



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Estrategias gerenciales y desarrollo organizacional en el Gobierno
Autónomo Municipal de Quevedo – Ecuador periodo 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Ayala Manobanda, Fresia Marisol (orcid.org/0000-0001-6032-7521)

ASESOR:

Dr. Rios Rios, Segundo Waldemar (orcid.org/0000-0003-1202-5523)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedicado al ser más maravilloso que jamás pude tener, mi Madre Gloria Primitiva Manobanda Cedeño, por haberme apoyado en todo momento mientras estuvo junto a mí, por su motivación constante que me permitió ser una persona de bien, pero sobre todas las cosas, por su amor que sobre pasa todo entendimiento, su amor quien fue el que me mantuvo de pie y que aún ante su adiós inesperado, permanecerá en mi por siempre, te Amo Madre mía, mi Yoyita.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a Dios Todopoderoso por darme la vida y salud para lograr mis objetivos, por su infinita bondad y amor, por haber estado junto a mí en momentos difíciles que han enseñado a valorarte cada día más, por haber puesto un ángel en esta tierra quien ha sido fundamental para lograr llegar a la meta, además por ese apoyo incondicional de mi familia que son parte de mi existencia, sin todos ellos no lo hubiera logrado. Gracias mi Dios, gracias mi Rey de Reyes y Señor de Señores, solo a ti sea la Gloria, Honra y el Poder, por los siglos de los siglos

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	Vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	24
2.1. Tipo y diseño de Investigación.....	24
2.2. Variables y operacionalización.....	25
2.3. Población y Muestra.....	28
2.4. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos.....	28
2.5. Procedimientos.....	30
2.6. Método de análisis de datos.....	30
2.7. Aspectos éticos.....	31
III RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN	39
V. CONCLUSIONES.....	39
VI. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS.....	44

Índice de tablas

TABLAS

1	Operacionalización de variables.....	27
2	Escala Numérica.....	30
3	Variable: Estrategias Gerenciales Dimensión: Tipos de Estrategias Indicadores: Estrategias Organizacionales, Trabajo de Equipo.....	31
4	Variable: Estrategias Gerenciales Dimensión: Tareas Gerenciales Indicadores: Planificación, Organización, Dirección, Control.....	33
5	Variable: Desarrollo Organizacional Dimensión: Cultura Organizacional Indicadores: Evaluación del Desempeño, Comportamiento Organizacional.....	36
6	Variable: Desarrollo Organizacional. Dimensión: Sinergia. Indicadores: Función Táctica, Satisfacción Laboral.....	37

Índice de figuras

FIGURA

1	Proyección de los indicadores Estrategias Organizacionales, Trabajo de Equipo.....	32
2	Proyección de los indicadores Planificación, Organización, Dirección, Control.....	33
3	Proyección de los indicadores Evaluación del Desempeño, Comportamiento Organizacional.....	36
4	Proyección de los indicadores Función Táctica, Satisfacción Laboral	38

RESUMEN

El propósito de la investigación se basó en Proponer Estrategias Gerenciales para el desarrollo organizacional en la Unidad administrativa del Gobierno Autónomo Municipal De Quevedo. La metodología utilizada de acuerdo a su naturaleza, se formuló cuantitativamente, en cuanto a la modalidad del estudio se fundamentó en un proyecto factible, sustentándose en un diseño de campo. Lo correspondiente al diagnóstico, debido a que la población es finita se tomó en su totalidad, es decir, se ubicaron los doce (12) empleados del departamento objeto de estudio, a los cuales se les aplicó un cuestionario de 20 ítems el mismo se validó mediante el juicio de expertos, para la confiabilidad se tomó el coeficiente de Alpha de Cronbach, dando como resultado 0.83, indicando que el instrumento es altamente confiable. Seguidamente se establece la factibilidad, donde se realiza el estudio de mercado, técnico y financiero, generando con ello la formulación correspondiente para una posible propuesta. Entre sus conclusiones se obtuvo que, los sujetos participantes en la investigación, no consideran la importancia de las estrategia y tareas gerenciales, además, el desarrollo organizacional, se destacan debilidades en cuanto a su función táctica y satisfacción laboral. Esto contribuyó a recomendar que se utilice una propuesta como parte de la formación a los empleados del departamento objeto de estudio

Palabras clave: Desarrollo Organizacional, Estrategias Gerenciales.

ABSTRACT

The purpose of the research was based on Proposing Management Strategies for organizational development in the administrative Unit of the Municipal Autonomous Government of Quevedo. The methodology used according to its nature, was formulated quantitatively, in terms of the study modality it was based on a feasible project, based on a field design. The corresponding to the diagnosis, due to the fact that the population is finite, was taken in its entirety, that is, the twelve (12) employees of the department under study were located, to which a questionnaire of 20 items was applied, it was validated Through the judgment of experts, the Cronbach's Alpha coefficient was taken for reliability, resulting in 0.83, indicating that the instrument is highly reliable. The feasibility is then established, where the market, technical and financial study is carried out, thereby generating the corresponding formulation for a possible proposal. Among its conclusions it was obtained that, the subjects participating in the research, do not consider the importance of strategy and managerial tasks, in addition, organizational development, weaknesses are highlighted in terms of their tactical function and job satisfaction. This contributed to recommending that a proposal be used as part of the training for the employees of the department under study.

Keywords: Management Strategies, Organizational Development.

I. INTRODUCCIÓN

La madurez o el éxito organizacional, en una organización o dirección administrativa, depende de las tareas gerenciales utilizadas, tomando en cuenta el compromiso de precisar los diversos medios de la función táctica, el trabajo en equipo, así como varios elementos importantes, los mismos permitirán ejecutar procedimientos implicados que aseguran el desarrollo y el interés para reactivar una gestión, así valorar la eficacia sobre la calidad de la ocupación o función de los trabajadores en un departamento administrativo. La intención de la investigación tiene como propósito, la capacidad de diagnosticar que puede estar ocasionando las vicisitudes como evidencias en el contexto organizacional, tomando en cuenta que, no utilizar estrategias gerenciales conlleva a resultados desfavorables en cuanto al desarrollo de las funciones del personal administrativo, considerando que las actividades gerenciales, están vinculadas con la planificación, organización, dirección y control.

La eficacia de la investigación, va a permitir realizar de manera directa las problemáticas que se presentan en la Unidad administrativa del Gobierno Autónomo Municipal De Quevedo, estas estrategias gerenciales, como el desarrollo organizacional, tendrán el fin de establecer fines que generen un elemento sinérgico, y las precauciones de considerar como referencia el atributo de la función táctica hacia esa satisfacción laboral de estos profesionales. Así mismo, se puede mencionar que el estudio en su aplicación metodológica, esta orientada en los parámetros de la investigación de campo, tomando en cuenta que se desarrollará de forma directa los detalles relativos al objeto de estudio, por otro lado, tomando como referencia la función apropiada de la modalidad de proyecto factible, considerando el objetivo de iniciar el efecto necesario de valorar la decisión sobre la gestión de los empleados de la Unidad De Talento Humano Adscrita a la Dirección Administrativa del Gobierno Autónomo de Quevedo.

Tomando en cuenta lo interesante de la investigación, es de considerar el complemento necesario para generar un beneficio y propiciar estrategias gerenciales dentro de las actividades que se ejecutan en la planificación de las diversas funciones programadas y de esta manera ser cumplidas por los funcionarios que desempeñan su actividad profesional en el departamento administrativo de la unidad de talento humano adscrita a la dirección

administrativa del Gobierno Autónomo de Quevedo. Las organizaciones empresariales, enfatizan el compromiso que adquieren estas instituciones como elementos que regulan la calidad de los procesos administrativos que van a originar los diferentes aspectos que son específicos al establecer diferentes directrices las cuales contribuyen a especificar las vías para facilitar mecanismos de un procedimiento interactivo donde se utilicen como medio o recurso que genera las acciones organizacionales mediante el planeamiento y el control de cada acción empresarial. Es de considerar los medios que fundamentan la organización, el control y la evaluación del desempeño, tiene que ver con la capacidad, habilidades y destrezas del personal que es contratado, donde esto a través del conocimiento conjuntamente con las características profesionales de formación académica universitaria se plantean como un punto estratégico el cual describe las diferentes acciones que toma un profesional para ejecutar un cargo en una empresa.

Ahora bien, Chiavenato, (2010), plantea que: “las organizaciones a nivel mundial definen los criterios de selección según las necesidades de contratar al profesional de acuerdo a los puestos que son distribuidos por el departamento de recursos humanos”. (p.304). lo descrito permite exponer, el proceso de asignaciones contractuales debe ser enfocado en la selección de un personal que sea requerido por la empresa para ingresar a las nóminas como empleado según su categoría y nivel profesional, esto lo vincula con los programas utilizados para llevar el control y seguimiento con la finalidad de verificar si realmente se cuenta con las necesidades de ubicar estratégicamente el profesional para definir criterios sobre el posible contrato. Es de hacer notar, que (Carrasquero, 2011), establece que: “en la administración pública y privada se ejecutan los procedimientos administrativos de acuerdo a la necesidad de reorganizar técnicamente como lograr objetivamente la calidad de las funciones del empleado según el cargo desempeñado”. (p. 96).

Esto contribuye a señalar que el proceso administrativo debe ser el enfoque que brinda respuestas positivas donde los empleados deban consignar cada estrategia para ser desarrollada de acuerdo a las funciones que realizan a la jerarquía del trabajo y por la profesionalización o desempeño laboral que está enmarcado en la capacidad de cada persona, la cual desarrolle sus funciones en

una determinada empresa. Por consiguiente, el mundo empresarial depende de los elementos que determinan la organización de una empresa, de modo que a través de la misma logren organizar sistemáticamente sus actividades administrativas. (Chiavenato, 2010), estableció que, “la organización es un proceso que regula los procedimientos administrativos donde se genera cada estrategia gerencial para tomar en consideración el plan de trabajo en una determinada empresa”. (p. 360).

Esto permite asociar que este procedimiento genere cambios empresariales que lo orientan para mejorar las capacidades que estas puedan tener, en el ámbito o espacio para formular cada una de las actividades de los procesos administrativos. Es oportuno mencionar, lo expuesto por (Acosta, 2009) quien especificó: “el desarrollo organizacional para la selección del talento humano debe ser acorde a las necesidades establecidas y a las normativas que rigen la función del proceso administrativo”. (p. 24). Es de hacer notar, que este fundamento permite asociar que uno de los eslabones resaltantes en la función administrativa se apega a las directrices que deben considerarse como una base para realizar la ubicación del personal según su perfil profesional, a su vez, permite exponer que los procesos de la selección del talento humano debe ser objeto de una representación significativa, la cual tiene la finalidad de promover la calidad de los procedimientos para realizar las contrataciones que realmente sean necesarias y así inducir a mejorar la función técnica y operativa que va a representar al perfil del profesional contratado.

Esto va a generar un desarrollo organizacional del recurso constituido. Ante este planteamiento se puede enfocar, que en la unidad de talento humano adscrita a la dirección administrativa del Gobierno Autónomo Municipal De Quevedo, según se puede apreciar en observaciones directas en esta institución, los procedimientos parecen no estar asociado a las decisiones que debe constituirse como un elemento significativo para ubicar al personal requerido para determinar las funciones sobre el desarrollo organizacional el cual no ha sido efectivo en referencia a las tareas que se ejecutan idóneo a las funciones administrativas que debe aplicar cada empleado. Cabe considerar que, las causas que pueden generar esta situación es posible que estas se vean originadas por los medios estratégicos pocos asertivos sobre los procedimientos administrativos

enmarcados en el desarrollo organizacional, el cual se orienta con limitantes en la selección del talento humano como el personal responsable, el cual origina la capacidad de ser un elemento productivo, de rendimiento profesional para las mejoras del desempeño laboral.

Por ende, la organización determina la capacidad de la acción del desarrollo organizacional, dado que, no se plantean ningún modelo de estrategias para que el personal del departamento optimice sus funciones. A tal efecto, la situación antes planteada es posible que genere consecuencias de la ausencia de procedimientos donde se favorezca al departamento del personal administrativo en el cual no se divulga realmente las necesidades presentadas para mejorar el desarrollo organizacional, con la necesidad de asumir el rol importante de que los profesionales adscrito a dicho departamento realmente den la iniciativa sobre el fortalecimiento del desarrollo organizacional, entendiendo a éste con la diversidad de los procesos administrativos aplicados que garantizan la planificación, organización, dirección y control. A este respecto, la investigación debido a su importancia, va a establecer si realmente se hace necesario el proponer estrategias gerenciales que permitan la promoción efectiva del desarrollo organizacional en cuanto a la disponibilidad inmediata de la posible capacitación al personal adscrito a la unidad de talento humano adscrita a la dirección administrativa del Gobierno Autónomo Municipal De Quevedo. En función a ello, se presenta las siguientes interrogantes, que buscan contextualizar la problemática de la investigación: se formula el siguiente Problema General:

¿Cómo se relaciona las Estrategia Gerenciales con el Desarrollo organizacional en la Unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo periodo 2021? Y los siguientes Problemas Específicos: ¿Cómo se relacionan los tipos de estrategias con la cultura organizacional en la Unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo periodo 2021? ¿Cómo se asocia las tareas gerenciales con la sinergia en la unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo periodo 2021? ¿Cómo se vinculan las Estrategias Gerenciales con la cultura organizacional en la Unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo periodo 2021?

Así también como justificación de la Investigación: La investigación surge ante la necesidad de establecer parámetros que permitan coadyuvar,

constituyendo el énfasis en cada acción generada para especificar los lineamientos para enfocar la importancia de los fundamentos que orientan el desarrollo organizacional como punto específico que va a ser mención a la caracterización y compromiso adquirido para facilitar la función de establecer un modelo operativo el cual determina la acción del recurso humano dentro de la institución objeto de estudio. De allí que, la investigación enmarca su relevancia en el desarrollo organizacional de la selección del talento humano, la cual debe ser el principal factor para responder al rendimiento productivo de cada trabajador en una organización, debe estar basado en los lineamientos de los perfiles profesionales requeridos para desempeñar un cargo, esto va a permitir que una organización pueda considerar la capacidad laboral del personal.

Esto hace indudable que los procesos del desarrollo organizacional para orientar el beneficio directo que contempla la iniciativa del personal de la unidad de talento humano adscrita a la dirección administrativa del Gad Quevedo. Para así valorar la posibilidad de establecer los argumentos necesarios, con el objeto principal de definir cómo abordar las estrategias gerenciales para fortalecer su labor o funciones. A este respecto, la investigación reviste su relevancia, debido a que va a incidir en el proceso de la evaluación sobre la calidad de las funciones de cada trabajador vinculado con el objeto de estudio, esto va a especificar el compromiso que adquiere los empleados en el momento de ser contratado para cumplir sus obligaciones según las características profesionales y del cargo que va a desempeñar.

Estos aspectos van a incidir en la capacidad de la investigación donde se busca implantar el beneficio institucional como base para el desarrollo organizacional del recurso humano, partiendo de las estrategias gerenciales como centro de atención a la construcción específica que va a generar la iniciativa sobre cómo valorar el desempeño profesional dentro del departamento objeto de estudio, para así considerar la finalidad de las estrategias gerenciales. A tal efecto la investigación servirá de un instrumento de recurso teórico práctico a otros estudios que especifican las directrices que deben seguir cada organización empresarial con la finalidad de ofrecerles respuestas a quienes están inmerso en la selección adiestramiento del talento humano según el perfil y característica que estos desempeñan durante la búsqueda de ingresar a una organización

empresarial. Por consiguiente, el estudio bajo los parámetros de la línea de investigación de la Universidad Cesar Vallejo, la misma está orientada en la Gestión Pública; Gestión de Políticas Públicas, la cual puntualiza la promoción de la perspectiva epistemológica de temas asociados con la función de la gestión pública para destacar cada proceso donde se vinculen las relaciones del tema a seguir por quien formule la investigación.

1.1. Objetivo de la Investigación

1.1.2. Objetivo General: Determinar cómo se relaciona las Estrategias Gerenciales con el Desarrollo organizacional en la Unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo periodo 2021.

1.1.3. Objetivos Específicos:

1. Diagnosticar cómo se relacionan los tipos de estrategias con la cultura organizacional en la Unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo periodo 2021.
2. Determinar cómo se asocia las tareas gerenciales con la sinergia en la unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo periodo 2021.
3. Conocer cómo se vinculan las Estrategias Gerenciales con la cultura organizacional en la Unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo periodo 2021.

1.2. Hipótesis general:

Las Estrategias Gerenciales se relacionan con el Desarrollo organizacional en la Unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo periodo 2021.

1.3. Hipótesis Secundaria

1. Los tipos de estrategias se relacionan con la cultura organizacional en la Unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo periodo 2021.
2. Las tareas gerenciales se asocian con la sinergia en la unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo periodo 2021.
3. Las Estrategias Gerenciales se vinculan con la cultura organizacional en la Unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo periodo 2021.

1.1.4. Antecedentes de la Investigación

Es importante considerar que, los antecedentes como estructura metodológica constituye dentro de esta sección los aportes y relación con el tema planteado en la investigación, determinando con ello, la relevancia de establecer argumentos necesarios sobre cómo avalar cualquier tema presentado, con la finalidad de obtener los resultados necesarios para así optimizar las funciones de acuerdo al interés y estructura pertinente del estudio. Por lo cual, a continuación, se presentan algunos temas pautados en el mismo. (Garcia, 2015), en su tesis de maestría titulado: Estrategias Organizacionales para el desarrollo y mantenimiento del Talento Humano en los Colegios de la Parroquia Coquivacoa. Formulo como objetivo general del trabajo de grado fue determinar las estrategias organizacionales para el Desarrollo y Mantenimiento del talento humano en las unidades educativas.

La metodología fue tipo descriptiva; con diseño de campo, no experimental transversal. La recolección de información se efectuó mediante la aplicación de un (1) cuestionario con el mismo contenido en dos versiones una para directivos y otra destinada a los docentes con 62 ítems sobre la variable Estrategias Organizacionales y la variable Desarrollo y Mantenimiento del Talento Humano, ambos con cinco (5) alternativas de respuesta, que fueron validados por cinco (5) expertos y se obtuvo su confiabilidad por el método Alfa-Cronbach siendo de 0,93 y 0,96, respectivamente. Seguidamente, se aplicaron y procesaron los instrumentos de recolección de datos mediante estadística descriptiva, de cuyo análisis y discusión se pudo concluir que las Estrategias Gerenciales relativas a los componentes filosóficos y elementos de las estrategias en estos colegios, son deficientes para conformar una gestión integrada; del mismo modo, debe mejorarse el Desarrollo del Talento Humano en cuanto a las habilidades y actitudes del personal y el Mantenimiento.

Respecto a las condiciones ambientales de higiene-seguridad e infraestructura; de modo que fue necesario generar lineamientos estratégicos que permitan a estos colegios solventar esta problemática. Esta investigación aporta a mi tesis, la importancia del desarrollo organizacional, en el aprovechamiento de

medios estratégicos que propicien el aporte sobre el accionar la iniciativa en la unidad de talento humano en la Gad Quevedo.

(Gonzalez, 2016), formuló una investigación titulada: La Gestión del Talento Humano y la motivación del personal para el desarrollo organizacional en el Instituto Superior Tecnológico “Guaranda” en el Primer Semestre del 2016. El estudio está basado en una investigación descriptiva y un diseño de campo, para realizar un cambio y evaluar sus resultados. La metodología de recolección de datos se efectuó a través de entrevistas dirigidas a las autoridades, personal administrativo y de servicio, se aplicó cuestionario al personal objeto de estudio del Instituto Superior Tecnológico “Guaranda” y observación directa a todo el Talento Humano de la institución. Entre las conclusiones se percibió que el resultado detectado fue producto de la falta de gestión, escaso liderazgo falta de relaciones humanas, poca comunicación de las autoridades con el personal, falta de práctica de valores, desinterés por la capacitación e innovación de conocimientos, y por ende escaso compromiso y desmotivación del Talento Humano que labora en la institución.

Además, permitió identificar el plan de intervención, las mismas que están establecidas en las estrategias de cambio que fueron socializadas en talleres dirigidos a autoridades, personal administrativo, de servicio, personal docente y estudiantes de bachillerato, logrando cumplir el objetivo propuesto, que fue propiciar una motivación positiva en el Talento Humano. El estudio ejemplifica la importancia de establecer una estrategia gerencial que propicia el beneficio directo sobre los soportes que conllevan al reconocimiento de la función objetiva, que pueden ser específicas en el momento de aplicar cualquier elemento direccionado a los soportes importantes en plantearse la valoración en referencia a la capacidad productiva que se enfatiza para dar a entender cuál sería el recurso de asumir los procedimientos en relación a las garantías del desarrollo organizacional.

Por otro lado, Mendoza, (2016), realizó una investigación titulada: Lineamientos Estratégicos para la Gestión del Talento Humano como herramienta para una Gerencia Efectiva, en la Administración Pública Municipal en la Gran Valencia del estado Carabobo – Venezuela. El objetivo general de este estudio fue realizar una propuesta de lineamientos estratégicos para la gestión del talento

humano como herramienta para una gerencia efectiva en la Administración Pública Municipal en la gran Valencia del Estado Carabobo. Para llevar a cabo la consecución de los objetivos, la investigación se basó en una metodología en la cual se desarrolló el enfoque cuantitativo, enmarcado en la observación de campo, mediante la aplicación de cuestionarios y guía de entrevistas realizadas a funcionarios públicos de las Alcaldías San Diego, Valencia y Naguanagua.

Se recopiló la información y se evaluaron los resultados para realizar finalmente la propuesta que permita mejorar el ambiente laboral y la calidad de vida de los trabajadores que laboran en estas organizaciones. El estudio establece una relación importante en cuanto a los hechos que dimensionan de manera objetiva, la capacidad de asumir cómo generar lineamientos estratégicos para abordar el desarrollo organizacional mediante estrategias gerenciales, que sean provechosas para el personal, especialmente a aquellos que están en la unidad de talento humano adscrita a la dirección administrativa del Gad Quevedo.

De igual manera, Mio, (2017), formuló una investigación titulada: Propuesta de un Modelo de Plan Estratégico para el Desarrollo Organizacional y Humano, de la Empresa Agroindustrial POMALCA S.A.A. El trabajo de investigación que se presenta a continuación, tiene por finalidad la creación de un plan estratégico que permita el desarrollo organizacional y humano de la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A. En el primer capítulo, en cortas letras, describe la gestión de la empresa, identificándose el problema principal, y la metodología a utilizarse para la solución de esta. Además utilizó la metodología de proyecto factible, basada en una investigación de campo, donde se seleccionaron 16 personas como población, a los mismos se les aplicó un cuestionario con diferentes alternativas, entre sus conclusiones, se hizo un análisis y selección de estrategias a través de las matrices a nivel interno y externo de la organización y el cruce FODA, que permitieron llegar a las estrategias más relevante que puedan dar una orientación y guiar a la empresa, para una mejor gestión del talento humano.

Considerar el aporte de la investigación, es garantizar el objeto permanente de valorar la función pertinente sobre el desarrollo organizacional, al asumir los roles, el personal adscrito al departamento objeto de investigación, constituye un aval para promover la calidad de las funciones dentro del contexto institucional, especialmente cuando se busca utilizar las estrategias gerenciales, con fines de

abordar nuevos recursos que le sean pertinentes al ejercicio profesional en una empresa, bien sea pública o privada.

Asimismo, Sandoval, (2017), formuló un estudio titulado: Matriz de Evaluación al desarrollo organizacional dirigido al personal de la facultad de Ciencias Económicas y Sociales Universidad de Carabobo. Su objetivo de este estudio fue develar la matriz de evaluación al desarrollo organizacional dirigido al personal de la facultad de Ciencias Económicas y Sociales Universidad de Carabobo, se aplicó una investigación cualitativa y se apoyó en el método hermenéutico. Desarrolla dos escenarios, en el primero diagnóstica desde un contexto de la ocupación docente la pertinencia del instrumento de Opinión sobre Actuación Docente, para lo que aplicó el focus group a una muestra de jefes de departamento de las escuelas: Relaciones Industriales, Economía, Administración y Contaduría Pública y el Ciclo Básico de la facultad.

En un segundo escenario analiza las dimensiones en el contexto organizacional desde los ejes estratégicos contemplados en el Plan Nacional Simón Bolívar, en el que aplicó como técnica de recolección de datos las entrevistas semi dirigidas a los respectivos directores de escuela cuyos resultados se analizaron desde el círculo hermenéutico. Para interpretar la información se triangularon los datos obtenidos del focus group, el círculo hermenéutico y los ejes teóricos de la investigación, que generaron la aproximación de una matriz de evaluación de desempeño del talento humano docente para la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales con sus respectivas evidencias de desempeño. Evidentemente, lo descrito en el antecedente constituye un factor determinante con el beneficio hacia el objeto principal de presentar una gestión que contempla la iniciativa en cuanto al desarrollo organizacional, donde las estrategias gerenciales serían un recurso relevante que conlleva a la consolidación de fundamentos asociados a la necesidad de presentar una respuesta para internalizar cómo accionar el compromiso dentro de la gestión institucional, sobre las labores del personal que está inmerso en la unidad de talento humano adscrita a la dirección administrativa del Gad Quevedo.

1.2. Teorías y Enfoques Conceptuales

Dentro del contexto del desarrollo organizacional, una de las teorías que definen el propósito de su función se refiere a las especificaciones de la teoría

motivacional, donde se hace referencia a la conducta y comportamiento del individuo, frente a los hechos resaltantes que conllevan a determinar el propósito de presentar una gestión en función a las características que pueden diferenciarse dentro de un departamento administrativo, para así destacar los elementos pertinentes a la sinergia, la función táctica, así como también a las tareas administrativas dentro del contexto institucional como es la planificación, organización dirección y control.

En tal sentido, Maslow citado por Chiavenato (2010), sostuvo que: “la motivación se refiere a las necesidades básicas de mayor fuerza y esfuerzo utilizada por el ser humano para mostrar su satisfacción comprendiendo la iniciativa de predominar su comportamiento en un entorno organizacional” (p. 108). Evidentemente el aporte del autor, determina un hecho relevante que propicia las garantías de accionar de manera conducente el propósito de promover la calidad de las funciones institucionales, especialmente cuando estas tienen que ser basadas en tareas gerenciales. Es importante considerar también, lo planteado por Argyris (2009), el cual presenta algunos elementos de la teoría de Maslow, entre las cuales menciona: “(a) necesidades fisiológicas relacionadas con la convivencia; (b) necesidades de seguridad referente a la protección fisiológica; (c) necesidad de amor y pertinencia consiste en la percepción de su aceptación; (d) necesidad de autoestima constituye la evaluación firme y positiva” (p. 110).

Considerando el aporte del autor, es necesario destacar que, dentro de las funciones institucionales, la labor de quienes están inmersos en un departamento administrativo que conlleva a diferenciar la relación del talento humano con las tareas administrativas. De manera que, al establecer la teoría motivacional, sinérgicamente el personal asume el rol importante en función a la gestión institucional, especialmente cuando se busca fortalecer el desarrollo organizacional, con fines de garantizar la promoción eficaz de este factor en relación a la cultura organizacional y demás complementos que pueden fortalecer la comprensión eficaz sobre el uso de las estrategias gerenciales.

1.2.1. Estrategias Gerenciales

En el desarrollo organizacional, las estrategias gerenciales se van a establecer como parte de un medio que consolida la disponibilidad de presentar una alternativa que va a en beneficio sobre la capacidad de valorar el trabajo del personal de la unidad de talento humano adscrita a la dirección administrativa del

Gad Quevedo, reflejando sus funciones estructuralmente, con el solo objeto de propiciar lineamientos que forman parte de la iniciativa en cuanto a la gestión del talento humano. Al respecto, Quinkley (2010), sostuvo que: “son procedimientos aplicados con la finalidad de alcanzar objetivos y distribuir opciones para contextualizar las actividades y el funcionamiento de las propuestas para su ejecución” (p 105). El aporte del autor dentro de la gestión organizacional, se puede asumir que cada hecho pertinente enfoca la comprensión de un liderazgo institucional, donde el empleado en un departamento puede retomar como talento humano, la valoración de sus funciones, aprovechando dar cumplimiento a las tareas gerenciales, para así destacar la finalidad de la función pertinente en cuanto a las características de la labor institucional, en especial cuando se requiere de proporcionar recursos administrativos a un personal que requiera de ser capacitado y actualizado en sus funciones.

Por su parte, Timothy (2009), hace referencia a que son: “procedimientos aplicados con la finalidad de solventar una problemática alcanzando las metas propuestas en una organización, para fortalecer el desempeño laboral del personal involucrado” (p. 94). Definir los argumentos dentro del contexto organizacional, es plantearse un soporte que favorezca la finalidad de tomar como referencia la calidad de las tareas gerenciales, donde la planificación, organización, dirección y control, se ajuste a las necesidades, empleando cualquier tipo de estrategia como las organizacionales y el trabajo de equipo, dos vertientes que favorecen la calidad de las funciones administrativas.

1.2.2. Tipos de Estrategias

Si bien es cierto, los tipos de estrategias son procedimientos que permiten conocer e identificar tanto las debilidades como las fortalezas, al igual que las amenazas u oportunidades que tiene una organización dentro de lo interno y externo de ella, reflejando así la disponibilidad inmediata sobre los argumentos de plantearse el desarrollo de una matriz DOFA o FODA con el propósito de centrarse una gestión para determinar el alcance de la estrategia. Al respecto, Timothy (2009), la describe como: “los elementos organizacionales y de trabajo de equipo para valorar la función laboral del desempeño del personal para dar cumplimiento a las tareas gerenciales” (p. 72). Lo que indica el autor, contribuye a hacer mención a la importancia de establecer los elementos que conllevan al

reconocimiento de la gestión institucional para promover el éxito de los tipos de estrategias.

Accionando con ello, la calidad de un proceso gerencial, con fines de obtener una respuesta con el solo propósito de lograr comprender el alcance de su aplicación. De igual manera, Esperiza (2010), en su texto sobre el desarrollo organizacional de las empresas públicas y privadas, sostuvo que: “los tipos de estrategias gerenciales abordan los factores del recurso o talento humano, el sistema administrativo y la actualización continua del personal” (p. 73). Esto contribuye a abordar un hecho significativo, sobre las funciones pertinentes que propician el conocimiento de una realidad existente en la búsqueda de solución para obtener un resultado, de acuerdo a las necesidades de garantizarle al personal cómo propiciar las respuestas para así determinar el alcance de dichas estrategias, por lo que se deben mezclar las tareas gerenciales para su efectividad dentro de un departamento.

1.2.3. Estrategias Organizacionales

Dentro de las estrategias gerenciales, las organizacionales son parte de un compendio de exposición que busca relacionar la calidad de las acciones para alcanzar exitosamente un factor dependiente de la calidad sobre el desempeño del empleado para aplicar las tareas gerenciales, logrando así la capacidad de influenciar positivamente en el desarrollo organizacional, contribuyendo a la calidad de los medios evaluativos sobre la labor del talento humano. Es por ello que, Quinkley (2010), sostuvo que: “son procedimientos aprovechados con el fin de alcanzar metas e intercambiar las opciones para contextualizar el funcionamiento de las actividades presentadas para su ejecución” (p. 105). Esto contribuye a considerar el efecto permanente sobre la capacidad del personal para dar cumplimiento a sus labores, construyendo con ello, la capacidad de valorar el sentido práctico del talento humano, clasificándolo de acuerdo a sus funciones para cumplir exitosamente con su cronograma de actividades en la planificación, organización, dirección y control.

Por su parte, Timothy (2009), también hizo referencia a que son: “procedimientos aplicados con la finalidad de solventar una problemática alcanzando las metas propuestas en una organización, para fortalecer el desempeño laboral del personal involucrado” (p. 94). Lo descrito por el autor,

evidencia la capacidad de accionar de manera efectiva dentro del contexto institucional, de manera que, al asumir los roles en una gestión organizacional, va a depender de la capacidad del personal para resolver las situaciones orientadas a sus tareas gerenciales, para dar cumplimiento con la planificación, organización, dirección y control.

1.2.4. Trabajo de Equipo

El trabajo de equipo como otra estrategia gerencial, puntualiza la labor del personal para fomentar el desarrollo organizacional, donde éstos partiendo de su función creativa establecen los procedimientos para tener en consideración cómo definir el comportamiento para precisar una satisfacción laboral como base al compendio de logros dentro de una empresa, caso específico la unidad de talento humano adscrita a la dirección administrativa del Gad Quevedo. Por lo cual, Guillen (2010), afirmó que: “constituye la integración armónica entre varias personas, las cuales tengan el deber de concretar una serie de actividades sobre las labores que realizan para alcanzar un objetivo determinado” (p. 195). Destacar el aporte del autor, es precisar de manera efectiva cómo abordar la iniciativa en cuanto a la importancia de los procedimientos que se utilicen dentro de las estrategias gerenciales, lo cual el trabajo de equipo como parte de ésta, representa una función organizativa que va a beneficiar a quienes están inmersos en una institución como es la unidad de talento humano adscrita a la dirección administrativa del Gad Quevedo.

Siguiendo el mismo orden de ideas, Gutiérrez (2010), indicó que es: “la interacción efectiva de un grupo de personas, que mediante sus habilidades profesionales alcancen el objetivo que constituya un aval para la eficacia del cumplimiento de la visión y misión institucional” (p. 156). Lo establecido por el autor, evidencia la importancia de recurrir a cualquier estrategia para reforzar las tareas gerenciales, asumiendo así de manera congruente la iniciativa de gestionar un aporte para precisar cuáles son los elementos que van a permitir orientar la calidad de las funciones administrativas, cumplidas por cada profesional dentro de sus labores, visualizando así la relevancia de establecer argumentos que son necesarios dentro del contexto institucional, por lo cual, el desarrollo organizacional se convierte en un elemento que va a favorecer la satisfacción laboral.

1.2.5. Tareas Gerenciales

Dentro de la gestión empresarial, organizacional tanto pública como privada, las tareas gerenciales son la base fundamental que conlleva a reafirmar el propósito de una acción delimitada para beneficiar a quienes están inmersos en una empresa, en referencia a ello al departamento del personal de la unidad de talento humano adscrita a la dirección administrativa del Gad Quevedo, quienes de una u otra manera, asumen responsablemente sus funciones para articular los planes de trabajo con las características de su cargo como talento humano. Por consiguiente, Resqueijo, (2020), manifestó que: “se especifican como el conjunto de responsabilidades que propician los procedimientos que garantizan la efectividad de las relaciones interpersonales” (p.86). Esto valora la importancia de establecer criterios que conlleven al desarrollo organizacional a definir claramente el proceso para fortalecer la importancia de una gestión administrativa eficiente, de acuerdo a las necesidades presentadas dentro de un contexto institucional.

De igual forma, Márquez (2010), sostuvo que es: “la disposición de las funciones gerenciales del empleado, se ajustan a los procedimientos relacionados con la planificación, organización, dirección y control para estimar su aplicación en cada ámbito de su utilidad para el beneficio del departamento” (p. 162). Estimar el aporte del autor, es definir los factores dependientes que van a asociar el comportamiento del personal, estableciendo diferentes roles que son elementos conducentes a la realidad de las funciones valorativas para definir cómo abordar el compromiso de establecer los lineamientos estratégicos que sean fortalecedores al desempeño del personal, contribuyendo con ello, a garantizar en cada espacio cómo alternar las tareas para precisar el aprendizaje de los profesionales inmersos en la unidad de talento humano adscrita a la dirección administrativa del Gad Quevedo.

Siguiendo el mismo orden de ideas, Martínez (2010), presenta las siguientes características de las tareas gerenciales: “(a) seleccionar los objetivos que son recurrentes a los problemas encontrados; (b) ubicar las estrategias que estén relacionados con la capacidad del líder transformador; (c) garantizar los recursos necesarios para la solución del problema” (p. 165). Evidentemente, reflejar dichas características, es accionar de manera conjunta la precisión de activar el servicio para concretar el desarrollo organizacional como fuente en garantizar los soportes para beneficiar la importancia de abordar el beneficio para establecer las estrategias

gerenciales que puedan aplicarse como complemento a la finalidad de fortalecer la iniciativa en cuanto a las características que son pertinentes a sus funciones.

1.2.6. Planificación

Dentro de las tareas gerenciales, la planificación es uno de los elementos que propician en los aspectos organizacionales para valorar el desempeño del trabajador. De manera que, éstos ejemplifiquen sus funciones de acuerdo al compromiso asumido para obtener la respuesta esperada en el desarrollo organizacional, atendiendo así la calidad de las funciones ejecutadas en la unidad de talento humano adscrita a la dirección administrativa del Gad Quevedo. Al respecto, Fernández (2009), afirmó que: “es un proceso administrativo por medio del cual se define un problema, se analiza las experiencias pasadas y se esbozan planes y programas” (p. 78). Lo descrito por el autor, refleja una objetividad que contempla de manera pertinente el abordaje sistematizado para obtener las respuestas necesarias sobre cómo definir la organización estratégica para valorizar los medios definitivos en accionar conducentemente las estrategias gerenciales para fortalecer el desarrollo organizacional, asumiendo los diferentes roles dentro de la cultura la sinergia u otros aspectos que fortalecen de manera objetiva la responsabilidad de valorar el trabajo del personal.

De igual manera, González (2010), manifestó que: “consiste en fijar el curso concreto de acción que ha seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlos, la secuencia de operaciones para realizarlo y la determinación de tiempos y números necesarios para su realización” (p. 35). Indudablemente lo descrito por el autor, resalta un hecho importante en cuanto a la necesidad de plantearse nuevos argumentos que estén asociados tanto a las estrategias como las tareas gerenciales, promoviendo la capacidad de accionar cualquier elemento que sea conducente a la evaluación del desempeño.

1.2.7. Organización

Dentro del contexto del uso de las estrategias y tareas gerenciales, la organización ejemplifica el propósito sobre cómo articular los procedimientos que van a estar inmersos en comprender la iniciativa que representa la disponibilidad inmediata en cuanto al funcionamiento del desarrollo organizacional de quienes están inmersos en una labor administrativa. Al respecto, Chiavenato (2010), sostiene que:

“se refiere al acto de organizar, estructura e integrar los recursos y los órganos involucrados en la ejecución, y establecer las organizaciones entre ellos y las atribuciones de cada uno” (p. 148). Esto representa la iniciativa de aquellos que están inmersos en una labor administrativa, permitiendo así destacar los elementos pertinentes al considerar las maneras estratégicas que pueden visualizar la posibilidad de considerar cómo internalizar las opciones dentro del desarrollo organizacional para el beneficio de la unidad de talento humano adscrita a la dirección administrativa del Gad Quevedo. Por su parte, González (2010), presentó algunos aspectos que de la organización como complemento de las tareas gerenciales: “(a) especifica las actividades necesarias para el logro de objetivos planeados; (b) sintetiza las actividades mediante la estructura lógica de la planificación; (c) establece las actividades de acuerdo al cargo desempeñado por una persona” (p. 162). Al destacar lo señalado por el autor, generaliza la posibilidad de propiciar estrategias gerenciales con el complemento de fortalecer el desarrollo organizacional, sirviendo de fuente para entender cómo avalar el compromiso de quienes están inmersos en el departamento objeto de estudio.

1.2.8. Dirección

De acuerdo a los aspectos que formalizan las tareas gerenciales, éstas se basan en el compendio de información para hacer valer el propósito de las funciones administrativas, en relación a ello, Fernández (2009), quien planteó que: “se refiere a la acción puesta en marcha, donde las personas están directamente relacionadas con el recurso humano de una empresa, cumplimiento lo procesos de organización y planificación, de acuerdo a las actividades enmarcadas en cada profesional” (p. 198). Formar parte de los pautado por el autor, es definir las alternativas que buscan precisar las relaciones importantes en cuanto a las características que son medios para gestionar la valoración en cuanto al compromiso de una gestión importante para dar a conocer cuáles son las posibles líneas que valoran la aplicación de las tareas gerenciales dentro del contexto organizacional, para así gestionar los medios fundamentados en el compromiso del personal para cumplir con sus funciones. De igual manera, Chiavenato (2010), plantea las siguientes coberturas de la dirección: “(a) dirección global, abarca a la empresa como una totalidad, concierne al presidente de la empresa y a su director en sus respectivas aéreas; (b) dirección operacional,

orienta a cada grupo de las personas o tareas mediante la supervisión” (p. 150). Establecer los procesos que conllevan a definir claramente las tareas organizacionales, deben ser fundamentos que conllevan a reafirmar el propósito de accionar una gestión pertinente que avala las funciones en obtener una respuesta dentro del contexto institucional, de manera específica cuando se plantean estrategias gerenciales para fortalecer el desarrollo organizacional.

1.2.9. Control

El control dentro de las tareas gerenciales, se basa en un compromiso de realizar efectivamente la valoración dentro del contexto institucional, para así hacer énfasis en la calidad de las funciones administrativas. Por lo cual, Fernández (2009), sostuvo que: “permite garantizar que las actividades reales se ajusten a las actividades proyectadas” (p. 324). El aporte del autor, refleja un hecho contribuyente a reconocer la realidad de las funciones dentro del contexto institucional, para gestionar la capacidad de valorar el sentido práctico de las tareas gerenciales. De igual manera, Chiavenato (2010), manifestó que se refiere a: “el examen de la eficiencia, eficacia, economía y equidad en la administración de los recursos públicos por medio de información tanto interna como externa” (p. 121). La cita valora la posibilidad de accionar cualquier soporte que relaciona el desarrollo organizacional, dentro de las funciones que garantizan la labor desempeñada por el personal dependiente de una organización. Evidentemente, cada hecho significativo dentro de las funciones en la unidad de talento humano adscrita a la dirección administrativa del Gad Quevedo, deben garantizar por todos los medios la efectividad de las tareas gerenciales como beneficio al desarrollo organizacional, valorando así la labor en la cual se desempeñan los profesionales para dar cumplimiento a la responsabilidad asignada de acuerdo a las características del talento humano.

1.2.10. Desarrollo Organizacional

El desarrollo organizacional, va a caracterizar los diferentes elementos que involucran en esencia, la disponibilidad inmediata referida a los elementos pertinentes que buscan gestionar la calidad de presentar argumentos en cuanto a la cultura organizacional y la sinergia, dos complementos bases a garantizar la disposición inmediata que va a contextualizar cómo valorar dicha gestión. Es por ello que, Pérez (2011), indicó que es un: “proceso que permite establecer la

cultura organizacional, mediante el esfuerzo ejecutado por las personas involucradas en una empresa, determinando así la sinergia para llevar a cabo las actividades programadas en la organización” (p. 68). Lo fundamentado por el autor, refleja la importancia de asumir de manera conducente cómo utilizar las diferentes características para determinar el alcance del desarrollo organizacional para la unidad de talento humano adscrita a la dirección administrativa del Gad Quevedo. Por su parte, Pinto (2012), sostuvo que: “es un proceso que se enfoca en la cultura organizacional, se adecúa a las necesidades de la empresa para alcanzar las metas propuestas de acuerdo a las condiciones de ésta” (p. 28). Definir los elementos relevantes sobre la base de la gestión institucional, pueden ser elementos que conlleven a definir la capacidad de la evaluación del desempeño en cuanto al comportamiento organizacional, es decir, la conducta asumida para entender cómo valorar el compromiso de plantearse una gestión institucional eficiente, efectiva y eficaz.

Igualmente, Wendell (2011), señaló que el desarrollo organizacional en su objetivo destaca: “aprovechar la función operativa, con el propósito de modificar las actividades para determinar el compromiso del personal para así valorar el trabajo ejecutado por ellos” (p. 92). Efectivamente, el aporte del autor refleja un soporte sobre la necesidad de obtener una respuesta vinculada con la calidad de los procedimientos que conllevan a verificar el alcance de su aplicación, específicamente cuando se requiere de presentar una alternativa en cuanto a los soportes que van a garantizar la finalidad de precisar una cultura organizacional en conjunto con la sinergia sobre el logro de objetivos planteados.

1.2.11. Cultura Organizacional

los fundamentos conductuales en la cultura organizacional, constituye en el interior de la evaluación del desempeño y la totalidad de la disposición de los servidores para conseguir las causas que ocasionan los hechos y de cómo alcanzar la función específica en relación al efecto que direcciona a una realidad de gestión institucional, caso específico en la unidad de talento humano adscrita a la dirección administrativa del Gad Quevedo. Al respecto Lewin (2010), manifestó que: “la personalidad del individuo, está en relación de acuerdo al ambiente o función que se encuentre realizando su función, la misma que va a depender del estado de ánimo o necesidades que requiera una organización” (p. 94). De

acuerdo a lo establecido por el autor, evidencia que es posible establecer las actividades apropiadas e influir estratégicamente en los aspectos que deben echar de ver y así propiciar la función, asegurándose de establecer o experimentar las tareas gerenciales de manera oportuna en sus respectivas estrategias para fortalecer dicha cultura.

A su vez, Goncalves (2010), sostiene: “el comportamiento del trabajador puede alcanzar mantener una comunicación eficaz entre el personal para lograr el máximo de sus actividades, de acuerdo a la actitud de aumentar el desempeño laboral, utilizando las experiencias y características que posee” (p 46). Esto permite visualizar la importancia de cómo caracterizar las actividades desarrolladas por el personal y así establecer las actividades más relevantes que permitan alcanzar de manera eficaz la evaluación del desempeño y el comportamiento organizacional, de esta manera lograr las metas planteadas dentro de la unidad de talento humano adscrita a la dirección administrativa del Gad Quevedo, de acuerdo a sus funciones.

por otro lado, Martínez (2010), establece que: “la percepción en una determinada forma responsable del individuo en cumplir con sus funciones, tiene que ver con la actitud tomada por los servidores, de acuerdo al comportamiento administrativo en conjunto con las condiciones organizacionales” (p. 105). Esto propicia que las tareas gerenciales como soporte a la función evaluativa y comportamiento organizacional, determina sobre los procedimientos de calidad para obtener una respuesta en cuanto a validez y la capacidad de realizar objetivamente sus funciones.

1.2.12. Evaluación del Desempeño

Dentro de la cultura organizacional, la evaluación del desempeño, forma parte de la labor administrativa aplicada a los empleados. De allí que, Beltrán (2010) manifestó que: “se refiere a los procedimientos aplicados, para la mediación de acuerdo al comportamiento organizacional referente al cumplimiento efectivo de las actividades planificadas, según las asignaciones presentadas al trabajador para su ejecución, tomando como referencia, la efectividad, eficacia y eficiencia” (p. 94). Evidentemente el proceso de la evaluación del desempeño, se basa en la acumulación de elementos estratégicos que conllevan a considerar el beneficio de forma directa sobre los datos de información que son representativos

en el acondicionamiento que va a permitir avalar las complicaciones dentro del ámbito institucional, especialmente cuando se requiere de ofrecer a los empleados nuevas alternativas que van a beneficio de ellos mismos.

En referencia al tema de la evaluación del desempeño, Guevara (2009), también hizo énfasis en que: “son medios estratégicos para describir el comportamiento organizacional, según el desempeño aplicado por el trabajador de acuerdo a sus competencias dentro de una empresa, asumiendo la responsabilidad de sus funciones mediante las características asumidas como profesionales” (p. 34). El planteamiento del autor, evidencia la capacidad de verificar el alcance de sus funciones, especialmente cuando se requiere fortalecer el desarrollo organizacional de una empresa.

1.2.13. Comportamiento Organizacional

El comportamiento organizacional se basa en la actitud de motivación presentada por la persona, cuando realiza una actividad dentro de una empresa. De esta forma, el individuo estaría presentado satisfacción laboral, para así obtener el propósito de la evaluación del desempeño, específicamente cuando se presentan factores situacionales como la contratación, el estímulo, en conjunto con la motivación de ellos para obtener mejores resultados en el desarrollo. Es de considerar que, Goncalves (2010), manifestó: “determina el conjunto de normas aplicadas para sumir el proceso de motivación para mostrar la satisfacción laboral de acuerdo a su desempeño como trabajador según el cargo contratado” (p. 79). Lo descrito, hace evidente a la importancia de establecer de forma objetiva la manera representativa en fortalecer el compromiso de otorgar las estrategias como parte de un plan para fortalecer el desarrollo organizacional. De manera que, se asuma la importancia de presentar cualquier elemento estratégico que busque beneficiar el desarrollo de las actividades que se programen con perspectiva inicial al compromiso de la gestión pertinente sobre el desarrollo organizacional.

En este mismo orden de ideas, Martínez (2010) sostuvo que: “constituye eventos compartidos de forma consciente e inconsciente, de acuerdo al desempeño laboral, para así proporcionar las acciones relacionadas con la satisfacción en ambiente de trabajo óptimo en una empresa” (p. 205). Este planteamiento formula, la importancia de establecer los procedimientos para

determinar la evaluación del desempeño medio asumido como un elemento de los factores situacionales que permitan verificar el estímulo y la motivación del personal para dar cumplimiento a las actividades planificadas de acuerdo a los roles de los empleados para concretar sus actividades basadas en las tareas gerenciales.

1.2.14. Sinergia

La sinergia ha sido una base fundamental, para precisar los medios conducentes en elaborar acciones que conlleven al reconocimiento sobre los lineamientos gerenciales, especialmente cuando en el proceso educativo, debe asumirse un rol relevante para garantizar la disponibilidad inmediata sobre cómo articular los modelos instruccionales, la toma de decisiones o cualquier elemento que conlleve al desarrollo organizacional. Dentro de este aspecto, Barrera (2010), sostiene que: “determina la acción que implica el comportamiento humano en un grupo con el solo objeto de clarificar las posibles estrategias a ejecutar con el propósito de solucionar un problema” (p. 83). El planteamiento, constituye un aval para precisar los hechos que propician la necesidad de abordar la iniciativa de consolidar cómo aprovechar el proceso organizado como parte de las funciones del gerente educativo como hecho conducente a la necesidad dentro de su participación para lograr obtener el beneficio esperado.

Si bien es cierto, Phodham y Freeman (2010), indicaron que: “el propósito directo para lograr las metas y objetivos planteados dentro del desempeño gerencial, está en que todos valoren la distribución grupal, con el solo objeto que representa a través de la sinergia y que sea positiva” (p. 219). Abordar este hecho, es tomar en consideración la posibilidad de alcanzar a promover la calidad del proceso instructivo, centrando nuevas ideas que avalen el compromiso de caracterizar los roles en la unidad de talento humano adscrita a la dirección administrativa del Gad Quevedo. Dentro de esta acción, considerando un hecho presentado por Manrique (2010), quien sostuvo que: “el compromiso para reorganizar la finalidad de trabajar cooperativamente parte de la sinergia la misma, convierte como un valor agregado grupal” (p 88). Este argumento contribuye a valorar la gestión del gerente para alcanzar el beneficio de sus funciones. De manera que, el personal asuma su responsabilidad para establecer la función táctica y presentar una satisfacción laboral.

1.2.15. Función Táctica

Dentro de la sinergia, la función táctica de acuerdo a lo pautado por Quinkley (2010), quien señaló que: “conocer las debilidades y fortalezas de los servidores de una empresa, establece los canales estratégicos que se pueden aplicar estrategias con la finalidad de lograr identificar las diferentes problemáticas” (p 78). Lo descrito por el autor, ejemplifica la importancia del desarrollo organizacional para presentar una gestión según los procedimientos obtenidos como elementos que van a valorar la iniciativa dentro del contexto institucional, caso específico quienes están inmersos en la unidad de talento humano adscrita a la dirección administrativa del Gad Quevedo.

En el mismo orden de ideas, Rossoti (2009), sostuvo que: “las actividades y procedimientos de intervención sobre las funciones en una empresa, son medios aplicados con el objetivo de precisar facultades para la transformación de las estrategias organizacionales” (p 89). Esto permite vincular la posibilidad de alternar cualquier recurso relevante para el desarrollo organizacional en beneficio de las funciones del personal inmerso en una institución tanto pública como privada. Si bien es cierto, la función táctica es un factor relevante que va a propiciar con efectividad, el alcance de los diferentes medios estratégicos para el fortalecimiento del desarrollo organizacional, por lo cual, se aprecia de forma efectiva durante el complemento de las estrategias gerenciales inmersas en la planificación, organización, dirección y control para así alternar con pertinencia los logros dentro del contexto institucional.

1.2.16. Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral, siempre es clave en el desarrollo organizacional, tomando en cuenta lo establecido por Porras y Robertson (2009), establecen: “los servidores respecto al componente emocional y realizar las funciones con eficiencia a su ocupación laboral, van a depender del estado afectivo en que se encuentre o el agrado con lo que realiza las actividades” (p. 106). De tal manera, las actividades organizacionales para encargarse de las funciones a ejecutarse, depende del compromiso de aquellos que están inmersos para poder utilizar la sinergia, y así considerar el valor pertinente que constituye a la situación de los elementos a considerar dentro la organización. Así mismo, Goncalves (2010), establece que: “de acuerdo al estímulo que permita motivar a la persona, va a

cumplir con eficacia sus actividades, esto tiene que ver con la posición tomada por el individuo para sostener una relación eficaz estableciendo la posición del clima organizacional” (p 79). Esto quiere decir que, el desarrollo organizacional estableciendo una gestión de valorizar el desempeño del personal, dependen de la iniciativa que se establece como objeto principal de ocupar un elemento direccional al contexto de los hechos de una organización sea pública o privada.

II. METODOLOGÍA

El presente estudio se enmarca en el paradigma cuantitativo, que de acuerdo con Hurtado y Toro (2008), quienes señalan que una “investigación es cuantitativa cuando tiende a usar instrumentos de medición y comparación que proporcionan datos cuyo estudio requiere el uso de modelos matemáticos y de estadística”. (p.41). Desde este particular dicho paradigma se relaciona a la investigación debido a que su enfoque en el positivismo va a ser énfasis en posibles resultados que relacionan el estudio que se está presentando.

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

Por otra parte, la investigación se enmarca bajo la modalidad de un proyecto factible, para la Universidad Pedagógica Experimental Libertador de Venezuela (2010) sostiene que el proyecto factible consiste “en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales”. Desde este particular, la investigación por sus características va a permitir enfocar la importancia estrategias gerenciales que permitan mejorar el desarrollo organizacional en la unidad de talento humano adscrita a la dirección administrativa del Gad Quevedo.

2.2. Diseño

La investigación, se generó bajo un trabajo de campo no Experimental, donde Sabino (2009), señala que: “se basa en informaciones o datos primarios obtenidos directamente de la realidad” (p 94). A su vez Según el autor (Fidias G. Arias (2012), define: “La investigación de campo; es aquella que consiste en la recolección de todos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variables

alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes.”. En este sentido, dada la importancia de la investigación, de acuerdo al progreso del estudio, durante la cual se obtendrán los datos, o se hace referencia, indica que es de tipo transversal descriptiva, debido a que los datos se recopilaran en un período de tiempo determinado y que busca establecer criterios que permiten asociar las estrategias gerenciales y el desarrollo organizacional, uno como variable independiente, la otra como dependiente, formando parte del proceso interactivo para establecer, los hechos relacionados con la finalidad de alcanzar una acción estructurada en la visión, misión o estrategias, para incidir a los profesionales a mantener una satisfacción laboral por sus deberes cumplido

2.3. Variables y operacionalización

Las variables constituyen los hechos que determinan la función operativa de un procedimiento de investigación, de allí que, Arias (2010), el cual señaló que: “es una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis manipulación o control en una investigación”. (p 57). este planteamiento contribuye a direccionar los aspectos que relacionan la descripción de la operacionalización de la variable, para visualizar los medios de mayor pertinencia en obtener una respuesta en su aplicación.

2.3.1. Variable dependiente Estrategias Gerenciales

2.3.2. Definición Conceptual: es lograr las metas y distribuir las opciones para determinar el ejercicio de las actividades formuladas, aplicando procedimientos con el propósito de manejar las características de las estrategias, en concordancia a las tareas gerenciales. (Quinkley 2010).

2.3.3. Definición Operacional: es relacionar la forma ordenada de la ocupación laboral en las estrategias organizativas, trabajo de equipo y los perfiles para utilizar la planificación, organización, dirección y control dentro de sus funciones accediendo al conocimiento de cada una de ellas (Ayala 2021).

2.3.4. Dimensiones:

2.3.5. Tipos de Estrategias: la misma que tendrá como indicadores, Estrategias Organizacionales y Trabajo de Equipo.

2.3.6. Tareas Gerenciales: se considerarán como indicadores, la Planificación, Organización, Dirección y Control.

2.3.7. Variable Independiente Desarrollo Organizacional

2.3.8. Definición Conceptual: Proceso que permite establecer la cultura organizacional, mediante el esfuerzo ejecutado por las personas involucradas en una empresa, determinando así la sinergia para llevar a cabo las actividades programadas en la organización. (Pérez 2011).

2.3.9. Definición Operacional: Es una alternativa que accede a las instrucciones para la evaluación del desempeño, estableciendo así el procedimiento en una organización creando también la función táctica y la satisfacción laboral institucional (Ayala 2021).

2.3.10. Dimensiones

2.3.11. Cultura Organizacional: la misma que implementará la Evaluación del Desempeño y el Comportamiento Organizacional.

2.3.12. Sinergia: tendrá como indicadores, la Función Táctica y Satisfacción Laboral.

2.3.13. Escala de Medición

Se utilizará la escala de intervalo, ya que estas son escalas numéricas en las que conocemos tanto el orden como los cuidadosos contrastes entre las cualidades, además que son buenos porque se abre el reino del análisis estadístico de estos conjuntos de datos.

2.3.14. Operacionalización de la Variable

Tamayo (2010), sostiene la operacionalización de las variables como “un análisis de las situaciones que tiene que ver con el carácter del concepto de variable” (p. 35). Esto hace evidente que, en el siguiente cuadro se estarán reflejando tanto la definición conceptual como operacional, además, se representa la exposición de las dimensiones e indicadores del estudio, cumpliendo la finalidad de lograr concretar la forma de obtener los resultados de acuerdo a las necesidades presentadas en el estudio sobre estrategias gerenciales que permitan mejorar el desarrollo organizacional en la unidad de talento humano adscrita a la dirección administrativa del Gad Quevedo.

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

Martins (2006), la población de una investigación: “son las que se van a generar conclusiones ligado a las unidades que se quiere adquirir información”, (p.93). Es por ello que, la población que en el estudio estará conformada por doce (12) empleados de la Unidad de Talento Humano adscrita a la Dirección administrativa del Gad Quevedo.

2.3.2. Muestra

En referencia a la muestra, para (Morlés, 2010), “representa el universo o población subconjunto representativo” (p. 32). Por consiguiente, por tratarse de una población pequeña, podemos tomar la totalidad, el mismo que es posible para efectuar el estudio, considerando el muestreo no probabilístico por conveniencia, tomando en cuenta que, se seleccionan las muestras solo porque están convenientemente disponibles para el investigador, ya que es una técnica de muestreo. Por consiguiente, es conveniente no extraer muestra, tomando como evidencia lo que establece Ary Jacobs y Razavieh, mencionado por Pulido (2010), donde sostuvo que: “los criterios no se hacen muestrables, cuando una población es finita” (p. 92). De esta manera, la muestra que se va a seleccionar son los doce (12) servidores de la Unidad de Talento Humano adscrita a la Dirección administrativa del Gad Quevedo.

3.4. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

la información que se estima procesar, conviene referir de manera categórica en las operaciones a la que estarán sometidos los datos obtenidos, considerando lo establecido por Arias (2010), las diversas opciones a las que serán sometidas las diferentes informaciones, donde se obtengan: clasificación, registro, tabulación y codificación, si fuera el caso, depende de las técnicas de procesamiento de datos” (p. 99). Partiendo de allí se tomará en cuenta la estadística descriptiva, la cual se refleja en cuadros y gráficos generando así resultados tomados directo de la realidad, llevando a un análisis en sus diferentes variables, dimensiones e indicadores.

3.4.1 Técnica

El proceso de recolección de la investigación, se utilizará bajo los parámetros de la encuesta, la cual es determinada por Arias (2010), como “recolección establecida por un cuestionario de interrogantes estructuradas, es la herramienta que permite que el encuestado responda objetivamente sobre un tema específico o diverso que necesita estudiar. (p.21). es por ello que, la técnica del cuestionario, es la modalidad en que apoya como instrumento para obtener la información.

3.4.2 Instrumento

El cuestionario es el instrumentó que se utilizará y según Balestrini (2010), señaló que: “el objeto de estudio, radica en un agregado probablemente amplio de interrogantes o argumentos que se consideren para el caso, particularidades o variables en una investigación” (p 90), el diseñó está compuesto por un cuestionario de 20 items escritos de forma afirmativa, con preguntas categorizadas y respuestas de escala tipo Likert. En este mismo orden, estará diseñado con características politómicas, la cual estarán formuladas por las siguientes cualidades 1= (1 = (Siempre), 2 = (Algunas Veces), 3 = (Solo en Ocasiones), 4 = (Casi nunca) 5 = (nunca), establecido los 20 ítems considerando los indicadores de la operacionalización de las variables.

3.4.3 Validez y Confiabilidad del Instrumento

3.4.4 Validez

El cuestionario tendrá su validez a través del juicio de expertos, donde se seleccionarán profesionales en el tema y en construcción de instrumentos para determinar sus pertinencia y estructura, considerando lo establecido por Ruiz (2008), que sostiene: “la validez de un instrumento es representativo del dominio o universo de contenido de la propiedad que se desea medir y consiste en determinar hasta dónde los ítems son ciertos”. (p.58). de esta manera se obtiene el propósito de establecer los procedimientos necesarios que permita actuar en el desarrollo organizacional.

3.4.5 Confiabilidad

En este orden de ideas, Chávez (2008), establece que la confiabilidad: “un instrumento mide lo que se pretende medir, de acuerdo a la exactitud con que se realice” (p.44). De manera que, dada la construcción del instrumento que fue

politómico, tenemos que para establecer la confiabilidad del cuestionario podemos considerar una prueba piloto, tomando en cuenta la siguiente fórmula, sujeta con las mismas particularidades a la muestra:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

$$Si^2 = \frac{(R_1 - \bar{X}_1)^2 + (R_2 - \bar{X}_2)^2 + (R_3 - \bar{X}_3)^2 + (R_4 - \bar{X}_{41})^2 + \dots + (R_n - \bar{X}_i)^2}{n}$$

$$St^2 = \frac{\sum (X - \bar{X})^2}{N}$$

Dónde:

K = número de ítems del instrumento

Si² = varianza de cada ítem

St² = varianza del instrumento

R_(x) = es la respuesta al ítem dada por el encuestador (x)

n = es el número de sujetos

\bar{X}_i = es la media del ítem

Estableciendo de manera responsable el desarrollo del instrumento para determinar la confiabilidad del mismo se representará de acuerdo a la función pertinente para establecer los criterios que valorizan el desarrollo de la investigación, teniendo en consideración lo planteado por Ruiz (2008), respecto a la distribución de las características reflejadas en el siguiente cuadro de la apreciación del estudio guía, el mismo que dio como resultado 0,83, de acuerdo a lo establecido por este autor en la escala de confiabilidad:

Tabla 2
Escala Numérica

ESCALA	CONDICIÓN
0 a 0,20	Muy bajas
0,21 a 0,40	Baja
0,41 a 0,60	Moderada
0,61 a 0,80	Alta
0,81 a 1,00	Muy Alta

NOTA: Esta tabla representa los resultados de la aplicación del Alfa de Cronbach

3.5 Procedimientos

Para la variable Estrategias Gerenciales, dentro de sus dimensiones: Tipos de Estrategias y Tareas Gerenciales, se elaboraron 12 ítems que van en

concordancia a los indicadores establecidos en el cuadro de operacionalización, donde se empleara la escala de Likert con sus 5 categorías de medición desde 1 hasta el 5 (1 = (Siempre), 2 = (Algunas Veces), 3 = (Solo en Ocasiones), 4 = (Casi nunca) 5 = (nunca).

Mientras que la variable Desarrollo Organizacional, en sus dimensiones Cultura Organizacional y Sinergia, se elaboraron 8 ítems de igual manera en concordancia a los indicadores establecidos en el cuadro de operacionalización, donde se empleara la escala de Likert con sus 5 categorías de medición desde 1 hasta el 5 (1 = (Siempre), 2 = (Algunas Veces), 3 = (Solo en Ocasiones), 4 = (Casi nunca) 5 = (nunca).

3.6 Aspectos Éticos

1. **Principios Éticos:** Todos los derechos fueron respetados por los informantes.
2. **Credibilidad:** Los datos obtenidos no fueron alterados para su confiabilidad y validez del diseño.
3. **Privacidad de los datos:** Se guardar la información obtenida respecto a las variables de estudio, sin exponer de manera ilícita las opiniones de los informantes.

III. RESULTADOS

Al procesar la información, la finalidad que se estima apropiada para describir las operaciones a la que fueron tomados los datos procedentes, se considera lo establecido por Arias (2010), los procesamientos de datos “relatan las diferentes operaciones a las que estarán tomados los datos que se obtengan: codificación, clasificación, registro, tabulación y, si fuese el caso” (p 99). por consiguiente, es empleó la estadística descriptiva la cual se refleja en cuadros y gráficos para establecer los procedimientos sobre las estrategias gerenciales para el desarrollo organizacional en la Unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo.

Tabla 3.

Indicadores: Estrategias Organizacionales, Trabajo de Equipo.

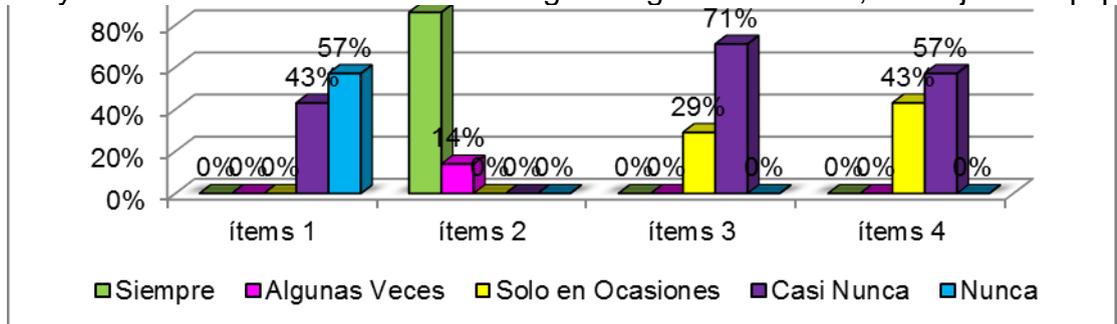
ÍTEMS	Siempre	%	Algunas Veces	%	Solo en Ocasiones	%	Casi Nunca	%	Nunca	%
1	0	0	0	0	0	0	6	43	8	57
2	12	86	2	14	0	0	0	0	0	0

3	0	0	0	0	4	29	10	71	0	0
4	0	0	0	0	6	43	8	57	0	0

NOTA: distribución de frecuencia de las Estrategias Organizacionales, Trabajo de Equipo.

Figura 1

Proyección de los indicadores Estrategias Organizacionales, Trabajo de Equipo.



Nota: Representa la distribución de frecuencia de las Estrategias Organizacionales, Trabajo de Equipo.

Análisis:

Los resultados del ítem 1, arrojan que, el 57% manifestaron que nunca en el departamento se aplican estrategias organizacionales, según las funciones administrativas, un 43% manifestaron casi nunca lo hacen. Esto evidencia de la posibilidad de identificar que, en la Unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo, las estrategias gerenciales no han sido parte de las funciones operativas que deben fortalecer el desempeño del trabajador en dicho departamento. Al respecto, Rodríguez (2011) sostiene que: “las estrategias organizacionales pasan a ser la base para establecer la oportunidad de fortificar el trabajo de los servidores de una organización, tanto pública como privada, de acuerdo a las funciones administrativas” (p. 74). En el ítem 2, en un 86% expresaron que siempre se considera que las estrategias organizacionales fortalecen el desarrollo de un departamento para influenciar positivamente en sus labores, el 14% algunas veces las consideran. Los resultados ayudan a confirmar la coyuntura mediante al proceso de organización, esto con el fin de formular una propuesta acerca de las estrategias gerenciales. El mismo que, Gutiérrez (2010) sostuvo que: “Al robustecer las funciones en una empresa y favorecer las actividades administrativas utilizadas en la misma a través de la formación y desarrollo profesional, es la base primordial para alcanzar las metas propuestas” (p 98). Por otra parte, en el ítem 3, se logró apreciar que, el 71% indicó que casi nunca el trabajo de equipo se hace eficiente, mientras que el 29% solo en

ocasiones ocurre. Es importante destacar que, la opinión negativa en la gestión de los procedimientos para utilizar cualquier tipo de estrategia gerencial emitida de los sujetos encuestados, incide de forma directa y esto afectaría al desarrollo organizacional de la empresa. Carrasquero (2011), establece que: “el trabajo de equipo se constituye como una estrategia que va a permitir alcanzar el objetivo de la misma y su misión para lograr el desarrollo organizacional y aplicar las tareas gerenciales,” (p. 66). De acuerdo a la opinión dada por los sujetos objeto de estudio, en el ítem 4, se obtuvo que un 57% manifestaron que casi nunca se consideran parte del trabajo de equipo, el 43% solo en ocasiones. Ciertamente, esto indica que, la efectividad de una estrategia gerencial, son determinantes considerar el alcance de presentar alternativas y garantizar que el personal interviniente en la investigación, deberán consolidar sus funciones. Esperiza (2010), sostuvo que: “las estrategias gerenciales consolidan la función pertinente de los procedimientos administrativos para obtener las razones de cómo aplicarla para el beneficio general” (p 78).

Tabla 4.

Indicadores: Planificación, Organización, Dirección, Control

ÍTEMS	Siempre	%	Algunas Veces	%	Solo en Ocasiones	%	Casi Nunca	%	Nunca	%
5	0	0	0	0	2	14	12	86	0	0
6	0	0	0	0	0	0	10	71	4	29
7	0	0	0	0	0	0	4	29	10	71
8	0	0	0	0	6	43	8	57	0	0
9	0	0	0	0	4	29	10	71	0	0
10	0	0	0	0	8	57	6	43	0	0
11	0	0	0	0	2	14	12	86	0	0
12	0	0	0	0	4	29	10	71	0	0

Nota: Representa la distribución de frecuencia de Planificación, Organización, Dirección, Control

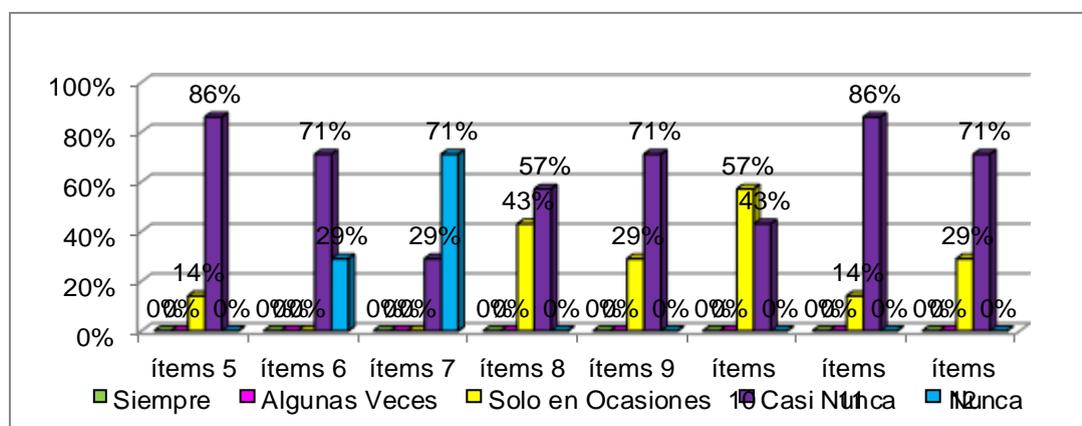


Figura 2: Proyección de los indicadores Planificación, Organización, Dirección, Control.

Analisis:

En referencia a la opinión del personal de Talento Humano, en el ítems 5, se obtuvo, un 86% manifestaron, casi nunca en las tareas gerenciales alcanza su efectividad, mientras que el 14% solo en ocasiones ocurre. Dentro del ámbito organizacional se puede notar que en la Unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo, las estrategias que deben emplearse para la planificación, no aplican las tareas gerenciales pertinentes. En referencia a ello, Márquez (2010), afirmó que: “los tipos de estrategias para poder favorecer la función objetiva de las actividades programadas en una organización deben estar sujetas a las tareas gerenciales” (p. 63).

En el ítems 6, el 71% señalaron que casi nunca la planificación dentro de las actividades se basa con estrategias gerenciales, el 29% sostiene que nunca se han ejecutado con efectividad. Es por ello que, los resultados contribuyen a confirmar la poca objetividad en la labor de los servidores y así alcanzar y fortalecer las tareas gerenciales. A tal efecto, Rossoti (2009), manifestó que: “en la aplicación de las tareas gerenciales, cada procedimiento debe ser organizado para evitar complicaciones de acuerdo a sus funciones en una empresa” (p. 57).

En referencia a la información tomada del personal objeto de estudio, en el ítems 7, se evidencio, que un 71% indicó que nunca en el departamento, la institución beneficia las funciones del desarrollo organizacional, el 29% casi nunca lo hacen. Esto trae un resultado negativo en la descripción efectiva para valorar el trabajo del personal adscrito al departamento objeto de estudio. Tomando en cuenta lo descrito por, Carrasquero (2011), hace mención que: “la organización como complemento a la efectividad del desempeño de los trabajadores, depende de los lineamientos estratégicos para definir y aplicar” (p. 88).

Considerando los aportes del ítems 8, tenemos que el 57% manifestaron que casi nunca la organización se ajusta a las tareas gerenciales, mientras que el 43%, solo en ocasiones ocurre. Indudablemente, las actividades desempeñadas por ellos dentro del departamento y la función del personal no han sido determinante en cuanto a su formación. Es por ello que, Esperiza (2010), señala que: “la labor de un personal en un determinado departamento administrativo, se

fortalecen mediante las estrategias que consolidan las tareas gerenciales dentro de la gestión administrativa” (p. 50).

En tal sentido, en el ítems 9, el 71% en el departamento manifestaron que casi nunca, la organización se hace inductivamente para el beneficio de éstos, el 29% indicaron que solo en ocasiones ocurre. Lo obtenido en los resultados indica que, la organización como tarea gerencial es una debilidad en cuanto a la función de las actividades. En este sentido, Rossoti (2009), señaló que: “el desarrollo organizacional en una empresa, es necesario el compromiso para destacar la objetividad de las tareas gerenciales” (p. 77).

En los resultados obtenidos del ítems 10, el 57% manifestaron que solo en ocasiones la dirección en el departamento le considera como parte de las actividades, mientras que el 43% casi nunca ocurre. Evidentemente se puede apreciar que las tareas gerenciales no han sido consolidadas durante las actividades de los servidores. De allí que, González (2010), planteó que: “el principal elemento que garantice que la dirección fortalezca las tareas gerenciales, es el ambiente idóneo para el trabajo” (p. 168).

En el ítems 11, el 86% indicaron que casi nunca el control se hace efectivo como tarea gerencial, el 14% solo en ocasiones. El mismo tiende a desfavorecer las actividades desarrolladas y pertinentes del personal objeto de estudio. Es por ello que, Guevara (2009), contribuyó a determinar que: “las tareas gerenciales favorecen la representación efectiva sobre las acciones para propiciar respuestas en cuanto a sus funciones” (p 62).

En el ítems 12, se obtuvo un 71%, expuso que casi nunca en el departamento se utiliza el control para promover estrategias gerenciales, el 29% solo en ocasiones lo han hecho. Los resultados no favorecen a la efectividad de las funciones que debe forjar en un departamento. Esto puede influir de manera negativa en el desarrollo y representación de sus actividades. Al respecto, Chiavenato (2010), manifestó que: “el desarrollo de las tareas gerenciales con perspectiva a la eficacia de ésta, favorece el control dentro de las funciones administrativas” (p. 113).

Tabla 5.

Indicadores: Evaluación del Desempeño, Comportamiento Organizacional.

ÍTEMS	Siempre	%	Algunas Veces	%	Solo en Ocasiones	%	Casi Nunca	%	Nunca	%
13	0	0	0	0	0	0	6	43	8	57
14	0	0	0	0	2	14	8	57	4	29
15	0	0	0	0	8	57	6	43	0	0
16	0	0	0	0	4	29	10	71	0	0

Nota: Representa la distribución de frecuencia de Evaluación del Desempeño, Comportamiento Organizacional.

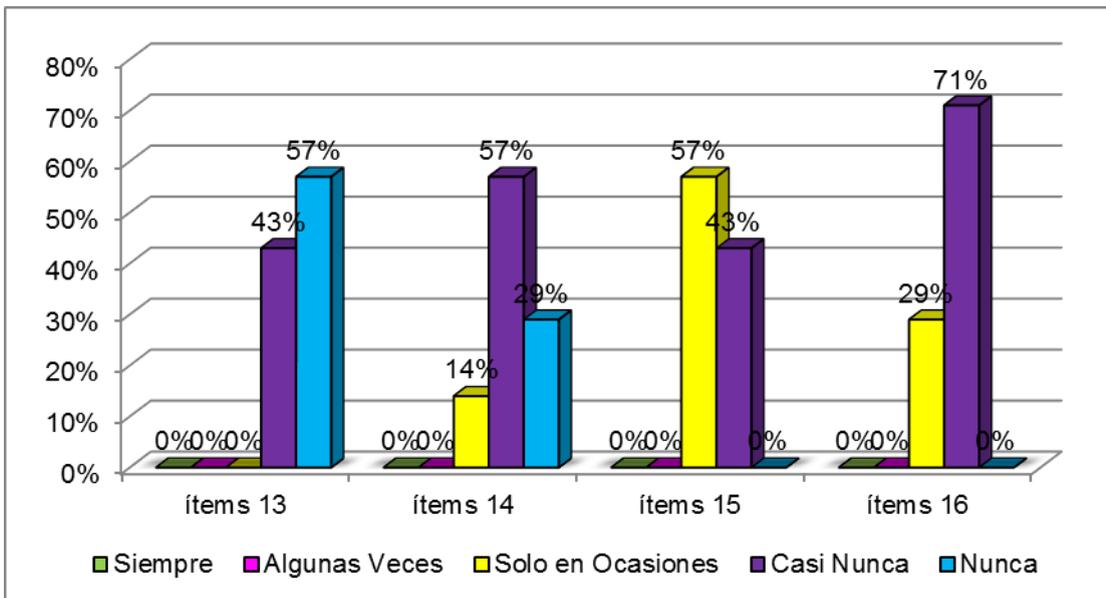


Figura 3: Proyección de los indicadores Evaluación del Desempeño, Comportamiento Organizacional.

Análisis:

En el ítems 13 se determinó que, el 57% manifestaron que nunca en la evaluación del desempeño se realiza bajo los preceptos del desarrollo organizacional, el 43% casi nunca lo realizan. Estos resultados establecen un elemento poco práctico en la cultura organizacional, mayormente si no se realizan evaluaciones objetivas al servidor en su desempeño y función. Tomando en cuenta a Guevara (2009), sostuvo: “se deben mantener una correlación con el ambiente laboral, para así verificar la productividad de la misma, mediante la mediación para reflejar los procedimientos de evaluación,” (p. 94).

El ítems 14, determinó que, el 57% casi nunca toman en consideración

indicadores de gestión para la evaluación del desempeño, el 29% nunca lo hacen y el 14% solo en ocasiones. De acuerdo a los resultados obtenidos, nos indica que no favorece en la importancia de ocupar el rol apropiado referente a la cultura organizacional, de esta manera fortalecer la gestión de quienes están inmersos en la Unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo. En tal sentido, Beltrán (2010) sostuvo que: “el ambiente y satisfacción laboral, debe corresponder a todo hecho evaluativo a un personal” (p 95).

Tomando en cuenta los resultados del ítems 15, se verificó que el 57% indicaron que solo en ocasiones el comportamiento organizacional se hace efectivo en el departamento, el 43% casi nunca ocurre. Esto evidencia que los servidores objeto de estudio, no muestran de manera objetiva el compromiso y responsabilidad de asumir sus funciones y permitan el desarrollo organizacional dentro de su comportamiento. Relacionado a ello, Lewin (2010), sostuvo que: “el desarrollo organizacional se complementa en la verificación y alcance del comportamiento del personal sobre sus funciones gerenciales ejecutadas diariamente en una organización” (p 218).

Respecto al ítems 16, el 71% manifestó que casi nunca se ha optimizado el comportamiento organizacional en relación al trabajo administrativo, un 29% lo en ocasiones lo hace. Esto conlleva a que, el desarrollo organizacional de forma eficaz para el beneficio de la Unidad de Talento Humano adscrita a la Dirección Administrativa del GAD Quevedo, no se ajusta a la necesidad de orientar la función de los procesos administrativos. Por lo cual, Pinto (2010), manifestó que: “la relevancia del desarrollo organizacional consiste en el desempeño a establecer y cómo gestionar, evaluar el comportamiento de los servidores sobre el cumplimiento y desarrollo de sus tareas gerenciales” (p 136).

Tabla 6.
Indicadores: Función Táctica, Satisfacción Laboral.

ÍTEMS	Siempre	%	Algunas Veces	%	Solo en Ocasiones	%	Casi Nunca	%	Nunca	%
17	0	0	0	0	2	14	12	86	0	0
18	0	0	0	0	0	0	8	57	6	43
19	0	0	0	0	6	43	8	57	0	0
20	0	0	0	0	0	0	4	29	10	71

Nota: Representa la distribución de frecuencia de Función Táctica, Satisfacción Laboral.

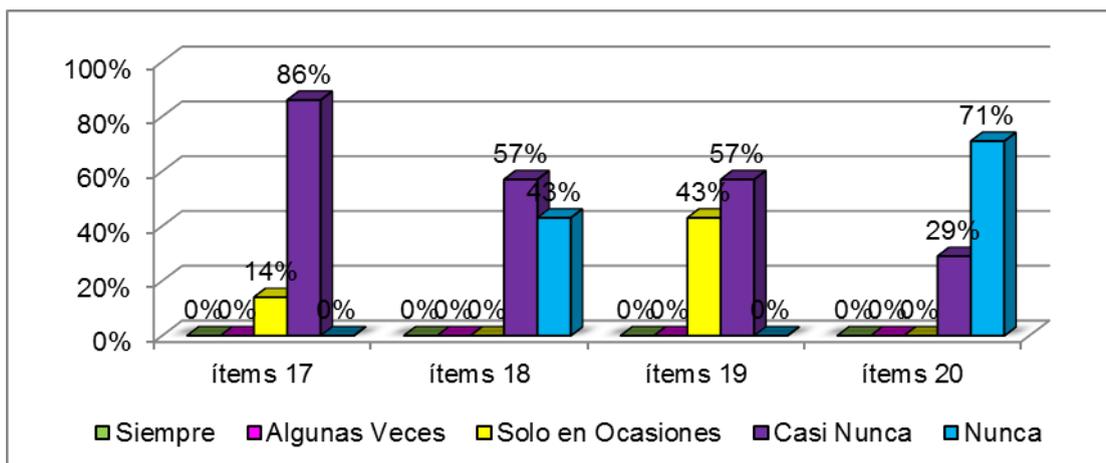


Figura 4: Proyección de los indicadores Función Táctica, Satisfacción Laboral.

Análisis:

Respecto al ítems 17, el 86% manifestaron que casi nunca el proceso de la sinergia se vincula con la función táctica en las actividades en el departamento, el 14%, solo en ocasiones. Esto permite evidenciar un factor fundamental, el cual es la desmotivación en el personal para propiciar el desarrollo organizacional efectivo y que va a beneficiar de manera directa a ellos mismos.

En el ítems 18, se obtuvo que, el 57% casi nunca la función táctica se ajusta al desarrollo organizacional en el departamento, mientras que el 43% señalaron que nunca ocurre. tomando en cuenta los resultados, se deduce que, cada actividad realizada por los servidores, deberían ser establecidos de manera práctica para evitar posibles conflictos internos en el departamento. En tal sentido, Guillen (2010), sostuvo que: “la sinergia para influir en la acción psicológica de trabajo en un entorno empresarial, se basa sobre las relaciones interpersonales que existe dentro ambiente de trabajo” (p 213). En el ítems 19, se pudo establecer que, el 57% indicaron que casi nunca en el departamento determinan la importancia de la satisfacción laboral entre ellos mismos, el 43% solo en ocasiones. Tomando en cuenta las evidencias de los servidores objeto de estudio, el personal no ejecuta sus funciones objetivamente y no muestran importancia hacia el desarrollo organizacional. Es por ello que, Gutiérrez (2010) manifestó que: “el personal a medida que es tomado en cuenta, es donde se construye la satisfacción laboral, ya que el mismo se siente tomado en cuenta, debido al desempeño de sus funciones” (p 71).

Respecto al ítems 20, se obtuvo, el 71% manifestaron que nunca se emplea la sinergia como fragmento en la satisfacción laboral de los servidores que ejercen actividades administrativas en la Unidad de Talento Humano de la Dirección Administrativa del GAD Quevedo, el 29% casi nunca lo maneja. Las evidencias denotan que al parecer los servidores no reciben objetivamente las instrucciones y directrices, basada en sus fortalezas hacia las funciones y actividades que realizan en el departamento. En este sentido, Chiavenato (2010), señaló que: “la satisfacción laboral forma parte del estímulo que recibe el trabajador cada vez que su rendimiento se hace efectivo en el desarrollo organizacional” (p 164).

IV. DISCUSIÓN

Es evidente el grado de desconocimiento y el uso de estrategias gerenciales que permitan el buen desempeño y funciones del departamento objeto de estudio, tomando en cuenta que los datos derivados por la aplicación del instrumento, logramos obtener que, en la Unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo, concluyo que la variable estrategias gerenciales se vinculan e influyen de manera directa para el desarrollo organizacional, la misma que de manera oportuna se favorece el desempeño y funciones del personal. Es por ello que la afectación de las estrategias organizacionales y el trabajo de equipo centralmente por sus actividades, puede que no alcancen la integridad al momento de realizar sus funciones. Esto hace que, de acuerdo a las evidencias y resultados obtenidos, a su vez por experiencias y antecedentes de otras investigaciones, se puedan establecer estrategias de manera objetiva para coadyuvar en el desarrollo de la gestión y función del talento humano en el departamento objeto de estudio.

Por otro lado, las tareas gerenciales, donde los servidores objeto de estudio demostró las debilidades existentes, al no contribuir de manera eficaz con sus aportes en la planificación, organización, dirección y control. De tal manera, es la aplicación efectiva de las estrategias gerenciales para contrarrestar la observación negativa derivado de los funcionarios de la unidad administrativa, la cual tomado en cuenta la relevancia de la misma, al igual que éstos no se les brida una información adecuada donde puedan motivarse a ejecutar sus

funciones laborales de manera eficaz. Referente a la cultura organizacional, se pudo encontrar debilidades al momento de la evaluación del desempeño de los trabajadores, Asimismo, sus acciones no son suficientes como base para una comprensión efectiva de la relevancia de la cultura para la realidad de la necesidad que se presentan dentro de la Unidad de Talento Humano de la Dirección Administrativa del GAD Quevedo, al igual que no han tomado en cuenta la efectividad de las estrategias gerenciales.

V. CONCLUSIONES

Desde un punto de vista diagnóstico, se ha constatado que los empleados de la Unidad de Talento de la Administración GAD Quevedo, desconocen lo significativo e importante que son los tipos y tareas gerenciales, ya que la investigación se puede evaluar en la función final. Y mientras gestiona y desarrolla las tareas administrativas, actividades y cumplimiento profesional de acuerdo con la asignación de tareas asignadas a sus logros, el desarrollo organizacional comprende la importancia de la evaluación del desempeño en el lugar de trabajo con el cumplimiento de sus obligaciones.

También en este dictamen, datos relevantes reflejados en el desarrollo del estudio confirmaron la poca satisfacción, considerando las aportaciones de los sujetos de investigación y la observación directa, la importancia de evaluar el desempeño laboral va a evitar que el desarrollo organizacional sea debilitado y así considerar también la escasa satisfacción por el desempeño de sus obligaciones.

Por consiguiente, tomando en cuenta los hechos acertados manifestados en el desarrollo de la investigación, se pudo constatar que, de acuerdo a los aportes de los servidores objeto de estudio en la investigación y de la jefatura de la unidad administrativa, cuenta con los recursos humanos, tecnológicos y materiales para hacer lo necesario por ellos, considerando que son los principales que propician la necesidad de generar una transformación dentro del contexto institucional para centrar la oportunidad sobre la formulación de la propuesta de estrategias gerenciales.

Es por ello que, dados los pasos oportunos que intervinieron, tanto en el diagnóstico como en la factibilidad, se pudo considerar la formulación de una

propuesta sobre las estrategias gerenciales para el desarrollo organizacional, este fue el oficio clave para generar de manera directa la vinculación de los mismos hacia los profesionales adscritos a la Unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo, donde finalmente se pueda plantear exitosamente la función sinérgica sobre los elementos de la planificación, organización, dirección y control, que viene a ser la función general, tomando en cuenta la capacidad de ocupaciones, habilidades y tácticas para el desempeño laboral y el comportamiento de los empleados.

VI. RECOMENDACIONES

Tomando en cuenta el desarrollo de las conclusiones y objetivos de la investigación, conjuntamente de los resultados, se plantean las siguientes recomendaciones:

- La matriz DOFA y el diagrama causa-efecto para detectar de manera permanente las diferentes problemáticas existentes, realizando los procedimientos metodológicos vinculados con el propósito de conocer las necesidades en la Unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo.

- Implantar canales estratégicos que correspondan hacia el interés continuo sobre la gestión organizacional considerando los procedimientos administrativos que corresponden a la aplicación para el fortalecimiento de las tareas gerenciales en la institución.

- La continua evaluación del desempeño al personal para evaluar un aspecto general, los cuales van a contribuir en el comportamiento organizacional y así medir de manera oportuna las debilidades, amenazas, oportunidades y fortalezas, para lograr un eficiente desarrollo institucional y el éxito de sus actividades.

- Establecer los canales regulares para garantizar los elementos estratégicos para una propuesta efectiva y perenne, tomando en cuenta la necesidad de ser aplicada con fines de responder de manera directa en el personal involucrado en la investigación, de esta manera puedan ser capacitados considerando el modelo operativo formulado en la gestión administrativa.

REFERENCIAS

- BARRERA, Fidel. ***Planificación prospectiva y Holística***. Caracas: Sypal. 2010.
- BELTRÁN, Luis. ***Evaluación del Recursos Humano***. Perú: Interamericana 2010.
- CHIAVENATO, Idalberto. ***Administración, proceso administrativo***. México: McGraw-Hill Interamericana de México, S.A. 2010.
- ESPERIZA, Rafael. ***Estrategias Corporativas y Organizacionales como Procedimientos Gerenciales***. México: Trillas. 2010.
- FERNÁNDEZ, Antonio. ***Planificación Estratégica Modelo Organizacional***. Colombia: Urano. 2009.
- GONCALVES, Alexis. ***Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad***. México: SLC. 2010.
- GONZÁLEZ, Martha. ***Planificación Organizacional***. España: Grao. 2010.
- GUEVARA, Jesús. ***Evaluación del Recurso Humano mediante indicadores de Gestión***. España: Norma. 2009.
- GUILLEN Carlos, ***Psicología del trabajo para las relaciones laborales***. Editorial McGraw–Hill 2010.
- GUTIÉRREZ, Carlos. ***Formación y desarrollo profesional***. Argentina: Paidós. 2010
- LEWIN, Robert. ***Teoría y Práctica del Clima Organizacional***. España: McGraw-Hill. 2010
- MANRIQUE, Teresa. ***Cómo aplicar la Sinergia en las Empresas***. Caracas: Sypal. 2010.
- MÁRQUEZ, Lorenzo. ***Gerencia y Planificación Organizacional***. Colombia: Mesa Redonda. 2010.
- MARTÍNEZ, Yusmaira. ***El Éxito es de Quienes Pueden Cambiar el Clima Organizacional***. Trillas. México. 2010.
- PÉREZ, Omar. ***Clima Organizacional y Satisfacción Laboral***. Caracas: Limusa. 201.
- PHODHAM, Kevin y FREEMAN, Williams. ***La Sinergia***. Colombia: Urano. 2010.
- PINTO, Mario. ***Desarrollo Organizacional***. México: Valdivieso. 2012
- PORRAS Javier, y ROBERTSON Pedro. ***Desarrollo Organizacional: teoría,***

- práctica e investigación**. 2ª ed. Vol. 3 México: Editorial M.D Dunnet. 2009.
- QUINKLEY, Joseph. **Visión, como lo desarrollan los líderes, la comparten y la sustentan**. Bogotá: McGraw-Hill. 2010
- RESQUEIJO, Daniel. **Administración y Gerencia**. Caracas: Editorial Biosfera. 2008.
- ROSSOTI, Ricciardo. **Gerencia Empresarial**. México: Interamericana. 2009.
- TIMOTHY, Nolan. **Planeación Estratégica**. España: McGraw-Hill. 2009.
- WENDELL, Thompson. **Desarrollo Organizacional de la Gestión Gerencial**. España: McGraw-Hill. 2011.
- GARCÍA, Nancy. **Estrategias Organizacionales para el desarrollo y mantenimiento del Talento Humano en los Liceos de la Parroquia Coquivacoa**. Trabajo de Grado no Publicado. Universidad del Zulia. 2015
- GONZÁLEZ, María. **La Gestión del Talento Humano y la motivación del personal para el desarrollo organizacional en el Instituto Superior Tecnológico "Guaranda" en el Primer Semestre del 2016**. Trabajo de Grado no Publicado. Ecuador. 2016.
- MENDOZA, Yusmary (2016). **Lineamientos Estratégicos para la Gestión del Talento Humano como herramienta para una Gerencia Efectiva, en la Administración Pública Municipal en la Gran Valencia del estado Carabobo**. Trabajo de Grado no Publicado. Universidad de Carabobo.
- MÍO, (2017) Laura. **Propuesta de un Modelo de Plan Estratégico para el Desarrollo Organizacional y Humano, de la Empresa Agroindustrial POMALCA S.A.A**. Trabajo de Grado no Publicado. Universidad Señor de Sipán.
- SANDOVAL (2017), Lisseth. **Matriz de Evaluación al desarrollo organizacional dirigido al personal de la facultad de Ciencias Económicas y Sociales Universidad de Carabobo**. Trabajo de grado no Publicado. Universidad de Carabobo. 2016.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: ESTRATEGIAS GERENCIALES QUE PERMITAN MEJORAR EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO ADSCRITA A LA DIRECCION ADMINISTRATIVA DEL GAD QUEVEDO.

AUTOR: FRESIA MARISOL AYALA MANOBANDA

PROBLEMA	OBJETIVOS	Hipótesis	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORIAS Y SUBCATEGORIAS			
<p>Problema general:</p> <p>¿Cómo se relaciona las Estrategias Gerenciales con el Desarrollo organizacional en la Unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo periodo 2021?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>1. ¿Cómo se relacionan los tipos de estrategias con la cultura organizacional en la Unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo periodo 2021?</p> <p>2. Como se asocia las tareas gerenciales con la sinergia en la unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo periodo 2021.</p> <p>3. ¿Como se vinculan las Estrategias Gerenciales con la cultura organizacional en la Unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo periodo 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar cómo se relaciona las Estrategias Gerenciales con el Desarrollo organizacional en la Unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo periodo 2021</p> <p>Objetivos secundarios:</p> <p>1. Diagnosticar cómo se relacionan los tipos de estrategias con la cultura organizacional en la Unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo periodo 2021</p> <p>2. Determinar cómo se asocia las tareas gerenciales con la sinergia en la unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo periodo 2021</p> <p>3. Conocer cómo se vinculan las Estrategias Gerenciales con la cultura organizacional en la Unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo periodo 2021</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Las Estrategias Gerenciales se relacionan con el Desarrollo organizacional en la Unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo periodo 2021.</p> <p>Hipótesis Secundaria</p> <p>1. los tipos de estrategias se relacionan con la cultura organizacional en la Unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo periodo 2021.</p> <p>2. Las tareas gerenciales se asocian con la sinergia en la unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo periodo 2021.</p> <p>3. Las Estrategias Gerenciales se vinculan con la cultura organizacional en la Unidad de Talento Humano en la Dirección Administrativa del GAD Quevedo periodo 2021.</p>	<p>Variable X / categoría 1: Estrategias Gerenciales</p> <p>Concepto: Razones que permiten vincular la sistematicidad de la función laboral para las estrategias organizativas, el trabajo de equipo y los complementos para utilizar la planificación, organización, dirección y control dentro de sus funciones. (Venegas 2019).</p>			
			Dimensio nes (definir)	Indicadores	Escala de valores	
			<p>X1 Tipos de Estrategias</p> <p>X2 Tareas Gerenciales</p>	<p>-Estrategias Organizacionales</p> <p>-Trabajo de Equipo</p> <p>-Planificación</p> <p>-Organización</p> <p>-Dirección</p> <p>-Control</p>	<p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-6</p> <p>7-8</p> <p>9-10</p> <p>11-12</p>	
			<p>Y Variable/categoría 2: Desarrollo Organizacional</p> <p>Concepto: Proceso que permite establecer la cultura organizacional, mediante el esfuerzo ejecutado por las personas</p>			

			involucradas en una empresa, determinando así la sinergia para llevar a cabo las actividades programadas en la organización. (Venegas 2018)		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de valores
			Y1 Cultura Organizacional	-Evaluación del Desempeño -Comportamiento Organizacional	13-14 15-16
			Y2 Sinergia	-Función Táctica -Satisfacción Laboral	17-18 19-20

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN (sustentado)	POBLACIÓN Y MUESTRA(sustentado)			
<p>TIPO:</p> <p>El presente estudio se enmarca en el paradigma cuantitativo, que de acuerdo con Hurtado y Toro (2015), quienes señalan que una "investigación es cuantitativa cuando tiende a usar instrumentos de medición y comparación que proporcionan datos cuyo estudio requiere el uso de modelos matemáticos y de estadística". (p.41).</p> <p>DISEÑO:</p> <p>La investigación se enmarca bajo la modalidad de un proyecto factible y de campo, ya que se basa en informaciones o datos primarios obtenidos directamente de la realidad.</p> <p>MÉTODO:</p> <p>Diagnóstico, factibilidad y diseño de la propuesta, especificando el modelo operativo que va a permitir solventar la situación relacionada con el fortalecimiento del clima organizacional, Es decir, plantearse objetivamente los aspectos significativos en cuanto a las estrategias gerenciales para el desarrollo organizacional.</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>Para Palella y Martins (2015), la población de una investigación: "es el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones", (p.93). En este sentido, la población sujeta de estudio estará conformada por doce (12) empleados de la unidad de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Quevedo.</p> <p>TIPO DE MUESTREO:</p> <p>En relación con la muestra, para Morlés (2010), es el subconjunto representativo de un universo o población" (p. 32). Cabe destacar que, por ser la población pequeña se tomará en su totalidad, lo cual es viable para realizar el estudio.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>De allí que, se estimó conveniente no extraer muestra, situación que se sustenta en lo presentado por Ary, Jacobs y Razavieh, citado por Pulido (2010), donde se señaló que: "cuando una población es finita no se hacen criterios muestrales" (p. 92). De esta manera la muestra que se va a seleccionar son los doce (12) empleados.</p>			

Tabla 1.

Operacionalización de variable

Objetivo General: Estrategias Gerenciales Y Desarrollo Organizacional En El Gobierno Autónomo Municipal De Quevedo – Ecuador Periodo 2021.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Items
Estrategias Gerenciales	Es lograr las metas y distribuir las opciones para determinar el ejercicio de las actividades formuladas, aplicando procedimientos con el propósito de manejar las características de las estrategias, en concordancia a las tareas gerenciales (Quinkley 2010)	Es relacionar la forma ordenada de la ocupación laboral en las estrategias organizativas, trabajo de equipo y los perfiles para utilizar la planificación, organización, dirección y control dentro de sus funciones accediendo al conocimiento de cada una de ellas. (Ayala 2021)	Tipos de Estrategias	-Estrategias Organizacionales -Trabajo de Equipo	1-2 3-4
			Tareas Gerenciales	-Planificación -Organización -Dirección -Control	5-6 7-8 9-10 11-12
Desarrollo Organizacional	Proceso que permite establecer la cultura organizacional, mediante el esfuerzo ejecutado por las personas involucradas en una empresa, determinando así la sinergia para llevar a cabo las actividades programadas en la organización. (Pérez 2011).	Es una alternativa que accede a las instrucciones para la evaluación del desempeño, estableciendo así el procedimiento en una organización creando también la función táctica y la satisfacción laboral institucional (Ayala 2021).	Cultura Organizacional	-Evaluación del Desempeño -Comportamiento Organizacional	13-14 15-16
			Sinergia	-Función Táctica -Satisfacción Laboral	17-18 19-20

Fuente: Balestrini (2012) Adaptación Ayala (2021)

CUESTIONARIO

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿En el departamento, se aplican estrategias organizacionales como parte de sus funciones administrativas?					
2	¿Considera que las estrategias organizacionales fortalecerían el desarrollo organizacional en el departamento?					
3	¿El trabajo de equipo se hace eficiente en el departamento?					
4	¿Te consideras parte del trabajo de equipo?					
5	¿En las tareas gerenciales, la planificación alcanza su eficacia?					
6	¿Dentro de las actividades de la planificación, se aplica la eficiencia como parte de las estrategias gerenciales?					
7	¿En el departamento la organización se ha hecho inductivamente al beneficio de éste?					
8	¿La organización se ajusta a las tareas gerenciales?					
9	¿La dirección determina sus funciones con efectividad en las tareas gerenciales?					
10	¿En el departamento te consideran como parte de las actividades de dirección?					
11	¿El control se ha hecho efectivo como tarea gerencial?					
12	¿En el departamento se utiliza el control para promover estrategias gerenciales?					
13	¿La evaluación del desempeño se relaciona con el desarrollo organizacional?					
14	¿Toman en consideración indicadores de gestión para la evaluación del desempeño?					
15	¿El comportamiento organizacional, se ha hecho efectivo para el departamento?					
16	¿Cómo empleado se ha optimizado el comportamiento organizacional para fortalecer el trabajo administrativo?					
17	¿En el proceso de la sinergia, se vincula la efectividad de la función táctica de las actividades en el departamento?					
18	¿La función táctica se ajusta al desarrollo organizacional?					
19	¿Dentro del departamento consideran la importancia sobre la satisfacción laboral del personal?					
20	Se emplea la sinergia para la satisfacción laboral.					

Leyenda: 1=(Siempre), 2=(Algunas Veces), 3=(Solo en Ocasiones), 4=(Casi nunca) 5 =(nunca)

Quevedo 12 de mayo de 2021

Ciudadano (a):
DR. VIDALE CLAVIJO ALDRIC NELLO
Presente.-

Muy respetuosamente me dirijo a usted, como cursante de la Maestría en Gestión Pública, con el objeto de presentar el instrumento que sirve para recabar información necesaria en el desarrollo de la investigación que tiene como título: **Estrategias Gerenciales y Desarrollo Organizacional en el Gobierno Autónomo Municipal de Quevedo – ecuador periodo 2021**. Usted fue seleccionado para formar parte del grupo de expertos que evaluarán el instrumento de investigación para confirmar su validez, la misma debe realizarse de acuerdo a los siguientes parámetros:

- **Coherencia:** si los ítems tienen relación con lo que se desea medir.
- **Pertinencia:** señalar si considera que los ítems son pertinentes con los objetivos de la investigación.
- **Claridad de redacción:** evaluar la redacción del instrumento.
- **Ubicación:** si la posición en que se encuentra ubicado el ítem corresponde a la lógica del instrumento.

La evaluación de los ítems debe realizarla considerando los siguientes términos:

- **Adecuado (A):** si el ítem se ajusta a los objetivos.
- **Regular (R):** cuando hay que realizar alguna modificación.
- **Inadecuado (I):** cuando el ítem no cuenta con suficiente capacidad o debe ser modificado.

Al final de la evaluación podrá realizar cualquier observación que considere necesario en relación a las modificaciones de los ítems o dimensiones tratados.

Contando con su valiosa colaboración le agradecemos la ayuda que no ofrece para validar el instrumento.

Atentamente
Fresia Marisol Ayala Manobanda

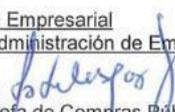
FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Apellidos y Nombres: Velásquez Gómez Baldramina Antonieta

C.I.V.: 1204526113

Título de Pre-Grado: Ing. En Gestión Empresarial

Título de Post-Grado: Magister en Administración de Empresas

Fecha: 12 de mayo de 2021 Firma: 

Cargo e institución donde labora: Jefa de Compras Públicas de Empresa Municipal Quevedo EP

Título de la Investigación: Estrategias Gerenciales y Desarrollo Organizacional en el Gobierno Autónomo Municipal de Quevedo – Ecuador periodo 2021.

Autor del instrumento: Fresia Marisol Ayala Manobanda

Maestría Mención: Gestión Pública

Marque con una (x) debajo de las características que cumplan cada ítem

Ítems	Coherencia			Pertinencia			Calidad de Redacción			Ubicación		
	A	R	I	A	R	I	A	R	I	A	R	I
1	✓			✓			✓			✓		
2	✓			✓			✓			✓		
3	✓			✓			✓			✓		
4	✓			✓			✓			✓		
5	✓			✓			✓			✓		
6	✓			✓			✓			✓		
7	✓			✓			✓			✓		
8	✓			✓			✓			✓		
9	✓			✓			✓			✓		
10	✓			✓			✓			✓		
11	✓			✓			✓			✓		
12	✓			✓			✓			✓		
13	✓			✓			✓			✓		
14	✓			✓			✓			✓		
15	✓			✓			✓			✓		
16	✓			✓			✓			✓		
17	✓			✓			✓			✓		
18	✓			✓			✓			✓		
19	✓			✓			✓			✓		
20	✓			✓			✓			✓		

Se le agradece escribir cualquier comentario en torno a las totalidades o alguna parte específica del instrumento, forma o contenido que requiere ser mejorada, por favor hacerlo en las observaciones.

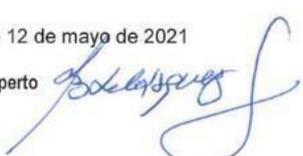
Observaciones: APROBADO y PODRÁ SER APLICADO.

Aprobado

Aprobado con correcciones

No aprobado

Lugar y fecha: Quevedo 12 de mayo de 2021

Firma del experto 



Quito, 18/05/2021

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que VELASQUEZ GOMEZ BALDRAMINA ANTONIETA, con documento de identificación número 1204526113, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: VELASQUEZ GOMEZ BALDRAMINA ANTONIETA
Número de documento de identificación: 1204526113
Nacionalidad: Ecuador
Género: FEMENINO

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1014-10-1017413
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNICA ESTATAL DE QUEVEDO
Institución que reconoce	
Título	INGENIERA EN GESTION EMPRESARIAL
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2010-09-20
Observaciones	



Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1014-14-86050364
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNICA ESTATAL DE QUEVEDO
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2014-08-04
Observaciones	

OBSERVACIÓN:

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento del registro. Para mayor información sobre las instituciones acreditadas en el Ecuador, ingresar a <https://infoeducacionsuperior.gob.ec/>
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

IMPORTANTE: La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 129 de la Ley Orgánica Superior y 19 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En el caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada, se recomienda solicitar a la institución del sistema educación superior que suscribió el título, la rectificación correspondiente.
Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:
www.educacionsuperior.gob.ec

Alexandra Navarrete Fuertes
Directora de Registro de Títulos

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



GENERADO: 18/05/2021 10.35 AM

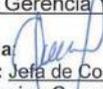
FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Apellidos y Nombres: Sandoval Daza Cristina Antonia

C.I.V.: 0151851300

Título de Pre-Grado: Lcda. en Administración de Empresas

Título de Post-Grado: Maestría en Gerencia Y Planificación Institucional

Fecha: 12 de mayo de 2021 Firma: 

Cargo e institución donde labora: Jefa de Compras Públicas

Título de la Investigación: Estrategias Gerenciales y Desarrollo Organizacional en el Gobierno Autónomo Municipal de Quevedo – ecuador periodo 2021.

Autor del instrumento: Fresia Marisol Ayala Manobanda

Maestría Mención: Gestión Pública

Marque con una (x) debajo de las características que cumplan cada ítem

Ítems	Coherencia			Pertinencia			Calidad de Redacción			Ubicación		
	A	R	I	A	R	I	A	R	I	A	R	I
1	✓			✓			✓			✓		
2	✓			✓			✓			✓		
3	✓			✓			✓			✓		
4	✓			✓			✓			✓		
5	✓			✓			✓			✓		
6	✓			✓			✓			✓		
7	✓			✓			✓			✓		
8	✓			✓			✓			✓		
9	✓			✓			✓			✓		
10	✓			✓			✓			✓		
11	✓			✓			✓			✓		
12	✓			✓			✓			✓		
13	✓			✓			✓			✓		
14	✓			✓			✓			✓		
15	✓			✓			✓			✓		
16	✓			✓			✓			✓		
17	✓			✓			✓			✓		
18	✓			✓			✓			✓		
19	✓			✓			✓			✓		
20	✓			✓			✓			✓		

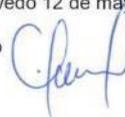
Se le agradece escribir cualquier comentario en torno a las totalidades o alguna parte específica del instrumento, forma o contenido que requiere ser mejorada, por favor hacerlo en las observaciones.

Observaciones: puede proceder a aplicar el instrumento.

Aprobado _____
 Aprobado con correcciones _____
 No aprobado _____

Lugar y fecha: Quevedo 12 de mayo de 2021

Firma del experto





Quito, 18/05/2021

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que SANDOVAL DAZA CRISTINA ANTONIA, con documento de identificación número 0151851300, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: SANDOVAL DAZA CRISTINA ANTONIA
Número de documento de identificación: 0151851300
Nacionalidad: Venezuela
Género: FEMENINO

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	8622163034
Institución de origen	UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER SCIENTIARUM EN ADMINISTRACION MENCION: GERENCIA Y PLANIFICACION INSTITUCIONAL
Tipo	Extranjero
Fecha de registro	2020-03-10
Observaciones	



OBSERVACIÓN:

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento del registro. Para mayor información sobre las instituciones acreditadas en el Ecuador, ingresar a <https://infoeducacionsuperior.gob.ec/>
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

IMPORTANTE: La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 129 de la Ley Orgánica Superior y 19 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En el caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada, se recomienda solicitar a la institución del sistema educación superior que suscribió el título, la rectificación correspondiente.
Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:
www.educacionsuperior.gob.ec

Alexandra Navarrete Fuertes
Directora de Registro de Títulos
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



0151851300

GENERADO: 18/05/2021 11.11 AM

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Apellidos y Nombres: Vidale Clavijo Aldric Nello
 C.I.V.: 1707872873
 Título de Post-Grado: Doctor en Psicología Industrial

Fecha: 12 de mayo de 2021 Firma: APREKACIONEY
 Cargo e institución donde labora: Director General de Terminal Terrestre del cantón Quevedo
 Título de la Investigación: Estrategias Gerenciales y Desarrollo Organizacional en el Gobierno Autónomo Municipal de Quevedo – ecuador periodo 2021.
 Autor del instrumento: Fresia Marisol Ayala Manobanda
 Maestría Mención: Gestión Pública

Marque con una (x) debajo de las características que cumplan cada ítem

Ítems	Coherencia			Pertinencia			Calidad de Redacción			Ubicación		
	A	R	I	A	R	I	A	R	I	A	R	I
1	✓			✓			✓			✓		
2	✓			✓			✓			✓		
3	✓			✓			✓			✓		
4	✓			✓			✓			✓		
5	✓			✓			✓			✓		
6	✓			✓			✓			✓		
7	✓			✓			✓			✓		
8	✓			✓			✓			✓		
9	✓			✓			✓			✓		
10	✓			✓			✓			✓		
11	✓			✓			✓			✓		
12	✓			✓			✓			✓		
13	✓			✓			✓			✓		
14	✓			✓			✓			✓		
15	✓			✓			✓			✓		
16	✓			✓			✓			✓		
17	✓			✓			✓			✓		
18	✓			✓			✓			✓		
19	✓			✓			✓			✓		
20	✓			✓			✓			✓		

Se le agradece escribir cualquier comentario en torno a las totalidades o alguna parte específica del instrumento, forma o contenido que requiere ser mejorada, por favor hacerlo en las observaciones.

Observaciones: INSTRUMENTO APROBADO POR SU APLICACIÓN

Aprobado X
 Aprobado con correcciones _____
 No aprobado _____

Lugar y fecha: Quevedo 12 de mayo de 2021

Firma del experto APREKACIONEY



Quito, 18/05/2021

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que VIDALE CLAVIJO ALDRIC NELLO, con documento de identificación número 1707872873, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: VIDALE CLAVIJO ALDRIC NELLO
Número de documento de identificación: 1707872873
Nacionalidad: Ecuador
Género: MASCULINO

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registró	1005-09-938966
Institución de origen	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR
Institución que reconoce	
Título	DOCTOR EN PSICOLOGIA INDUSTRIAL
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2009-08-12
Observaciones	

OBSERVACIÓN:

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento del registro. Para mayor información sobre las instituciones acreditadas en el Ecuador, ingresar a <https://infoeducacionsuperior.gob.ec/>
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

IMPORTANTE: La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 129 de la Ley Orgánica Superior y 19 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En el caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada, se recomienda solicitar a la institución del sistema educación superior que suscribió el título, la rectificación correspondiente.
Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:
www.educacionsuperior.gob.ec



Alexandra Navarrete Fuertes
Directora de Registro de Títulos
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



GENERADO: 18/05/2021 3.27 PM

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Sujeto/Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Xi
1	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	1	2	3	3	3	62
2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	3	2	4	2	4	2	1	2	3	3	2	54
3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	3	3	4	67
4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
5	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	1	1	2	3	3	4	58
6	4	1	1	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	2	3	2	3	4	1	61
7	4	4	1	1	4	1	4	1	4	3	1	3	2	3	4	1	2	3	3	1	50
8	4	2	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	2	3	4	2	65
9	4	2	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	2	3	4	2	65
10	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	50
Sumatoria	30	26	22	32	34	26	36	32	37	25	30	34	29	33	22	19	20	28	33	23	571
Media	3	2,6	2,2	3,2	3,4	2,6	3,6	3,2	3,7	2,5	3	3,4	2,9	3,3	2,2	1,9	2	2,8	3,3	2,3	57
Desv. Est.	1,2	1,1	0,8	1,14	0,8	0,8	0,7	1,1	0,7	0,8	1,2	0,7	1	0,8	1	1	0	0,4	0,7	1,1	8,8
Varianza	1,3	1,2	0,6	1,29	0,7	0,7	0,5	1,3	0,5	0,7	1,3	0,5	1	0,7	1,1	1	0	0,2	0,5	1,1	78

k/k-1
 Varianza Interna
 Varianza Exter

Fracción
 Corchete
 Alpha

Dónde:
 K = número de ítems del instrumento
 Si² = varianza de cada ítem
 St² = varianza del instrumento
 R_(x) = es la respuesta al ítem dada por el encuestador (x)
 n = es el número de sujetos
 es la media del ítem

Dónde:
 K = número de ítems del instrumento
 Si² = varianza de cada ítem
 St² = varianza del instrumento
 R_(x) = es la respuesta al ítem dada por el encuestador (x)
 n = es el número de sujetos
 es la media del ítem

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

$$Si^2 = \frac{(R_1 - \bar{X}_1)^2 + (R_2 - \bar{X}_2)^2 + (R_3 - \bar{X}_3)^2 + (R_4 - \bar{X}_{41})^2 + \dots + (R_n - \bar{X}_t)^2}{n}$$

$$St^2 = \frac{\sum (X - \bar{X})^2}{N}$$



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RIOS RIOS SEGUNDO WALDEMAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "ESTRATEGIAS GERENCIALES Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE QUEVEDO – ECUADOR PERIODO 2021", cuyo autor es AYALA MANOBANDA FRESIA MARISOL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 14 de Setiembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RIOS RIOS SEGUNDO WALDEMAR DNI: 06799562 ORCID 0000-0003-1202-5523	Firmado digitalmente por: SWRIOSR el 25-09-2021 20:03:30

Código documento Trilce: TRI - 0191712