tanto necesidades individuales como colectivas de bienestar. Este proceso abarca la planificación, organización, dirección y control de los recursos de una organización con el fin de lograr sus objetivos de manera eficiente y efectiva. Este campo es crucial para el correcto funcionamiento de cualquier tipo de entidad, ya sea empresa, entidad gubernamental, organización sin fines de lucro u otro tipo de organización.

La gestión administrativa de una manera amplia se puede definir como un proceso, efectuado por el consejo de administración y los demás miembros de una entidad, diseñado para proporcionar un grado razonable de seguridad Zambrano y

Concha (2021). Es importante hacer notar que el proceso tiene como principal finalidad conseguir un propósito y esto se logra implementando una metodología de acción que tiene como norte llegar a cumplir los objetivos y metas trazadas en las mejores condiciones de eficacia y eficiencia (Chicaiza et al., 2022).

Así mismo, para Busto (2023) “La gestión administrativa es el conjunto de tareas y actividades coordinadas que ayudan a utilizar de manera óptima los recursos de los que dispone una compañía, todas tienen como fin alcanzar los objetivos y optimizar los resultados, así como maximizar el uso de los recursos”

La investigación promovida por Muñoz y González (2019) especifica la gestión administrativa como la práctica de cada proceso administrativo, en un aspecto vinculante y sistémico, que ha sido el soporte para el desarrollo comercial, económico, social y planetario en los últimos años, para decisión - realizagción y acciones adecuadas para la realización de las instituciones. La gestión administrativa comprende cuatro funciones fundamentales:



planificación, organización, dirección y control.

- **Planificación:** “primera función administrativa, radica en definir metas, trazar los objetivos, establecer los recursos y actividades que se desarrollarán en un determinado período de tiempo”.
- **Organización:** “distribución oportuna de los recursos materiales, financieros, humanos, tecnológicos y de información, para desarrollar un excelente trabajo, y poder alcanzar los objetivos planteados”.
- **Dirección:** “incluye la ejecución de las estrategias trazadas, orientando los esfuerzos hacia los objetivos planteados, a través del liderazgo, la motivación y la comunicación”.
- **Control:** “verifica que las tareas previstas estén alineadas con las estrategias planeadas, con la finalidad de corregir cualquier inconveniente y evaluar los resultados, para una adecuada toma de decisiones”. (González et al. 2020)

Marco Jurídico Constitucional

El marco jurídico constitucional establece, en los artículos 262 a 267, las competencias exclusivas de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD). Estas competencias incluyen la planificación del desarrollo y la formulación de planes de ordenamiento territorial, articulados con la planificación a niveles nacional, regional, provincial, cantonal y parroquial (Secretaría Técnica Planifica Ecuador, 2022).

Los Planes de Desarrollo y Ordenamiento Territorial son instrumentos de planificación que permiten a los GAD gestionar su territorio de manera armónica. De acuerdo con el COPFP (Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas), los planes de desarrollo son directrices principales para las decisiones estratégicas de desarrollo a largo plazo

El Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD)

Organiza territorialmente al Estado ecuatoriano en regiones, provincias, cantones y parroquias rurales. Establece que cada gobierno



autónomo descentralizado (GAD) ejerce funciones de legislación, ejecución y participación ciudadana. Las provincias, cantones y parroquias rurales son parte fundamental de la organización territorial, con funciones específicas asignadas por la Constitución y la ley. La flexibilidad y adaptabilidad son elementos clave, permitiendo ajustes en beneficio de la población (Secretaría Técnica Planifica Ecuador, 2022).

2. Metodología

La investigación sobre la Cultura Organizacional en la Gestión Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de Daule se realizó utilizando una metodología cualitativa y cuantitativa para obtener una comprensión integral del impacto de la cultura organizacional en la gestión del talento humano. Se utilizó un enfoque descriptivo para examinar en detalle las características de la cultura organizacional y su influencia en los procesos administrativos. Además, se empleó una metodología inductiva-deductiva, que permitió generar hipótesis a partir de la

observación de datos y luego validar estas hipótesis mediante la aplicación de teorías existentes.

El diseño de la investigación fue no experimental y transversal, permitiendo la recolección de datos en un momento específico para realizar un análisis detallado de la situación actual. Se utilizó un diseño descriptivo para documentar las prácticas y percepciones relacionadas con la cultura organizacional en la gestión del talento humano. Se llevaron a cabo encuestas estructuradas y entrevistas semiestructuradas con empleados y directivos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Daule para recolectar datos sobre las prácticas culturales y su impacto en la administración de personal.

Para la recolección de datos, se utilizó cuestionarios y entrevistas. Los cuestionarios fueron diseñados para evaluar percepciones sobre la cultura organizacional y su influencia en la gestión administrativa, mientras que las entrevistas permitieron una exploración más profunda de las experiencias individuales. Los datos obtenidos se analizaron utilizando métodos de análisis cualitativo y cuantitativo, aplicando técnicas de

análisis y síntesis para identificar patrones y relaciones significativas. El análisis inductivo permitió extraer temas emergentes, mientras que el análisis deductivo ayudó a contrastar estos hallazgos con teorías preexistentes sobre la cultura organizacional.

Los hallazgos revelaron que la cultura organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Daule influye significativamente en la gestión del talento humano. Se identificaron aspectos positivos como un fuerte sentido de compromiso y cohesión entre el personal, lo que facilita la implementación de políticas y procedimientos administrativos. Sin

embargo, también surgieron áreas de mejora, como la necesidad de una comunicación más clara y estrategias de motivación alineadas con los valores culturales. Estos resultados subrayan la importancia de una cultura organizacional alineada con las prácticas de gestión de talento humano para optimizar el rendimiento y la satisfacción del personal dentro de la entidad.

3. Resultados y discusión

La investigación realizada de cultura organizacional y la gestión administrativa de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de Daule, presenta los siguientes resultados:

Pregunta 1 ¿Cómo calificaría la percepción de la cultura organizacional?

Tabla 1: Percepción de la Cultura Organizacional

Pregunta	Frecuencia	Porcentaje
Comunicación Efectiva	25	71%
Compromiso del Personal	22	63%
Reconocimiento y Recompensas	18	51%
Oportunidades de Crecimiento	20	57%
Valores Compartidos	23	65%

Fuente: Empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Daule. **Elaborado por:** Investigador.

Gráfico 1: Percepción de la Cultura Organizacional



Fuente: Empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Daule. **Elaborado por:** Investigador.

De estos resultados se muestra que, de los 35 empleados encuestados, una mayoría significativa percibe que la comunicación (71%), los valores compartidos (66%) son aspectos positivos dentro de la organización y 63% compromiso personal. Sin embargo, los aspectos relacionados con reconocimiento y recompensas (51%) y oportunidades de crecimiento (57%) obtuvieron porcentajes menores, lo que indica áreas de mejora. Estos resultados sugieren que, aunque los fundamentos de la cultura organizacional están bien establecidos, hay deficiencias notables en áreas que afectan el

compromiso y la motivación del personal.

El análisis cualitativo de las entrevistas revela que los temas más mencionados son la necesidad de mejorar la comunicación y el reconocimiento y recompensas. La frecuencia de menciones sobre oportunidades de crecimiento insuficientes también resalta una preocupación significativa entre los empleados. La coherencia en los valores organizacionales, aunque mencionada, no es vista como un problema central comparado con otros temas, lo que refuerza la idea de que las áreas relacionadas con el desarrollo y la motivación del personal son críticas.

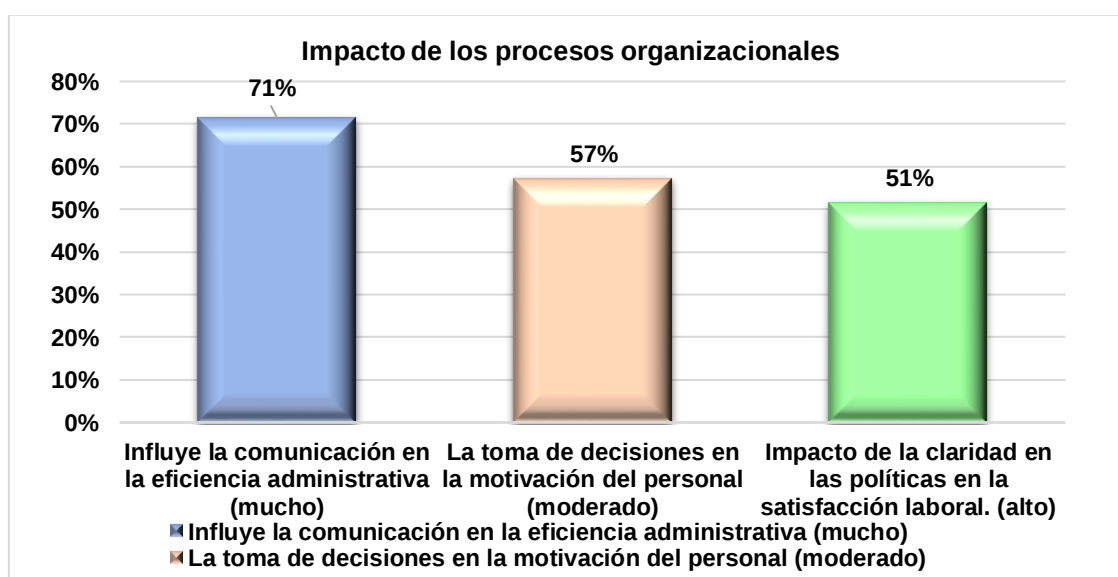
Pregunta 2. ¿De qué manera los procesos organizacionales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Daule impactan la gestión administrativa del departamento de talento humano?

Tabla 2: Impacto de los procesos organizacionales

Pregunta	Frecuencia	Porcentaje
Influye la comunicación en la eficiencia administrativa (mucho)	25	71%
La toma de decisiones en la motivación del personal (moderado)	20	57%
Impacto de la claridad en las políticas en la satisfacción laboral. (bajo)	18	51%

Fuente: Empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Daule. **Elaborado por:** Investigador

Gráfico 2: Impacto de los procesos organizacionales



La mayoría de los encuestados el 71% indican que Influye mucho la comunicación en la eficiencia administrativa, lo que se evidencia que la comunicación tiene un gran impacto en la eficiencia administrativa. Esto refuerza la idea de que una comunicación efectiva es importante para una gestión administrativa eficiente.

En cuanto a la influencia de la toma de decisiones en la motivación del personal el 57% indica que, aunque importante, hay otros factores en juego que también afectan la motivación. Un porcentaje de 51% manifiesta que es alto el impacto de la claridad en las políticas en la satisfacción laboral y un menor considera que la claridad en las políticas tiene un bajo impacto en la satisfacción laboral.



Los procesos organizacionales, especialmente la comunicación y la claridad en las políticas, tienen un impacto significativo en la eficiencia administrativa y la satisfacción del personal. Esto indica que, aunque importante, otros factores pueden ser más determinantes para la

satisfacción laboral. Por lo tanto, es importante tener una buena comunicación interna, proporcionar entrenamiento continuo y revisar las políticas para fomentar una cultura organizacional positiva y mejorar la eficiencia administrativa.

Pregunta 3. ¿Qué prácticas de cultura organizacional positiva pueden implementarse para mejorar la eficiencia en la gestión administrativa del departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Daule?

Tabla 3: Mejoramiento en la cultura organizacional y la eficiencia administrativa

Pregunta	Frecuencia	Porcentaje
Aspecto a mejorar cultura organizacional positiva (comunicación)	26	74%
Prácticas para aumentar en la eficiencia administrativa (entrenamiento continuo)	29	83%
Areas necesitan más atención para mejorar el clima laboral (políticas claras)	30	86%

Fuente: Empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Daule. **Elaborado por:** Investigador

Gráfico 3: Mejoramiento en la cultura organizacional y la eficiencia administrativa



El 74% indicaron que la mejora en la comunicación es vista como una prioridad por más de la mitad de los encuestados. Esto podría implicar la implementación de estrategias más efectivas de comunicación interna. Un 83% de los encuestados considera que el entrenamiento continuo podría aumentar la eficiencia administrativa. Se puede decir que invertir en desarrollo profesional puede tener un impacto positivo en la gestión.

Un 86% sugiere que se debe prestar más atención a la claridad de las políticas para mejorar el clima laboral. Esto podría implicar revisar y actualizar las políticas para garantizar que sean comprensibles y accesibles para todos los empleados. Es importante mejorar la comunicación interna, proporcionar entrenamiento continuo y revisar las políticas para fomentar una cultura organizacional positiva y mejorar la eficiencia administrativa.

Discusión

En la investigación sobre la cultura organizacional en la gestión administrativa de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de Daule, se han

analizado diversos factores que reflejan cómo la cultura impacta el desempeño administrativo y la gestión del personal. Los hallazgos revelan una interrelación significativa entre la cultura organizacional y la eficiencia en la gestión del talento humano. En este sentido, los retos descritos en la gestión pública en Ecuador, como la falta de planificación estratégica y el uso ineficiente de recursos, son especialmente relevantes.

Raffino (2023) define la gestión administrativa como el conjunto de actividades para dirigir una organización de manera eficiente, mediante la coordinación y control de recursos. Esta definición subraya la importancia de una administración eficaz que puede estar significativamente influenciada por la cultura organizacional. En el caso del GAD de Daule, una cultura organizacional que fomente la transparencia y la participación podría facilitar una gestión administrativa más efectiva y prevenir problemas relacionados con la eficiencia y la coordinación de recursos. Esto se alinea con los hallazgos de nuestra investigación, que muestran que la comunicación



efectiva y la alineación con los valores organizacionales son cruciales para una gestión exitosa.

Por otro lado, Vélez (2021) y Mendoza-Zarco et al. (2024) destacan que una cultura organizacional bien gestionada puede mejorar el ambiente laboral y la eficiencia en la ejecución de tareas. En la investigación, se observó que la cultura organizacional en el GAD de Daule tiene un impacto directo en la satisfacción del personal y en la gestión administrativa. Sin embargo, también se identificaron áreas críticas, como la necesidad de mejorar el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento, que podrían estar limitando la eficacia de la gestión administrativa. La falta de estos elementos esenciales en la cultura organizacional puede contribuir a la desconfianza hacia las instituciones públicas y a la falta de participación ciudadana en el proceso de toma de decisiones, tal como se menciona en el contexto de los retos en la gestión pública en Ecuador.

Robbins & Judge (2019) enfatizan que una cultura organizacional sólida y positiva puede mejorar la cohesión

del equipo y el compromiso con los objetivos institucionales. Los resultados de nuestra investigación corroboran esta perspectiva, mostrando que los empleados valoran una cultura organizacional que alinee los valores institucionales con las prácticas diarias. Esto sugiere que fortalecer la cultura organizacional podría potenciar la eficacia en la gestión del talento humano, promoviendo un ambiente más colaborativo y orientado a resultados.

Finalmente, la investigación también considera las observaciones de García (2023) y Peña et al. (2022), quienes sostienen que la gestión administrativa debe ser coordinada y eficiente para el logro de los objetivos institucionales. En el contexto del GAD de Daule, se ha identificado que una gestión administrativa efectiva está intrínsecamente vinculada con la capacidad de la cultura organizacional para apoyar la planificación, organización, dirección y control de los recursos humanos. La cultura organizacional, cuando se gestiona adecuadamente, puede facilitar estas funciones administrativas y contribuir a una

mayor eficacia en la consecución de los objetivos institucionales.

La investigación demuestra que la cultura organizacional es un factor determinante en la eficacia de la gestión administrativa en el GAD de Daule. Para abordar los retos identificados, es esencial que se implementen estrategias que fortalezcan la cultura organizacional, mejoren la comunicación interna, y proporcionen oportunidades de desarrollo y reconocimiento para el personal. Esto no solo optimizará la gestión del talento humano, sino que también contribuirá a una administración pública más transparente y eficiente.

4. Conclusiones

La investigación ha demostrado que la cultura organizacional juega un papel fundamental en la gestión administrativa del talento humano en el GAD de Daule. Una cultura organizacional sólida, que promueve la comunicación efectiva, la transparencia y el alineamiento con los valores institucionales, se correlaciona positivamente con una gestión administrativa más eficiente. Los empleados que perciben una

cultura organizacional alineada con estos principios muestran un mayor compromiso y satisfacción, lo cual impacta directamente en la eficacia de la gestión de recursos humanos y en el desempeño general de la organización.

A pesar de los aspectos positivos identificados en la cultura organizacional del GAD de Daule, se han observado áreas críticas que requieren atención. El poco reconocimiento y recompensas, así como las oportunidades limitadas de crecimiento, se identificaron como factores que afectan negativamente la satisfacción y el compromiso del personal. Abordar estas áreas mediante estrategias específicas puede mejorar la moral del personal y la eficacia administrativa. La implementación de programas de reconocimiento y planes de desarrollo profesional es esencial para fortalecer la gestión del talento humano y optimizar el rendimiento organizacional.

La cultura organizacional no es estática; está sujeta a cambios y evoluciones influenciados por factores internos y externos. En el contexto del GAD de Daule, es crucial que la cultura organizacional



se adapte continuamente para enfrentar los desafíos emergentes y aprovechar las oportunidades. La investigación enfatiza la necesidad de una revisión periódica de las prácticas culturales y administrativas para asegurar que continúen alineadas con los objetivos institucionales y las expectativas del personal. Esta adaptabilidad es clave para mantener una gestión administrativa efectiva y para fortalecer el compromiso y la cohesión dentro de la organización.

Esto reflejan la importancia de una cultura organizacional positiva y adaptativa para una gestión administrativa eficaz en el sector público, y proporcionan una base para futuras intervenciones y mejoras en el GAD de Daule.

Bibliografía

- Busto, L. (2023). *Campustraining*. Obtenido de Obtenido de La Gestion <https://www.campustraining.es/noticias/gestion-administrativa-personal-definicion/>
- Chicaiza, Lema Nelly Fabiola, Lema Bryan Chicaiza, Guerra Andrea Estefanía Velasco, and Garzón Narcisa de Jesús Mena. 2022. “Diagnóstico de La Gestión Administrativa En La Compañía de Transporte ‘Rutas Salcedenses’ a Través de Herramienta de Análisis FODA.” *Polo Del Conocimiento* 7(3):1112–29. doi: 10.23857/pc.v7i3.3781.
- González, Rodríguez Sergio Sixto, Intriago Danilo Augusto Viteri, Morpan Aída Margarita Izquierdo, and Cordova Guillermo Omar Verdezoto. 2020. “Modelo de Gestión Administrativa Para El Desarrollo Empresarial Del Hotel Barros En La Ciudad de Quevedo.” *Universidad y Sociedad* 12(4):32–37.
- Mena, Méndez Dariel. 2024. “La Cultura Organizacional, Elementos Generales, Mediaciones e Impacto En El Desarrollo Integral de Las Instituciones.” *Revista Científica Pensamiento y Gestión* 46:11–47. doi: 10.14482/pege.46.1203.
- Mendoza-Zarco, Vanessa, Brian A. Basurto-Gaucin, Kylie S. Escobar-Granados, Yahir Galeana-Bello, and Juan A. Juárez-Hernández. 2024. “Cultura Organizacional.” *TEPEXI Boletín Científico de La Escuela Superior Tepeji Del Río* 11(21):53–54. doi: 10.29057/estr.v11i21.11699.
- Muñoz, Morales Natalie del Carmen, and González Albino Enzon González. 2019. “Reflexión de



- La Gestión Administrativa Para Mejorar Los Resultados Académicos de La Comuna de Ovalle.” *Revista Scientific* 4(Ed. Esp.):136–52. doi: 10.29394/scientific.issn.2542-2987.2019.4.e.8.136-152.
- Peña, Ponce Diana Katiuska, Chancay Marilú Raquel Sánchez, and López Lisbeth Thais Sancan. 2022. “Gestión Administrativa y Su Impacto En La Calidad Del Servicio.” *Recimundo* 120–31. doi: 10.26820/recimundo/6.(suppl 1).junio.2022.120-131.
- Raffino, M. (20 de marzo de 2023). Obtenido de Obtenido de <https://concepto.de/gestion-administrativa/>
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed. ed.). Person.
- Sánchez, Castro Angélica, Ramírez Teodoro Víctor Cabezas, Rivera Herbert Víctor Huaranga, and Casallo Marino Ninalaya. 2023. *La Cultura Organizacional y La Gestión Del Talento Humano En El Campus Universitario*. Centro de Investigación y Desarrollo Ecuador.
- Soledispa, Rodríguez Xavier Enrique, Chóez Jeniffer Mercedes Pionce, and González María Cristina Sierra. 2022. “La Gestión Administrativa, Factor Clave Para La Productividad y Competitividad de Las Microempresas.” *Dominio de Las Ciencias* 8(1):280–94.
- Vélez, Bustes junior Enrique. 2021. *Estudio Del Clima Laboral Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Rocafuerte*.
- Zambrano, Cedeño Jadira Patricia, and Ramírez Jhonny Antonio Concha. 2021. “Análisis de La Gestión Administrativa y Su Impacto En La Rentabilidad de La Empresa Pinturas Mundocolor, Del Cantón Santo Domingo.” *Polo de Conocimiento*, 6(4):763–80. doi: 10.23857/pc.v6i4.2607.