

CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE RECURSO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO AUTÓNOMO, CANTÓN CHONE

ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE HUMAN RESOURCE DEPARTMENT OF THE AUTONOMOUS DECENTRALIZED GOVERNMENT, CHONE CANTON

María Cristina Saltos Delgado*, Diana Victoria Marcillo Parrales**

RESUMEN

La gestión administrativa implica la coordinación de diversas tareas y actividades con el objetivo de optimizar los recursos de las instituciones. Por esta razón, esta investigación se centró en analizar el proceso administrativo del departamento de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chone, además de analizar la situación actual de la institución e identificar los factores tanto internos como externos que influyen en la gestión del departamento de talento humano, así mismo, se evaluó la cultura organizacional en la gestión administrativa del mencionado departamento. Para llevar a cabo este estudio, se aplicó el método inductivo y deductivo, también el sintético-analítico, lo que llevaron a la conclusión de que el desempeño del departamento de recursos humanos contribuye significativamente a fortalecer la gestión administrativa en la institución. Los resultados obtenidos demuestran que la institución cumple con la mayoría de los elementos claves de la cultura organizacional, lo que garantiza que las actividades y procesos se desarrollen con legalidad y razonabilidad, generando así información confiable en el ámbito de la gestión administrativa.

Palabras claves: Municipio, organización, factores internos y externos.

ABSTRACT

Administrative management involves the coordination of various tasks and activities with the aim of optimizing institutional resources. For this reason, this research focused on analyzing the administrative process of the human resources department in the Decentralized Autonomous Government of Chone canton. In this analysis, the current situation of the institution was examined, and both internal and external factors influencing the management of the human resources department were identified. Additionally, it evaluated the organizational culture in the administrative management of the human resources department. To conduct this study, inductive-deductive and synthetic-analytical methods were applied. These methodological approaches led to the conclusion that the performance of the human resources department significantly contributes to strengthening administrative management within the institution. The results obtained demonstrate that the institution complies with most key elements of organizational culture, ensuring that activities and processes are carried out with legality and reasonability, thereby generating reliable information in the field of administrative management.

Keywords: Municipality, organization, internal and external factors.

* Universidad Estatal del Sur de Manabí. ORCID: 0009-0002-5798-957X. saltos-maria7562@unesum.edu.ec

** Universidad Estatal del Sur de Manabí. ORCID: 0000-0002-2082-2402. victoria.marcillo@unesum.edu.ec



RESUMO

Este estudo realizado no Centro de Saúde Tipo A, localizado na paróquia rural de Cascol, estabeleceu de que forma a cultura organizacional influencia o cumprimento dos objetivos, além de determinar suas forças e fraquezas. A metodologia empregada teve um foco qualitativo, o que permitiu a coleta e análise de dados não numéricos. Além disso, foi utilizada a técnica de pesquisa direcionada aos médicos e a análise SWOT para avaliar a situação do Centro de Saúde. Entre os resultados mais notáveis, destaca-se que os objetivos institucionais não são alcançados de forma eficiente, em grande parte devido à falta de compreensão da cultura organizacional e à gestão insuficiente dos fatores internos e externos. Esses resultados destacam a necessidade de abordar e fortalecer a cultura organizacional no Centro de Saúde como um passo essencial em direção à melhoria de seu desempenho institucional.

Palavras-chave: Centro de Saúde, cumprimento de objetivos, SWOT, fatores internos e externos, desempenho organizacional.

INTRODUCCIÓN

A nivel global se ha impulsado la necesidad de adoptar e implementar una variedad de prácticas en la cultura organizacional. Estas prácticas se han vuelto esenciales para garantizar una gestión empresarial efectiva, y se consideran uno de los propósitos fundamentales de la administración de empresas.

La cultura organizacional se ha transformado en un recurso intangible para las instituciones a escala mundial, así mismo como resultado fundamental de que los trabajadores tengan éxito o fracaso. Es crucial comprender la cohesión y la dedicación de todos los empleados de las organizaciones porque esto involucra el desempeño de sus trabajos, Carrión et al. (2019).

En relación a lo mencionado es fundamental comprender la alineación y la dedicación que posee el personal de cada empresa, ya que esto se refleja en su rendimiento laboral, que es el principal impulsor de la viabilidad de una organización. Para una adecuada visión sobre la gestión administrativa es significativo contar con un procedimiento de cultura organizacional en las organizaciones porque es conveniente medir la eficiencia y productividad cuando se implementa, Mendoza et al. (2019).

Según Mazariegos et al. (2019), la cultura organizacional está presente en las organizaciones, además desempeña un papel crucial en su gestión administrativa, forjando instituciones sólidas, significativas e innovadoras que se destacan entre otras. Por esta razón, es esencial que todos los departamentos, en particular el de recursos humanos, fomenten la integración de los empleados en esta cultura y faciliten su adaptación a las funciones y tareas que desempeñan.

La comprensión adecuada de la cultura organizacional es esencial para una gestión administrativa eficiente y efectiva. Esto facilita el aprovechamiento efectivo de los recursos y ayuda a minimizar las pérdidas causadas por diversas razones, como errores, favoritismos, desperdicio y fraudes, en todos los niveles de la organización, según como lo señala Lozano y Tenorio (2019). Hoy en día, la gestión empresarial es esencial para una comprensión sólida del control interno como un elemento esencial, con el fin de utilizar los recursos de modo eficiente, simultáneamente que se reduce la posibilidad de pérdidas debido a factores como desviaciones, despilfarro y fraudes, en todos los niveles de la organización, Aguirre & Armenta (2019).

El área de RRHH en el municipio del cantón Chone desempeña un papel fundamental debido

a su contribución a la gestión pública. Por esta razón, el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) se ha visto obligado a llevar a cabo todas sus actividades considerando el impacto de la cultura organizacional. Esto subraya la importancia de que las organizaciones estén preparadas para operar eficazmente en términos de gestión administrativa, gestión de recursos y organización, en niveles locales y globales por igual.

A partir de las ideas expuestas este estudio sugiere que, al seguir de cerca la cultura organizacional, se pueden abordar las deficiencias y así optimizar el rendimiento en la administración y el empleo eficiente de los recursos del municipio. Esto, a su vez, contribuirá al cumplimiento de las políticas, planes y normativas establecidas. En conclusión, se busca perfeccionar la planificación, organización, dirección y coordinación al analizar la situación actual de la cultura organizacional en el departamento de RRHH del municipio del cantón Chone. Además, se pretende caracterizar los elementos clave de la cultura organizacional desde una perspectiva teórica y diagnosticar los elementos que influyen en la cultura organizacional en correlación a los recursos del departamento de talento humano.

Cultura organizacional

Según Soto, et al. (2019), en el entorno actual, la cultura organizacional se vuelve de manera creciente significativa debido a su valor como un recurso intangible esencial de la empresa. Por esta razón, el enfoque principal de esta investigación está en la identificación de los elementos y factores de la cultura organizacional mediante una revisión sistemática, aportando así a la sostenibilidad y al funcionamiento a largo plazo de las organizaciones.

Así mismo Vargas, et al. (2021), indica que esta cultura juega un papel definitivo en el desarrollo de la gran mayoría de las empresas. De hecho, es evidente que tanto Estados Unidos como otras naciones desarrolladas están avanzando hacia una

economía en la que los recursos humanos bien adecuados y una cultura organizacional positiva se convierten en componentes fundamentales.

En cambio, para Cristale (2022), es un procedimiento altamente efectivo para gestionar los recursos humanos, permitiendo un análisis más específico para abordar y resolver los problemas, evitando que los trabajadores repitan comportamientos problemáticos. Así mismo, Basurto (2019), señala que las principales problemáticas de la cultura organizacional son por falta de ética, valores o hasta por envidia laboral y esto es una amenaza para las entidades de manera interna o externa, por eso hay que tener en cuenta el clima laboral.

Desde la perspectiva de Parraga (2021), la cultura organizacional se define comúnmente en función de la personalidad de la institución. Esta cultura contribuye al fortalecimiento de la economía, impulsada tanto por grandes como por pequeñas empresas, gracias a sus políticas, hábitos, valores y la actitud de cada individuo en la organización. Dado este panorama, las organizaciones se ven confrontadas con la tarea de examinar los elementos culturales que permiten que su dinámica social guíe y optimice el potencial humano en busca de obtener resultados superiores tanto a nivel individual como grupal y organizativo. En otras palabras, la cultura organizacional es apreciada como parte del recurso humano, ya que constituye uno de los principales influenciadores de la satisfacción de las partes interesadas, incluyendo a los empleados.

Para Mendoza et al. (2019), expresan que esta cultura se caracteriza de una forma estratégica para que cualquier organización incremente su productividad y no detecte los problemas internos o externos que están en marcha debido a la ausencia de clima laboral.

En este contexto, la cultura organizacional en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales se refiere a las normas no escritas, valores, creencias y comportamientos

compartidos por los empleados y líderes en estas instituciones locales. Esta cultura desempeña un papel crucial en la manera en que funcionan

y se desarrollan estos gobiernos locales. A continuación, se detalla cada uno de los sus elementos:

Figura 1: Elementos de la cultura organizacional



Fuente: Pursell (2018)

En relación a lo mencionado anteriormente, desarrollar una sólida cultura organizacional puede ser un desafío cuando se valora principalmente el esfuerzo físico de los trabajadores en una institución. Sin embargo, esto no debe influir en las decisiones tomadas, ya que la cultura organizacional se describe como la colección o conjunto de normas y valores que guían a una entidad. Por lo tanto, la decisión de cultivar una cultura organizacional depende en última instancia de la complejidad que la institución esté dispuesta a abordar.

Factores que influyen en el desarrollo organizacional

El éxito en cualquier proceso organizacional en gran medida, está condicionado por la administración del capital humano. Esto se debe a que la implementación efectiva de las estrategias organizacionales comienza con la alineación del plan estratégico sobre los recursos humanos. Además, requiere un nivel adecuado de comunicación, la involucración activa de los integrantes del equipo, políticas equitativas y pertinentes para lograr el éxito.

Además, al igual que cualquier proceso significativo en una organización, implica llevar a cabo los siguientes pasos:

- . Adquisición de información y diagnóstico.
- . Retroalimentación y comparación.
- . Desarrollo de un plan de acción.
- . Evaluación de los resultados.
- . Implementación de las medidas apropiadas.

Figura 2: Desarrollo organizacional



Fuente: Evaluando Software (2022)

Componentes del sistema de control

Abarca varios aspectos que están interconectados y se deriva de la estructura administrativa de las organizaciones, junto con su integración en los procesos de gestión. Además, puede ser concebido como un conjunto de criterios empleados para valorar el control interno y contribuir a la evaluación de su eficacia, así es como lo mencionan Aguilar y Cabrale (2020).

A continuación, se enlistan las características del control interno:

- Ambiente de control
- Evaluación de riesgos
- Actividades de control
- Información y comunicación
- Supervisión o monitoreo

Ambiente de control

Escalante (2020), proporciona a las entidades la confianza de operar sin errores y prevenir la utilización no autorizada de recursos. Además, facilita el cumplimiento efectivo de operaciones y la anotación exacta de las mismas. En efecto, se logra la presentación de estados financieros justos y una representación precisa del contexto económico y financiero de la organización.

Actividades de control

Trata de las pautas y procesos que describen las acciones requeridas para ejecutar políticas orientadas a garantizar el cumplimiento de actividades con el objetivo de prevenir riesgos. Estos controles son aplicables a todos los niveles y departamentos de la entidad, abarcando elementos como el procedi-

miento de conformidad y autorización, decisiones técnicas, programas y la gestión de conflictos. Además, se pueden dividir en tres categorías: prevención, detección y corrección, y pueden ser implementadas a través de manuales, tecnología de la información y controles administrativos. En esencia, estas actividades están adaptadas a la naturaleza de la empresa, su personal y las funciones que desempeñan en su interior (Escalante, 2020).

Para Castañeda (2019), es un medio por el cual se determina la forma más segura de alcanzar las metas de un grupo social y proporciona métodos que permiten llevar a cabo las actividades de manera eficiente, minimizando el esfuerzo para evitar la lentitud y mejorar la eficiencia en las tareas, lo que resulta en una disminución de costos y un crecimiento de la productividad.

METODOLOGÍA

En esta investigación se empleó el método inductivo-deductivo, debido a que se basa en los elementos conocidos de la cultura organizacional, su importancia y los principales factores que pueden acercar a los lectores sobre la gestión del sector público.

De igual manera, también se utilizó el método de análisis-síntesis, ya que a partir de las referencias reveladas se analizan diversos aspectos de la literatura, luego se sintetizan y se reflejan en la investigación, permitiendo que se expliquen por sí mismos.

Además, se empleó una investigación de campo, en el cual se consideró el proceso administrativo del municipio del cantón Chone. La selección de la población se basó en una muestra no probabilística, en la que los elementos se seleccionan de acuerdo a ciertos criterios, que deben determinarse previamente.

El levantamiento de información permitió determinar la implementación de la cultura organizacional como herramienta fundamental para una efectiva gestión administrativa del área de talento humano del gobierno local. También, se usó la encuesta que fue llevada a cabo a los funcionarios del departamento de RRHH del municipio.

Aquella encuesta consistió en un conjunto de preguntas, en las que incluyó diferentes aspectos, la discusión se considera con una variedad de características principales de información (García, 2020).

Tabla 1: GAD del cantón Chone

Nombre de la institución	RUC
GADM Chone	1360000470001

Fuente. Elaboración propia

Tabla 2: Estructura del cuestionario

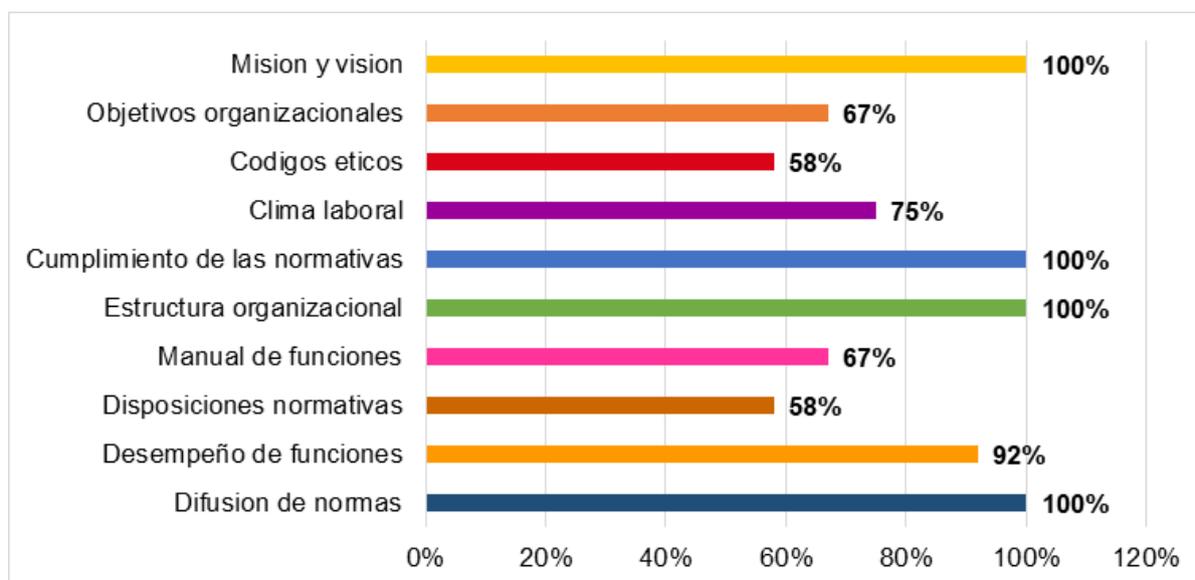
Componentes de cultura organizacional y gestión administrativa	Nº de preguntas	Puntuación
Ambiente de cultura organizacional	8	20
Evaluación de riesgos	10	20
Actividades de gestión administrativa	8	20
Información y comunicación	11	20
Supervisión o monitoreo	10	20
Total	50	100%

Fuente. Elaboración propia

RESULTADOS

En relación al ambiente de la cultura organizacional, se establece los estándares y procedimientos esenciales para fomentar y preservar un entorno caracterizado por el respeto y la integridad dentro del municipio. Esto tiene como objetivo promover la dedicación y la identificación con los valores del gobierno local.

Figura 3: Componentes del ambiente de cultura organizacional

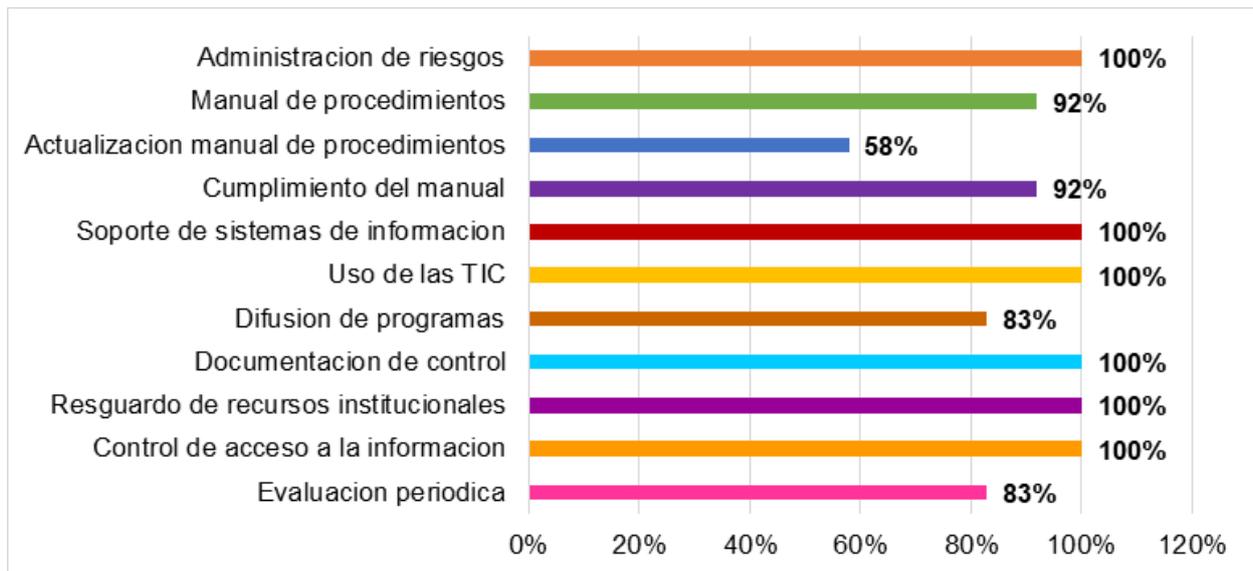


Fuente. Elaboración propia

Se observa en la figura 3, que el GAD del cantón Chone, en cuanto a la configuración del ambiente de cultura organizacional, tiene un mayor cumplimiento en relación a los estándares de la institución, comprensión de la organización, así mismo el acatamiento de las normativas y comprensión de la misión y visión del GAD por parte de sus servidores públicos.

Por otra parte, una actividad de control abarca la creación, seguimiento y revisión continua de políticas, procedimientos y mecanismos esenciales para garantizar la conformidad con las directrices institucionales. Esto contribuye a una gestión de riesgos adecuada, protección de los recursos del municipio, el alcance de metas y objetivos.

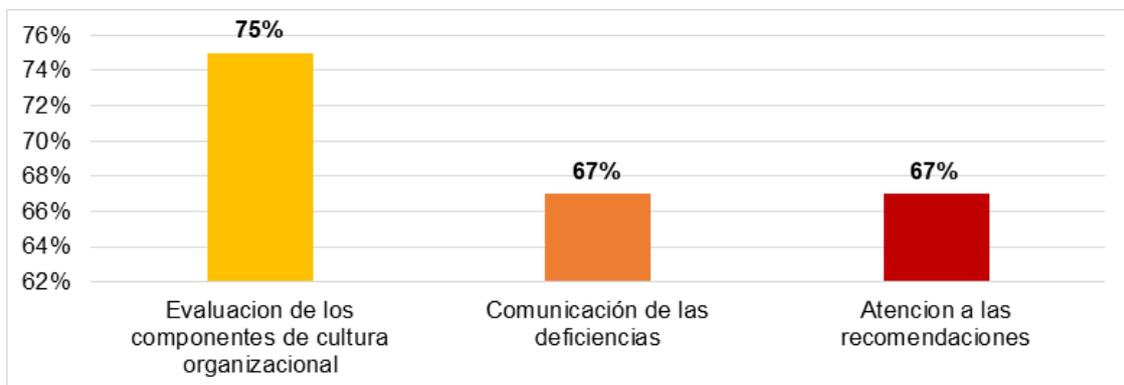
Figura 4: Componentes de las actividades de gestión administrativa



Fuente. Elaboración propia

La figura 4, simboliza la gestión administrativa del GAD del cantón Chone en el que se demostró un nivel significativo de cumplimiento.

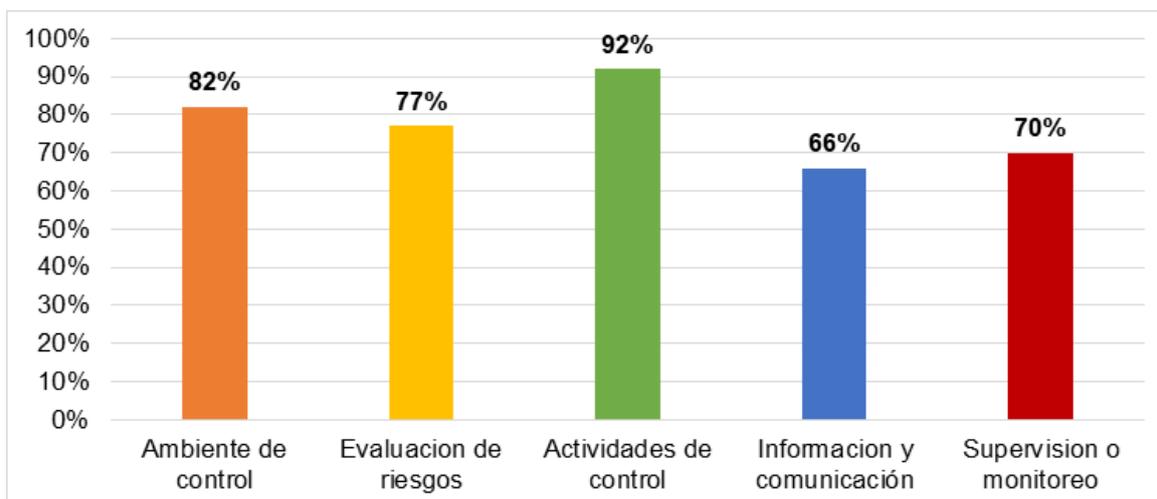
Figura 5: Supervisión o monitoreo



Fuente. Elaboración propia

Respecto a la supervisión o monitoreo representado en la figura 5, se destacó un desempeño elevado en la evaluación de los elementos de la cultura organizacional, aunque se evidenció un desempeño menor en lo que respecta a la comunicación de deficiencias, defectos y la atención a recomendaciones.

Figura 6: Medida de los componentes de gestión administrativa



Fuente. Elaboración propia

En el análisis completo de los componentes, se ha notado, como se mencionó previamente, que el cumplimiento más alto se relaciona con las actividades de control, mientras que el cumplimiento más bajo está vinculado al componente de información y comunicación.

DISCUSIÓN

Es crucial realizar un seguimiento constante de las acciones del GAD del cantón Chone para proporcionar información confiable y valiosa. Cuando la información relacionada con la gestión administrativa contiene los datos necesarios acerca de los resultados de las operaciones externas y los procesos internos, así como considera las necesidades tanto internas como externas, las decisiones basadas en ella se vuelven más objetivas.

En relación a lo mencionado, es imperativo que el gobierno local establezca políticas internas que respalden la actuación de todos los funcionarios. Además, se deben implementar procedimientos de control internos que garanticen razonablemente que la información proporcionada por la institución se haya elaborado de manera confiable, asegurando su eficacia y eficiencia para alcanzar los objetivos establecidos.

De conformidad con los resultados obtenidos, el municipio del cantón Chone cumple con la mayoría de los elementos de la cultura organizacional, lo que garantiza que las actividades sean llevadas a cabo con legitimidad y de manera legal. Esto subraya la creciente importancia de que las instituciones respeten su cultura organizacional y que el departamento de RRHH desempeñe un papel fundamental en la gestión institucional.

CONCLUSIONES

La cultura organizacional dentro de una institución debe ser comprendida en el argumento específico de la misma. Esto involucra lograr un equilibrio entre la legitimidad, la moralidad y la transparencia, que son inherentes a la gestión moderna, que busca la eficiencia y la eficacia.

Al mismo tiempo, esta evaluación de la gestión administrativa permite adquirir conocimientos sobre la institución y notificar a la administración y a los responsables sobre errores o debilidades en los sistemas de cultura organizacional identificados.

Es importante señalar que, la cultura organizacional debe encabezarla la dirección superior, no de manera independiente de las actividades, sino como segmento integral de la gestión. Al diseñarse internamente, se convierte en una parte principal del procedimiento de planificación, implementación y supervisión.

También, su diseño interno tiene importantes implicaciones en cuanto a los costos, ya que añadir procedimientos de control los existentes extiende los gastos y se convierte en un gasto sin valor añadido. En contraste, centrarse en las actividades existentes y sus contribuciones, e integrar múltiples controles en las operaciones centrales, permite a una entidad evitar procedimientos y costos innecesarios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar, & Cabrale. (2020). Evaluación del sistema de control interno en la UBPC Yamaquelles. Eumed.

Aguirre, & Armenta. (2019). La importancia del control interno en las pequeñas y medianas empresas en México. Revista El Buzón de Pacioli, 12(76), 1-17. Obtenido de http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no76/68d_-la_importancia_del_contorl_interno_en_las_

[pequenas_y_medianas_empresas_en_mexicox.pdf](#)

Basurto, M. (2019). Cultura Organizacional. Recuperado el 09 de Julio de 2023, de <https://www.bizneo.com/blog/cultura-organizacional/>

Carrión, A., Morales, L. O., Jaramillo, F. Y., & Peña, J. N. (29 de 09 de 2019). El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala (Ecuador). Revista Espacio, 39(03), 30. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n03/a18v39n03p30.pdf>

Castañeda. (2019). En Castañeda, Administración de Empresas y su desarrollo a partir de la Administración por Competencias. El proceso administrativo. Recuperado el 09 de Junio de 2023

Cristale, M. (2022). Cultura Organizacional en el departamento de recurso humano. Recuperado el 09 de Julio de 2023, de <https://ecuador.ladevi.info/recursos-humanos/recursos-humanos-y-la-cultura-organizacional-las-empresas-n46281#:~:text=Por%20Marcelo%20Cristale-,La%20cultura%20organizacional%20es%20un%20sistema%20de%20significados%20e%20ideas,con%20las%20personas%20de%20a>

Escalante. (2020). Auditoría Financiera: Una opción de ejercicio profesional independiente para el Contador Público. Actualidad Contable FACES, 17(28), 40-55. Obtenido de https://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/38758/3/articulo_3.pdf

Evaluando Software. (07 de julio de 2022). Desarrollo organizacional. Obtenido de <https://www.evaluandosoftware.com/desarrollo-organizacional/>

García. (2020). El cuestionario como instrumento de investigación / evaluación. España.

Lozano, & Tenorio. (2019). El sistema de control interno: Una herramienta para el perfeccionamiento de la gestión empresarial en el sector Construcción. *Revista Accounting*, 1(1), 49-59. Obtenido de http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/ri_apfb/article/view/462/488

Mazariegos Sánchez, A., Águila González, J. M., Pérez Poumián, M. L., & Cruz Castillo, R. d. (12 de 2019). EL CONTROL INTERNO DE UNA ORGANIZACION PRODUCTORA DE CAFE CERTIFICADO, EN CHIAPAS, MEXICO. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 33, 460-470. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/141/14127709007.pdf>

Mendoza-Zamora, W. M., García-Ponce, T. Y., Delgado-Chávez, M. I., & Barreiro-Cedeño, I. M. (28 de 10 de 2019). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Revista Ciencias*, 4(4), 206-240. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6656251.pdf>

Parraga, F. (2021). cultura organizacional. Quito, Ecuador . Recuperado el 09 de Julio de 2023, de <https://www.icims.com/es/blog/que-es-la-cultura-organizacional-y-como-influye-en-el-reclutamiento-de-personal/>

Pursell, S. (2018). Cultura organizacional: qué es, tipos, elementos y ejemplos. Obtenido de Hubspot: <https://blog.hubspot.es/marketing/cultura-organizacional>

Soto, M. O., Jiménez, S. O., & Hernández, C. A. (12 de 2019). La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. (SciELO, Ed.) *Revista San Gregorio*(35). Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_