



Gestión administrativa y rendimiento laboral de trabajadores del gobierno autónomo descentralizado municipal Bahía de Caráquez

Administrative management and work performance of workers of the Bahía de Caráquez municipal decentralized autonomous government

Gestão administrativa e desempenho laboral dos trabalhadores do governo autônomo descentralizado municipal de Bahía de Caráquez

Argenis Gabriel Rodríguez-Bravo ^I
argenis.rodriguez@unesum.edu.ec
<http://orcid.org/0000-0002-7518-1788>

Roxana Valeria Pihuave-Márquez ^{II}
pihuave-roxana1101@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0003-8958-5016>

Nahin Josué García-Castro ^{III}
garcia-nahin7495@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0004-8662-7759>

Jesús Enrique Merchan-Del Valle ^{IV}
merchan-jesus0726@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0004-9385-399X>

Correspondencia: argenis.rodriguez@unesum.edu.ec

Ciencias Técnicas y Aplicadas
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 09 de febrero de 2024 * **Aceptado:** 23 de marzo de 2024 * **Publicado:** 12 de abril de 2024

- I. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador.
- II. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador.
- III. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador.
- IV. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador.

Resumen

La gestión administrativa debe permitir el desarrollo de un eficiente desempeño laboral que evite la deficiencia dentro de los Gobiernos Autónomos Descentralizados. Por tal razón, el propósito general de esta investigación fue determinar la gestión administrativa y rendimiento laboral de trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Bahía de Caráquez. Se orientó bajo una metodología con enfoque cuantitativo, cuyo método empleado fue el inductivo-deductivo, se utilizó la observación directa y la encuesta con una población de 199 trabajadores. Entre los hallazgos se destaca la insuficiencia en las estrategias para cumplir con las metas y objetivos, debilidades en el clima laboral, se califica con un 75% de regular a la gestión administrativa. Al respecto, se concluye que existe una deficiencia en los procesos administrativos que impide el alto rendimiento laboral en la institución, aunado a que concurre una incorrecta manera de operar en relación al clima organizacional que afecta la competitividad y productividad.

Palabra claves: eficiencia; desempeño laboral; toma de decisiones; clima organizacional; ambiente laboral.

Abstract

Administrative management must allow the development of efficient work performance that avoids deficiency within the Decentralized Autonomous Governments. For this reason, the general purpose of this research was to determine the administrative management and work performance of workers of the Bahía de Caráquez Municipal Decentralized Autonomous Government. It was guided by a methodology with a quantitative approach, whose method used was inductive-deductive, direct observation and a survey were used with a population of 199 workers. Among the findings, the insufficiency in the strategies to meet the goals and objectives, weaknesses in the work environment, administrative management is rated 75% as regular. In this regard, it is concluded that there is a deficiency in the administrative processes that prevents high work performance in the institution, coupled with an incorrect way of operating in relation to the organizational climate that affects competitiveness and productivity.

Keywords: efficiency; job performance; decision making; organizational climate; work environment.

Resumo

A gestão administrativa deve permitir o desenvolvimento de um desempenho de trabalho eficiente que evite deficiências nos Governos Autônomos Descentralizados. Por este motivo, o objetivo geral desta pesquisa foi determinar a gestão administrativa e o desempenho laboral dos trabalhadores do Governo Autônomo Municipal Descentralizado da Bahía de Caráquez. Foi norteado por uma metodologia com abordagem quantitativa, cujo método utilizado foi o indutivo-dedutivo, utilizou-se a observação direta e um inquérito com uma população de 199 trabalhadores. Dentre os achados, a insuficiência nas estratégias para cumprimento das metas e objetivos, fragilidades no ambiente de trabalho, a gestão administrativa é avaliada em 75% como regular. Nesse sentido, conclui-se que há uma deficiência nos processos administrativos que impede o alto desempenho laboral na instituição, aliada a uma forma incorreta de operar em relação ao clima organizacional que afeta a competitividade e a produtividade.

Palavras-chave: eficiência; desempenho laboral; tomando uma decisão; clima organizacional; ambiente de trabalho.

Introducción

La gestión administrativa en las organizaciones necesita ser analizado y reflexionar críticamente sobre las circunstancias cambiantes y el entorno en que se maneja y las posibles estrategias para adaptarse a la sociedad cambiante. Esta gestión es manejada por los altos mandos de niveles estratégicos y ejecutados por el nivel operativo, que son los que cumplen con la misión institucional (Valencia Hardy, 2021). De acuerdo a lo antes mencionado, quien este laborando en la organización y ocupe un cargo, debe tener las cualidades y habilidades que su puesto laboral requiera, dependiendo de su nivel de capacidad, conocimientos y experiencia, de tal manera la empresa tendrá más oportunidades de desarrollo.

En este sentido, el rendimiento laboral relacionado con la competitividad, el conocimiento y las capacidades que tienen las personas que manejan la gestión administrativa de la empresa, son esenciales para el buen manejo y administración. Sin embargo, las empresas y organizaciones públicas no tienen un efectivo interés por la adecuada gestión administrativa y mucho menos en el eficiente desempeño laboral de los trabajadores. Tal situación es reflejada en Latinoamérica específicamente Perú por Valencia (2021) cuando señala que existen muchas empresas que no

permanecen en el mercado, así como las instituciones públicas que no cumplen sus misiones institucionales.

En Ecuador, el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pastaza, se destaca porque uno de los principales inconvenientes que se encuentra en su gestión es la inexistencia de manuales para la selección de personal, por lo que esto resulta un impedimento para la selección del personal adecuado para los cargos laborales, lo que crea serias dificultades debido al bajo nivel de desempeño laboral de la nómina de empleados (Ulloa, 2019). No obstante, esta realidad es una forma de condenar a la empresa pública al fracaso, si no se sabe elegir adecuadamente por debilidades en la administración.

En el gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Sucre Bahía de Caráquez actualmente existen problemas relacionadas a las falencias en la gestión administrativa que sobrelleva a un bajo rendimiento laboral debido a la escasa motivación que tienen los servidores, el control interno es bastante deficiente debido a que no se direccionan ni supervisan las actividades designadas a sus funcionarios públicos. Asimismo, existe debilidad en la comunicación ocasionando una alteración al clima organizacional, la dificultad para trabajar en equipo y así juntos alcanzar metas y objetivos institucionales, todo esto se genera por la rivalidad y el individualismo que está presente. Por tales circunstancias, la insatisfacción de los trabajadores provoca un inadecuado desarrollo de la gestión administrativa, se ve reflejada en el rendimiento laboral y en la productividad.

Ante este contexto surge el objetivo general de la investigación, determinar la gestión administrativa y rendimiento laboral de trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Bahía de Caráquez.

Las organizaciones e instituciones necesitan realizar sus actividades de forma eficaz y eficiente, para cumplir con sus norma y objetivos planteados, deben tener en cuenta el personal que forma parte de sus instalaciones, entendiendo que la desmotivación laboral podría interferir en sus objetivos, para el logro de todos sus metas y planes se necesita un modelo de gestión administrativa en el que se pueda tener un buen manejo del control, productividad y que busque el desempeño total de sus empleados.

Metodología

En la metodología se empleó la investigación de campo en el cual se estuvo en contacto directo con la realidad y el campo de estudio, en el GAD del cantón Sucre Bahía de Caráquez. Asimismo,

se manejó la investigación bibliográfica para recopilar información en materiales publicados incluyendo libros, trabajos de grado, tesis y artículo científicos, básicamente en línea digitales sobre gestión administrativa y rendimiento laboral. Del mismo modo se realiza con la fuente primaria de los datos más relevantes del Gobierno Autónomo Descentralizado.

Los métodos que se utilizaron el inductivo y deductivo. Según Hernández y Mendoza (2018), el método inductivo, extrae conclusiones generales a partir de determinados puntos de partida es el método científico más común. Desde ahí, se observaron los hechos en la institución para registrarlos; luego su clasificación para realizar las generalizaciones y contraste. El método deductivo que, para Neill y Cortez (2018), es una estrategia de razonamiento que se utiliza para sacar conclusiones lógicas a partir de varias premisas o principios. En este sentido, se comenzó con lo general, las teorías de gestión administrativo y rendimiento laboral hasta un hecho específico.

En relación a las técnicas se usó la observación como parte importante de cualquier proceso de investigación (Palella y Martins, 2017), para visualizar el clima organizacional, el ambiente de los trabajadores. De la misma manera, se aplicó la encuesta con un cuestionario que proporcionó opiniones, actitudes y comportamiento de los empleados con relación a la gestión administrativo y rendimiento laboral en el GAD.

La población del estudio investigativo estuvo establecida por un total de 450 trabajadores conformada desde el alcalde, el personal administrativo, el personal que labora en campo del Gobierno Autónomo Descentralizado Sucre Bahía de Caráquez, La muestra se realizó mediante una fórmula lo que determinó la cantidad de empleados a encuestar.

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2(N-1) + z^2 * p * q}$$
$$n = \frac{1.92^2 * 0.5 * 0.5 * 450}{0.052 * (450 - 1) + 1.962 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 199$$

La muestra de la población se consolidó en 199 trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Sucre Bahía de Caráquez. El procesamiento de análisis de la información para la encuesta se realizó tabulando los datos mediante el programa Excel que se

muestran en tablas de frecuencia simple porcentual, y se hizo un análisis estadístico descriptivo lo que permitió interpretar de mejor manera los resultados de la investigación. Con las observaciones se realizó un análisis de contenido a nivel descriptivo, en el cual se analiza e interpreta la información recolectada comparando esta realidad con la teoría.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados de las encuestas realizadas en el GAD del cantón Sucre Bahía de Caráquez argumentando las respuestas con lo observado directamente en la institución.

1. ¿El Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Sucre Bahía de Caráquez cuenta con una planificación eficiente para la gestión administrativa?

Tabla 1. Planificación eficiente

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	90	45%
No	90	45%
Tal vez	8	10%
TOTAL	199	100%

Fuente: GAD municipal del cantón Sucre Bahía de Caráquez.

Elaboración propia

Se puede observar del 100% de los encuestados, respondieron con un 45% que sí, el otro 45% contestó que no. Mientras que el 10% de los trabajadores manifestaron que tal vez. Las valoraciones se encuentran divididas por igual entre la tendencia positiva y negativa. Al respecto, es necesario que los directivos se enfoquen en la socialización de la planificación de la entidad para que todos los trabajadores conozcan el establecimiento de objetivos, la formulación de estrategias y el desarrollo de planes de acción para alcanzar dichos objetivos.

2. ¿El Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Sucre Bahía de Caráquez cuenta con una organización que permita el desarrollo de valores y metas institucionales?

Tabla 2. Valores Institucionales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	100	50%
No	0	0%
Tal vez	99	50%
TOTAL	199	100%

Fuente: GAD municipal del cantón Sucre Bahía de Caráquez.

Elaboración propia

El Gobierno Autónomo Descentralizado tiene como resultado en la encuesta que se realizó a los trabajadores que el 50% saben que cuenta con una organización que permita el desarrollo de valores y metas institucionales, aunque el otro 50% manifestó que tal vez. Las tendencias se encuentran de nuevo equilibradas en dos valoraciones la positiva y la intermedia.

Esto representa que los empleados consideran que la organización en la gestión administrativa para asignar los recursos y establecer roles hacia el logro de los objetivos del GAD esta adecuada. Por lo tanto, la creación de una estructura organizacional que define las funciones, las relaciones entre los miembros del equipo y la jerarquía, la división racional del trabajo, la diferenciación, clasificación e integración de cada persona, así como la definición de jerarquías, correlaciones entre empleados y áreas, actividades, disposición y tiempos de trabajo se discurren adecuadamente.

3. ¿En la dirección del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Sucre /Bahía de Caráquez se ejecutan estrategias con eficiencia para cumplir con los objetivos?

Tabla 3. Estrategias con eficiencia

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	40	20%
No	110	55%
Tal vez	49	25%
TOTAL	199	100%

Fuente: GAD municipal del cantón Sucre Bahía de Caráquez.

Elaboración propia

Del 100% de los encuestados en el GAD municipal existe una variación en los encuestados el 20% manifestó que sí ejecutan estrategias con eficiencia, el 55% contestó que no ejecutan y el 25% manifestó que tal vez. Dada estas respuestas es necesario la capacitación continua, brindando formación para el desarrollo de habilidades y competencias que permitan a los trabajadores alcanzar los objetivos de manera más efectiva, además de un enfoque en la gestión del tiempo para priorizar tareas, utilizar recursos de manera óptima, herramientas y tecnologías que permitan automatizar tareas repetitivas y optimizar la ejecución de procesos internos.

4. ¿Existen eficiencia en el control por parte de los responsables para cumplir con las funciones dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Sucre Bahía de Caráquez?

Tabla 4. Eficiencia en el control por parte de los responsables

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	60	30%
No	120	60%
Tal vez	19	10%
TOTAL	199	100%

Fuente: GAD municipal del cantón Sucre Bahía de Caráquez.

Elaboración propia

Las personas encuestadas manifestaron que con un 60% dijeron que no, con un 30% dijeron que sí y un 10% dijo que tal vez. En este sentido, resalta la situación grave acerca de la dirección en la gestión administrativa en cuanto a la fase en la que se lidera al equipo hacia los objetivos de la organización. Implica la toma de decisiones, la aplicación de conocimientos y la ejecución de lineamientos proyectados en fases previas como la planeación y la organización.

Esta labor realizada por el alcalde y otros jefes de las direcciones, tiene como objetivo garantizar que los objetivos trazados se cumplan, lidiando con imprevistos, corrigiendo el funcionamiento de la organización y tomando decisiones. No obstante, se denota deficiencias en el correcto funcionamiento, ya que implica la toma de decisiones y estrategias favorables al GAD.

5. ¿Cómo calificaría la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Sucre /Bahía de Caráquez?

Tabla 5. Calificación de la Gestión Administrativa del GAD

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Buena	8	4%
Muy buena	6	3%
Excelente	8	4%
Regular	150	75%
Mala	27	14%
TOTAL	199	100%

Fuente: GAD municipal del cantón Sucre Bahía de Caráquez.

Elaboración propia

De los 100% se distribuye de esta manera con el 4% dijeron que buena, con el 3% dijeron que muy buena, el 4% dijeron que excelente, con 75% dijo que regular y 14% dijo que mala en la encuesta realizada. Se demostró que es regular la gestión administrativa lo que implica deficiencias el conjunto de actividades que se realizan para dirigir el GAD mediante una conducción racional de tareas, esfuerzos y recursos. Estas funciones son vitales para el correcto funcionamiento, ya que proporcionan un orden de gestiones y contribuyen a la rentabilización del trabajo

6. ¿Considera eficiente el rendimiento laboral de los trabajadores en el GAD?

Tabla 6. Eficiencia en el rendimiento laboral de los trabajadores

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	60	30%
No	99	50%
Tal vez	40	20%
TOTAL	199	100%

Fuente: GAD municipal del cantón Sucre Bahía de Caráquez.

Elaboración propia

Se denota que el 50% de los trabajadores encuestados señalaron que no hay eficiencia en el rendimiento laboral de los trabajadores, el 30% que si y el 10% tal vez. Este contexto, en donde la valoración negativa es la más alta perjudica el éxito de la institución, porque existe debilidades en

la capacidad de los empleados para llevar a cabo sus responsabilidades de manera efectiva y lograr resultados de manera óptima

7. La evaluación del desempeño conlleva a mejorar el rendimiento laboral.

Tabla 7. Evaluación del desempeño y rendimiento laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	40	20%
No	150	75%
Tal vez	9	5%
TOTAL	199	100%

Fuente: GAD municipal del cantón Sucre Bahía de Caráquez.

Elaboración propia

La evaluación del desempeño laboral y el rendimiento laboral están estrechamente relacionados, ya que la primera contribuye a la mejora y medición del segundo. Sin embargo, en el GAD se evidencia que los trabajadores en un 75% no consideran que la evaluación del desempeño conlleva a mejorar el rendimiento laboral, solo un 20% lo cree y un 5% señala que tal vez.

8. ¿En el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Sucre /Bahía de Caráquez existe un buen clima organizacional que permita un eficiente rendimiento laboral?

Tabla 8. Buen clima organizacional

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	49	25%
No	150	75%
Tal vez	0	0%
TOTAL	199	100%

Fuente: GAD municipal del cantón Sucre Bahía de Caráquez.

Elaboración propia

De los 100% se distribuye de esta manera con el 25% dijeron que si, con el 75% dijeron que no. Mientras que no hubo respuestas en tal vez. Bajo este entorno reflejado en la encuesta realizada, se demostró que no tienen un buen clima laboral entre compañeros en la institución por lo que se

evidenció escasa motivación y el compromiso de los empleados, débil comunicación interna, fallas en la relación entre jefes y trabajadores.

Discusión

Entre los hallazgos de la investigación se comprobó que existe una deficiencia en los procesos administrativos que impide el alto rendimiento laboral en la institución porque no se ejecutan estrategias con eficiencia para cumplir con los objetivos. En consonancia con lo acotado por Macias (2021) que evaluó la calidad de servicio de la gestión administrativa en el GAD parroquial Ángel Pedro Giler del Cantón Tosagua, se determinó que las fases en los procesos administrativos en una entidad son de suma importancia, para poder realizar de manera eficiente y eficaz todas las estrategias y actividades requeridas, mediante estas fases se garantiza que los recursos internos de la organización sean utilizados de una forma consciente y necesaria.

En este orden, se destaca que los resultados arrojados en esta investigación se asemejan a los expuestos por Jaramillo (2022) en el cual manifiesta que la ineficiente gestión administrativa genera una productividad laboral muy baja, así como la satisfacción del personal que labora en la dirección de movilidad y tránsito del GAD municipal de Riobamba, la falta de planificación y de la socialización de esta, además de baja importancia a los planes de trabajo, haciendo imposible que el trabajo planificado se lleva a cabo y menos la realización de los objetivos propuestos.

En referencia con la evaluación del desempeño se evidenció en la encuesta que no ayuda a mejorar la eficiencia del rendimiento de los trabajadores, aunque desde este proceso de medir el rendimiento y el talento se debe orientar y capacitar para la optimización de las labores en la institución. Esta situación también ocurre en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Jipijapa, la cual refleja que la institución no tiene un buen manejo del proceso administrativo causando estragos en el desempeño laboral de los empleados, demostrando la necesidad que tienen las instituciones de contar con un ambiente de trabajo saludable, la comunicación es la principal herramienta para un buen ambiente laboral (Moreira, 2022).

Aunado a lo planteado, existe una incorrecta manera de operar en relación al clima organizacional que afecta la competitividad y productividad. Se pudo comprobar en la observación directa y en la encuesta que no hay un buen ambiente laboral. De la misma manera sucede en el GAD de Guano como menciona Ayala (2021) en el cual también existen bastantes falencias en clima laboral, la poca participación de los funcionarios en la toma de decisiones, bajos niveles de comunicación lo

que afecta gradualmente a los trabajadores, un buen clima laboral ayuda y motiva a los empleados, así como también a los resultados obtenidos producto de su desenvolvimiento, revelando la importancia del clima organizacional como clave para la productividad y eficiencia de este GAD. Bajo este contexto, se determinó la importancia de una eficiente gestión administrativa bajo un adecuado clima organizacional para el rendimiento laboral del empleado, para que una institución marche de manera correcta con eficiencia y eficacia.

Conclusiones

En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Sucre Bahía de Caráquez existe una deficiencia en los procesos administrativos que impide el alto rendimiento laboral en la institución destacando la debilidad en la dirección con respecto al control de estrategias que impide alcanzar con eficiencia las metas y objetivos.

El rendimiento laboral se encuentra afectado por la gestión administrativa que referido a la evaluación del desempeño laboral no toma medidas para mejorar la eficacia y eficiencia del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Sucre Bahía.

Concorre una incorrecta manera de operar en relación al clima organizacional subrayando baja motivación y una escasa comunicación efectiva entre los trabajadores y los jefes que impacta en los resultados y el éxito general de la empresa afectando la competitividad y productividad.

Referencias

1. Ayala, K. (2021). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del GAD de Guano. [Tesis posgrado, Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba].
2. Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
3. Jaramillo, M. (2022). La gestión administrativa y la productividad laboral de los trabajadores y empleados de la dirección general de movilidad, tránsito y transporte del GAD municipal de Riobamba. [Tesis Posgrado, Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba].

4. Macias, Z. (2021). Evaluación de la gestión administrativa del GAD parroquial Angel Pedro Giler del Cantón Tosagua. [Tesis posgrado, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López].
5. Moreira, R. (2022). El proceso administrativo y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Jipijapa. Revista científica dominio de las ciencias, 8. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i3>
6. Neill, D. y Cortez, L. (2018). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. Ediciones UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
7. Palella, S. y Martins, F. (2017). Investigación cuantitativa. Caracas: FEDUPEL.
8. Ulloa, J. (2019). Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de del GAD municipal de la provincia de Bolívar. [Tesis posgrado, Universidad Técnica de Babahoyo].
9. Valencia Hardy, S. J. (2021). Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección regional agraria de Huancavelica. [Tesis posgrado, Universidad Nacional de Huancavelica].

© 2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).