

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y LA TOMA DE DECISIONES: GOBIERNO AUTONÓMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL SABANILLA

ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND DECISION MAKING: SABANILLA AUTONOMOUS DECENTRALIZED PAROCHIAL GOVERNMENT

Daniela Fernanda Castro Lino*, Jessenia Herminia Morán Chilán**

RESUMEN

El comportamiento organizacional se centra en analizar las acciones y actitudes de las personas en un ambiente laboral, con el fin de mejorar la eficacia en la toma de decisiones para alcanzar los objetivos institucionales, en este sentido, este estudio logró determinar el comportamiento organizacional y su incidencia en la toma de decisiones del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Sabanilla, cantón Pedro Carbo de la provincia del Guayas. Para ello se llevó a cabo una metodología mixta que combina enfoques cualitativos y cuantitativos, además del método descriptivo y correlacional, dado que se incluyeron encuestas dirigidas a una muestra de 52 funcionarios públicos. Entre sus resultados más relevantes se destacó que el 79% de los encuestados consideraron la incidencia del comportamiento organizacional en la toma de decisiones como un aspecto fundamental, no obstante, se observó un bajo nivel de conocimiento sobre las dos variables de esta temática planteada.

Palabras claves: comportamiento, funcionarios públicos, gestión administrativa, gobierno local, decisión.

ABSTRACT

Organizational behavior focuses on analyzing the actions and attitudes of individuals in a workplace, in order to enhance effectiveness in decision-making to achieve institutional objectives. In this regard, this study managed to determine organizational behavior and its impact on the decision-making process of the Decentralized Autonomous Parish Government of Sabanilla, Pedro Carbo canton, in the province of Guayas. For this purpose, a mixed methodology was employed, combining qualitative and quantitative approaches, as well as the descriptive and correlational method, which included surveys directed at a sample of 52 public servants. Among its most relevant results, it was highlighted that 79% of the respondents considered the impact of organizational behavior on decision-making as a fundamental aspect; however, a low level of knowledge about the two variables of this topic was observed.

Keywords: Behavior, public officials, administrative management, local government, decision.

* Universidad Estatal del Sur de Manabí. ORCID: 0004-3521-9480. castro-4529@unesum.edu.ec

** Universidad Estatal del Sur de Manabí. ORCID: 0000-0002-3853-6017. jessenia.moran@unesum.edu.ec



RESUMO

O comportamento organizacional concentra-se na análise das ações e atitudes das pessoas em um ambiente de trabalho, com o objetivo de melhorar a eficácia na tomada de decisões para atingir os objetivos institucionais. Nesse sentido, este estudo conseguiu determinar o comportamento organizacional e seu impacto no processo de tomada de decisões do Governo Paroquial Autônomo Descentralizado de Sabanilla, município de Pedro Carbo, na província de Guayas. Para isso, foi empregada uma metodologia mista que combina abordagens qualitativas e quantitativas, além do método descritivo e correlacional, que incluiu pesquisas direcionadas a uma amostra de 52 servidores públicos. Entre seus resultados mais relevantes, destacou-se que 79% dos entrevistados consideraram o impacto do comportamento organizacional na tomada de decisões como um aspecto fundamental; no entanto, observou-se um baixo nível de conhecimento sobre as duas variáveis desse tópico.

Palavras-chave: Comportamento, funcionários públicos, gestão administrativa, governo local, decisão.

INTRODUCCIÓN

El comportamiento organizacional y la toma de decisiones son elementos esenciales en las organizaciones, ya que respaldan la estructura y el desarrollo empresarial, social y económico, además que estos aspectos definen el comportamiento humano y las estrategias para tomar decisiones en funciones críticas como la planificación, dirección y control del proceso administrativo.

En el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Sabanilla de la provincia del Guayas, se observaron irregularidades en su sistema organizativo, se pudo identificar la carencia de disciplina y una baja eficiencia en el proceso administrativo, lo que está generando un ambiente laboral tenso y una falta de compromiso, esto se debe a la falta de toma de decisiones alineadas con los objetivos institucionales.

En este contexto, Apaza y Flores (2019), destacan la importancia de investigar el comportamiento organizacional y señalan que los modelos a utilizar deben adaptarse a las necesidades de la organización. Estos modelos exploran la interacción entre individuos y grupos dentro de la estructura organizativa, lo cual es crucial

tanto en organizaciones gubernamentales como privadas. Por lo tanto, el comportamiento organizacional busca regular de manera positiva y aplicable el objeto de estudio y está directamente relacionado con la eficiencia de la institución y el desempeño de sus empleados, promoviendo así el crecimiento tanto individual como de la empresa.

De acuerdo con lo expresado por Koontz (2018), la toma de decisiones no es exclusiva de los gerentes, ya que estos, por naturaleza, son los encargados de tomar decisiones relacionadas con qué acciones realizar, quiénes deben llevarlas a cabo, cuándo y de qué manera. Sin embargo, es importante destacar que el personal operativo toma decisiones de forma constante, aunque de manera indirecta, y estas decisiones pueden tener un impacto significativo en la eficacia y la eficiencia de la organización.

Por otro lado, Baque y Palma (2022), así mismo indican la relevancia de la toma de decisiones en los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD), dado que la toma de decisiones es fundamental para definir las bases para resolver problemas presentes o futuros y alcanzar los objetivos establecidos por parte de las entidades. Es importante señalar que la toma de decisiones se ve afectada por los acontecimientos previos

a su realización y, si no se considera como un proceso esencial en la institución, puede dar lugar a un bajo rendimiento en la gestión y retrasos en el proceso administrativo debido a la falta de alineación con los objetivos. En relación a este orden de ideas, este estudio tiene como objetivo central determinar el comportamiento organizacional y su incidencia en la toma de decisiones del GAD parroquial Sabanilla, además de establecer indicadores para una adecuada gestión dentro de este gobierno local.

Comportamiento organizacional en las instituciones públicas

De acuerdo a lo expresado por Zamora et al. (2019), expresan que el comportamiento organizacional aborda la gestión de los principios gerenciales dentro de una institución, además de cómo se emplean para impulsar el rendimiento organizacional. De esta manera, el comportamiento organizacional se posiciona como un indicador fundamental de la eficacia y eficiencia del personal bajo estudio, estableciendo vínculos entre las actitudes y aptitudes de los funcionarios públicos.

Conforme a lo indicado por Falcon (2022), el comportamiento se manifiesta en diversas formas y se ve moldeado por las experiencias y el crecimiento individual. Desde esta perspectiva se investigó y buscó explicar los procesos de interacción tanto individual como grupal y cómo las personas responden a estímulos en su vida cotidiana. En el contexto organizacional, el comportamiento tiende a ser predictivo, ya que las decisiones y tareas se basan en la selección de recursos y se convierten en una parte casi habitual de la gestión.

El desarrollo profesional de los servidores públicos está intrínsecamente ligado al entorno en el que trabajan, tanto a nivel individual como colectivo. Las desigualdades en dicho entorno pueden generar un comportamiento inadecuado que afecta negativamente la gestión y los recursos de la entidad. Por lo tanto, es fundamental

estudiar y aplicar hallazgos que puedan servir como soluciones a diversas situaciones que afectan la estructura organizativa.

Según lo expuesto por Fano (Fano, 2019), el comportamiento se enfoca en la predicción de las conductas humanas, teniendo en cuenta que cada individuo tiene un modelo de comportamiento único influenciado por factores como el entorno, la educación, el compromiso laboral y el cumplimiento de tareas. Además, se destaca cómo estas diferencias de comportamiento afectan el ambiente laboral, las jerarquías y las preferencias individuales en comparación con los intereses de la organización.

El análisis procedente de Vásquez (Vásquez Matiz, 2020), el comportamiento organizacional en las instituciones desempeña un papel crucial en la toma de decisiones y la consecución de objetivos establecidos. Integra las emociones para mejorar la interacción y refuerza el liderazgo que brinda seguridad y confiabilidad, lo que contribuye al bienestar tanto organizacional como personal.

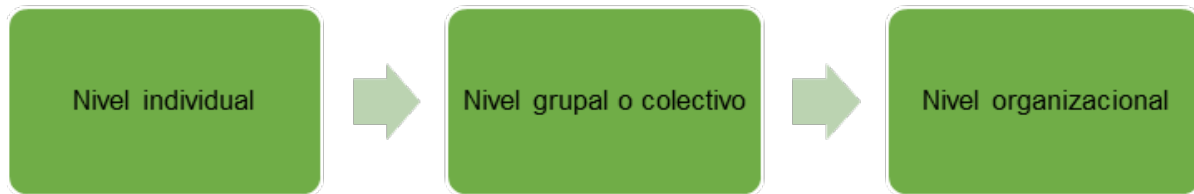
Entonces, el conocimiento del comportamiento organizacional se considera una herramienta esencial en la gestión actual, ya que proporciona información valiosa que orienta la toma de decisiones estratégicas, promoviendo la eficiencia y eficacia en diversos niveles gerenciales y el liderazgo en todos los departamentos, lo que se traduce en un impacto positivo en las operaciones.

Como destaca Macedo et al. (2020), el comportamiento organizacional no se limita a un ámbito específico y puede influir de manera positiva o negativa en todos los aspectos del conocimiento. Los recursos humanos son la parte fundamental que impulsa el buen funcionamiento de la entidad, por lo que las autoridades deben administrarlos con leyes, ética y moral. Es imperativo que las personas trabajen en un ambiente eficiente que fomente la motivación y el cumplimiento de las normativas de la empresa, donde el potencial humano sea valorado.

Además, es esencial analizar la percepción del comportamiento organizacional por parte de los usuarios y superiores, con el objetivo de mejorar la gestión organizacional y abordar las

necesidades específicas de cada departamento. De conformidad con la declaración de Navarrete et al. (2019), reconoce tres niveles de análisis del comportamiento organizacional que incluyen:

Figura 1: Niveles del comportamiento organizacional



Fuente: Navarrete et al. (2019)

Nivel individual: Se enfoca en analizar el comportamiento de una persona, examinando aspectos que van desde su personalidad hasta su satisfacción en el trabajo. Se evalúan sus motivaciones, aspiraciones, valores profesionales, habilidades y actitudes desarrolladas a lo largo de su vida, con el objetivo de determinar cómo estos factores pueden beneficiar a las organizaciones.

Nivel grupal o colectivo: Se concentra en evaluar el comportamiento organizacional dentro de una empresa, fomentando la colaboración y la socialización entre los miembros. El propósito principal es fortalecer la cohesión del equipo al combinar las habilidades y actitudes individuales para mejorar el rendimiento global de la organización. Esto se logra mediante el trabajo en equipo, un liderazgo eficiente y la promoción de un ambiente organizacional positivo.

Nivel organizacional: Analiza el comportamiento organizacional de manera integral, abarcando aspectos individuales, grupales y los objetivos de la organización en su conjunto. Incluye áreas de estudio como la filosofía organizacional, la

responsabilidad social, las políticas empresariales y la cultura organizacional. Se lleva a cabo mediante la evaluación de la dinámica tanto interna como externa de la institución.

Toma de decisiones en los GADs

Dentro de este marco Zapata y Álvarez (2021), la gestión pública debe enfocarse en la búsqueda de la eficiencia de manera técnica, alineándose con el aspecto que caracteriza el servicio social en las políticas de administración estatal, lo cual se refleja en las competencias de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, además que la transparencia en la toma de decisiones se presenta como un rasgo fundamental que debe ser inherente a la gestión pública.

Esto se ha convertido en uno de los indicadores del comportamiento socialmente responsable, sin embargo, es importante destacar que este indicador no debe considerarse como sinónimo de responsabilidad social, ya que la honestidad constituye un elemento específico en el proceso de gestión y en la toma de decisiones.

Figura 2: Tipos de decisiones



Fuente: Barrios (2019)

Decisiones de financiamiento: Consisten en la selección de los principios de financiamiento que se ajusten a las necesidades de la institución, tanto en términos de cantidad de financiamiento como en el plazo de vencimiento.

Decisiones de inversión: Este tipo de decisiones se consideran entre las más arriesgadas que debe tomar una entidad, ya que muchas veces pueden poner en crisis a las entidades debido a inversiones inesperadas o no gestionables para su situación. Las inversiones, en realidad, conllevan riesgos considerables que pueden tener un impacto financiero significativo en la organización.

Decisiones programadas: Son aquellas que se toman de manera rutinaria debido a la frecuencia con la que se presentan, lo que permite contar con soluciones preestablecidas. Estas decisiones se basan en experiencias pasadas y se consideran una opción confiable para situaciones similares en el futuro. Se aplican en actividades repetitivas y se convierten en conocimientos acumulados para futuras decisiones.

Decisiones no programadas: Estas decisiones surgen en situaciones no recurrentes, cuando no se han anticipado problemas y no se dispone de un plan preestablecido como referencia para tomar la opción más adecuada. Suelen ser más

complejas debido a la falta de experiencia previa y a la ausencia de pautas claras.

MATERIALES Y MÉTODOS

En este estudio se empleó una metodología que combina enfoques cualitativos y cuantitativos para abordar el impacto del comportamiento organizacional en la toma de decisiones del GAD parroquial Sabanilla-Guayas. Se utilizó el método cualitativo para comprender el comportamiento humano a nivel individual y social. Esto incluyó la observación y grupos focales para obtener información relevante y diseñar las preguntas de investigación para las encuestas. Por otro lado, se aplicó un enfoque cuantitativo que se centra en la medición numérica de datos mediante técnicas estadísticas. Esto permitió calcular con precisión la población y analizar los resultados de las preguntas planteadas, utilizando porcentajes positivos o negativos.

En cuanto al tipo de investigación, fue de tipo descriptiva lo que ayudó a determinar las características y el orden de las actividades relacionadas con el comportamiento organizacional y su influencia en la toma de decisiones del GAD parroquial Sabanilla.

Además, se realizó una investigación correlacional para evaluar la relación entre las variables estudiadas y determinar si existe una asociación significativa.

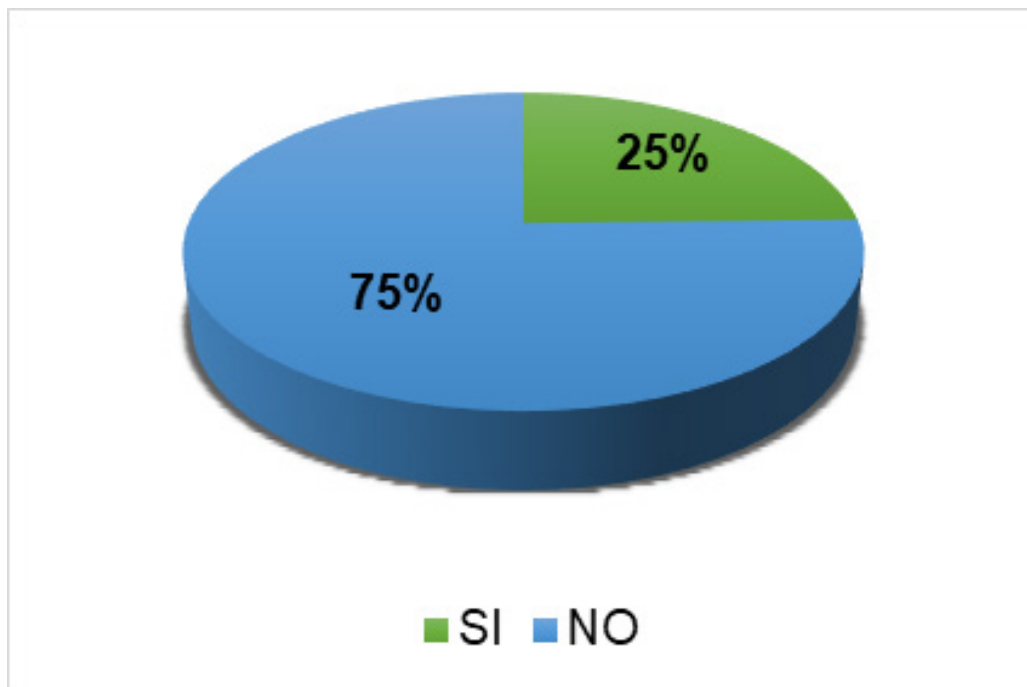
Las técnicas utilizadas incluyeron encuestas, que permitieron recopilar información de los funcionarios públicos del GAD Parroquial Sabanilla, tanto directivos como trabajadores. La población en estudio estuvo compuesta por 52 personas, que abarcan a las autoridades de turno, jefes de área y trabajadores públicos que conforman el GAD en cuestión.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el marco del estudio sobre el comportamiento organizacional y su influencia en la toma de decisiones dentro del GAD parroquial Sabanilla, se realizó una encuesta exhaustiva dirigida a los funcionarios de esta institución. Los resultados arrojados por esta encuesta proporcionan una visión detallada y esclarecedora sobre el estado actual del comportamiento organizacional y su conexión con el proceso de toma de decisiones en el entorno institucional. A continuación, se presentan los hallazgos más significativos derivados de esta encuesta:

1. ¿Conoce el significado de comportamiento organizacional?

Figura 3: Concepto del comportamiento organizacional

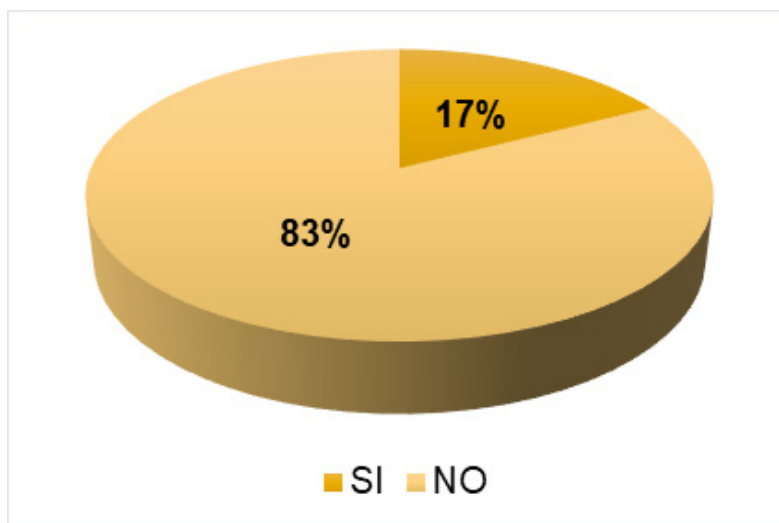


Fuente: Resultados de los funcionarios públicos del GAD parroquial Sabanilla-Guayas

El resultado de la encuesta en el GAD parroquial Sabanilla-Guayas, donde el 25% de la población encuestada afirmó conocer sobre el comportamiento organizacional mientras que el 75% indicó no tener ese conocimiento, refleja una preocupante falta de conciencia en la organización sobre un concepto fundamental para su funcionamiento. Esta falta de conocimiento plantea la necesidad urgente de implementar programas de capacitación en comportamiento organizacional, ya que la falta de comprensión en esta área puede impactar negativamente en la eficacia de la entidad y en la toma de decisiones. Este hallazgo tiene similitud con el estudio de Mendoza et al. (2019), ya que señala una oportunidad de mejora y resalta la importancia de promover una comprensión más sólida del comportamiento organizacional entre los miembros de cualquier entidad para fortalecer la organización y su eficacia.

2. ¿Conoce el concepto de toma de decisiones?

Figura 4: Concepto de la toma de decisiones

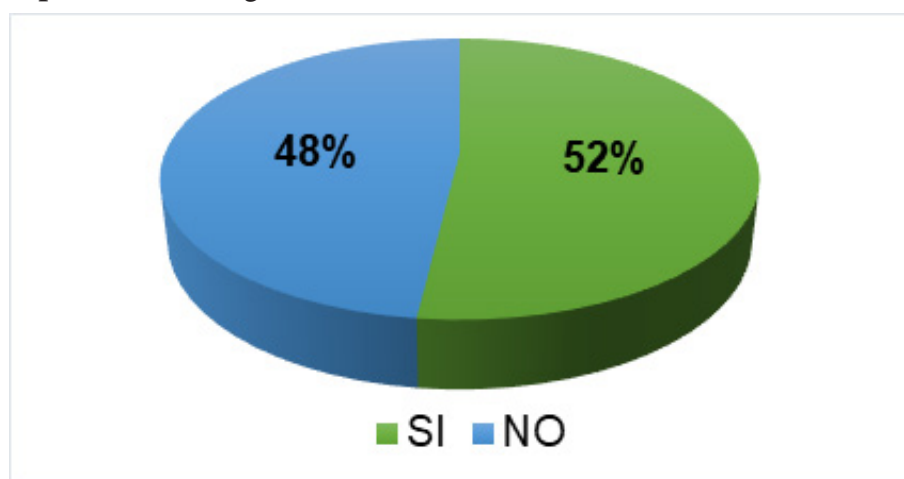


Fuente: Resultados de los funcionarios públicos del GAD parroquial Sabanilla-Guayas

El resultado de la encuesta en el GAD parroquial Sabanilla-Guayas, donde el 83% de la población encuestada indicó no conocer sobre el concepto de toma de decisiones mientras que solo el 17% indicó lo contrario, esto refleja un nivel significativamente bajo de conciencia y comprensión sobre la toma de decisiones en la organización. Este hallazgo sugiere que la mayoría de los miembros de la institución no están familiarizados con el proceso de toma de decisiones. En relación a lo expresado por Huerta (2020), una comprensión sólida de la toma de decisiones podría tener un impacto positivo en la eficacia de la organización, ya que los miembros pueden estar mejor preparados para participar en dicho proceso de manera informada y efectiva.

3. ¿Considera que el comportamiento organizacional incide en la toma de decisiones del GAD parroquial Sabanilla-Guayas?

Figura 5: El comportamiento organizacional incide en la toma de decisiones



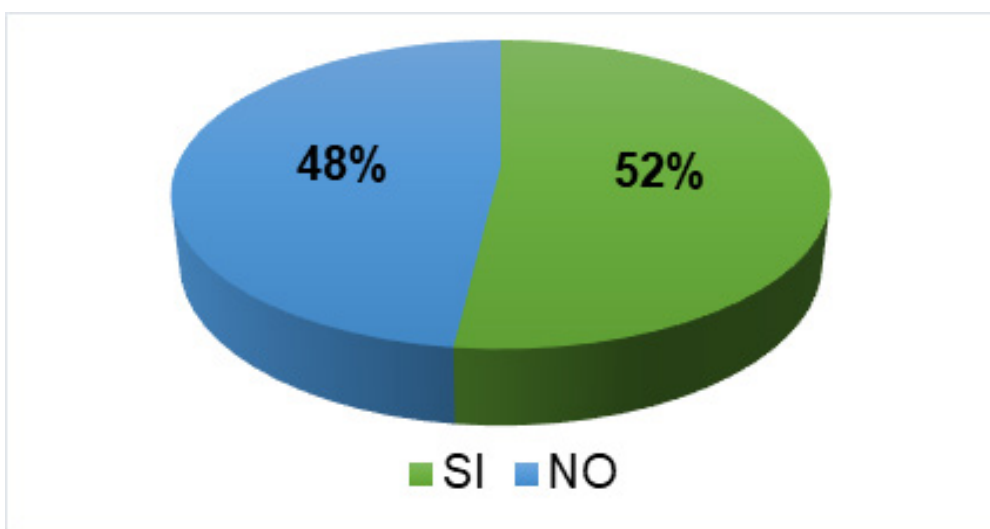
Fuente: Resultados de los funcionarios públicos del GAD parroquial Sabanilla-Guayas

El resultado de la encuesta en el GAD parroquial Sabanilla-Guayas, donde el 51,9% de la población encuestada afirmó conocer sobre la existencia de un manual que establece los reglamentos del

comportamiento organizacional dentro de la entidad, mientras que el 48,1% indicó no tener ese conocimiento, por lo tanto, se mostró una división bastante equitativa en la percepción de la existencia de dicho manual. Aunque la mayoría de los encuestados reconoce su existencia, el porcentaje significativo que no lo conoce o no está seguro podría señalar la necesidad de una comunicación más efectiva dentro de la organización para asegurar que todos los miembros estén al tanto de los reglamentos que rigen el comportamiento organizacional. Este resultado se asemeja al estudio de Paredes y Rivera (2022), debido a que destaca la importancia de la claridad y transparencia en la comunicación interna de cualquier entidad, con el fin de garantizar el cumplimiento de las normativas organizacionales.

4. ¿Existe un manual o reglamento sobre el comportamiento organizacional para los funcionarios públicos del GAD parroquial Sabanilla-Guayas?

Figura 6: Manual o reglamento sobre el comportamiento organizacional

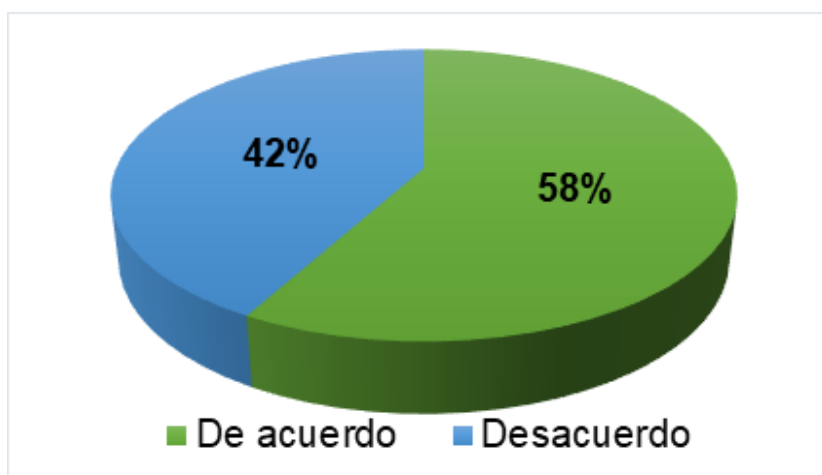


Fuente: Resultados de los funcionarios públicos del GAD parroquial Sabanilla-Guayas

El resultado de la encuesta en el GAD parroquial Sabanilla-Guayas, donde el 51,9% de la población encuestada afirmó conocer sobre la existencia de un manual que establece los reglamentos del comportamiento organizacional dentro de la entidad, mientras que el 48,1% indicó no tener ese conocimiento, por lo tanto, se mostró una división bastante equitativa en la percepción de la existencia de dicho manual. Aunque la mayoría de los encuestados reconoce su existencia, el porcentaje significativo que no lo conoce o no está seguro podría señalar la necesidad de una comunicación más efectiva dentro de la organización para asegurar que todos los miembros estén al tanto de los reglamentos que rigen el comportamiento organizacional. Este resultado se asemeja al estudio de Paredes y Rivera (2022), debido a que destaca la importancia de la claridad y transparencia en la comunicación interna de cualquier entidad, con el fin de garantizar el cumplimiento de las normativas organizacionales.

5. ¿Considera que el ambiente laboral influye en el manejo organizacional del personal directivo del Gobierno Autónomo Descentralizado Sabanilla?

Figura 7: El ambiente laboral y su influencia en el manejo organizacional

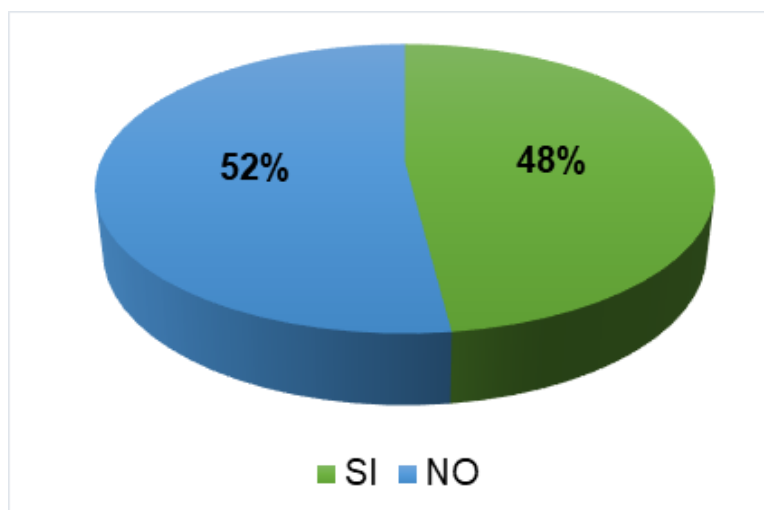


Fuente: Resultados de los funcionarios públicos del GAD parroquial Sabanilla-Guayas

El resultado de la encuesta en el GAD parroquial Sabanilla-Guayas, donde el 58% de la población encuestada expresó estar de acuerdo en que el ambiente laboral influye en el manejo organizacional de los directivos de la entidad, mientras que el 42% manifestó estar en desacuerdo, refleja una percepción mayoritariamente positiva sobre la influencia del ambiente laboral en la gestión de los líderes de la organización. Esta mayoría “de acuerdo” es significativa, ya que subraya la importancia que los miembros de la organización atribuyen a un entorno de trabajo favorable para el desempeño de los directivos. Sin embargo, la existencia de un porcentaje no insignificante que no está de acuerdo sugiere la posibilidad de desafíos o preocupaciones en relación con el ambiente laboral que deben ser atendidos para garantizar un liderazgo efectivo y una motivación sostenida entre los empleados. Desde la perspectiva de Abril y Santana (2022), este resultado resalta la relevancia del ambiente laboral en la percepción de los miembros sobre el comportamiento organizacional y el liderazgo en la entidad.

6. ¿Cree que en las áreas del GAD parroquial Sabanilla se realiza la toma de decisiones en conjunto?

Figura 8: Toma de decisiones en conjunto

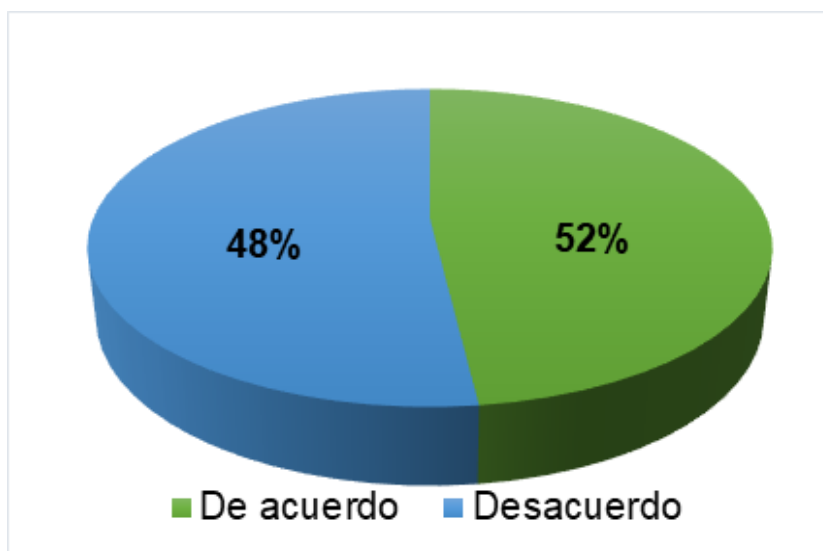


Fuente: Resultados de los funcionarios públicos del GAD parroquial Sabanilla-Guayas

El resultado de la encuesta en el GAD parroquial Sabanilla-Guayas, donde el 48% de la población encuestada afirmó que la toma de decisiones se realiza en conjunto, mientras que el 52% indicó que no, refleja una discrepancia notable en las respuestas. Esta divergencia sugiere que existe una falta de consenso o claridad en cuanto a la forma en que se aborda la toma de decisiones en el GAD. La mayoría de los encuestados expresó que las decisiones no se toman de manera colaborativa, lo que podría indicar un desafío en cuanto a la participación y la comunicación efectiva en el proceso de toma de decisiones dentro del GAD Sabanilla-Guayas. Esta discrepancia pone de manifiesto a lo expresado por Altamirano y Gualli (2022), dado que la necesidad de una revisión y clarificación de los procedimientos de toma de decisiones en la organización para abordar las preocupaciones y garantizar un enfoque más coherente y efectivo en este aspecto es crucial de la gestión.

7. ¿Considera que con los valores que existen en la institución se alinean al buen comportamiento organizacional?

Figura 9: Los valores del GAD parroquial contribuyen al comportamiento organizacional

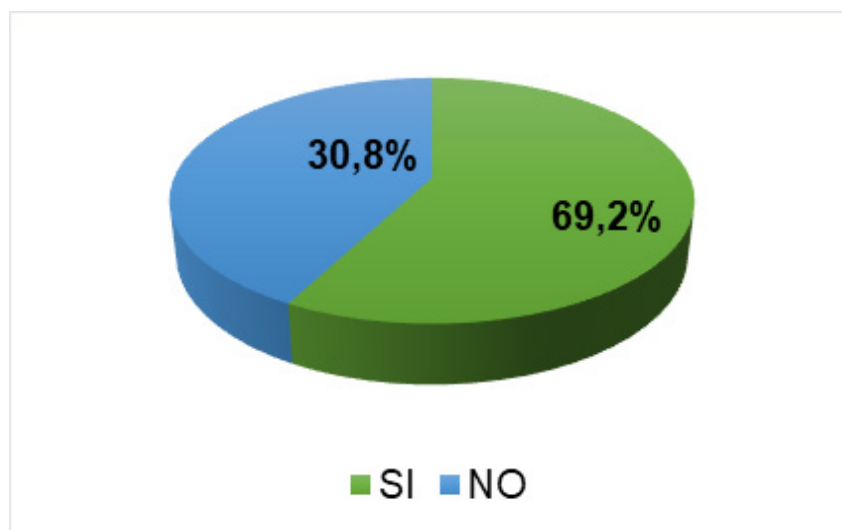


Fuente: Resultados de los funcionarios públicos del GAD parroquial Sabanilla-Guayas

El resultado de la encuesta en el GAD parroquial Sabanilla-Guayas, donde el 51,9% de la población encuestada afirmó que los valores de la institución se alinean con el buen comportamiento organizacional, mientras que el 48,1% indicó lo contrario, sugiere una percepción mixta entre los miembros de la organización en cuanto a la concordancia de los valores institucionales con el comportamiento organizacional deseado. Aunque una mayoría considera que existe una alineación positiva, la presencia de un porcentaje significativo que no lo percibe así indica la necesidad de una evaluación y comunicación más efectiva de los valores organizacionales para asegurar una comprensión compartida y un compromiso uniforme hacia un comportamiento organizacional deseado. Este resultado tiene similitud con la investigación de Lopez (2020), ya que una de sus conclusiones relevantes es sobre la importancia de una cultura organizacional sólida y de la promoción de valores que fomenten un comportamiento coherente y ético en la institución.

8. ¿Cree que el adecuado comportamiento organizacional mejora la toma de decisiones del Gad parroquial sabanilla-guayas?

Figura 10: El comportamiento organizacional mejora la toma de decisiones

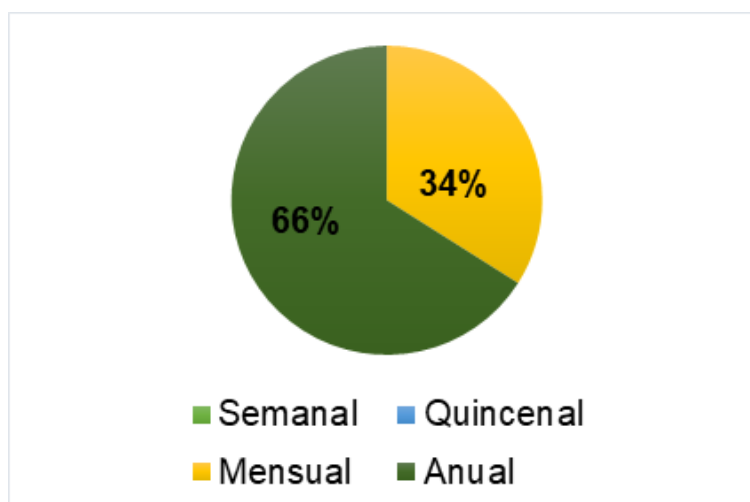


Fuente: Resultados de los funcionarios públicos del GAD parroquial Sabanilla-Guayas

El resultado de la encuesta en el GAD Sabanilla-Guayas, donde el 69,2% de la población encuestada afirmó que el adecuado comportamiento mejora la toma de decisiones dentro de la organización, mientras que el 30,8% indicó lo contrario, revela una fuerte creencia entre la mayoría de los miembros de la organización en la correlación positiva entre el comportamiento adecuado y la mejora en la toma de decisiones. Esta mayoría que respalda esta idea sugiere que existe un reconocimiento de que un ambiente de trabajo donde el comportamiento se alinea con los valores y normas organizacionales puede conducir a decisiones más efectivas y acertadas. Sin embargo, el 30,8% que no comparte esta perspectiva plantea la necesidad de abordar posibles desacuerdos o desafíos en la percepción de cómo el comportamiento influye en la toma de decisiones. En conjunto, este resultado es similar al de Sánchez (2022), debido a que destaca la importancia que se atribuye al comportamiento en el contexto de la toma de decisiones dentro una organización.

9. ¿Cada que tiempo existen reuniones participativas sobre la toma de decisiones con el personal del Gad parroquial Sabanilla-Guayas?

Figura 11: Reuniones participativas sobre la toma de decisiones

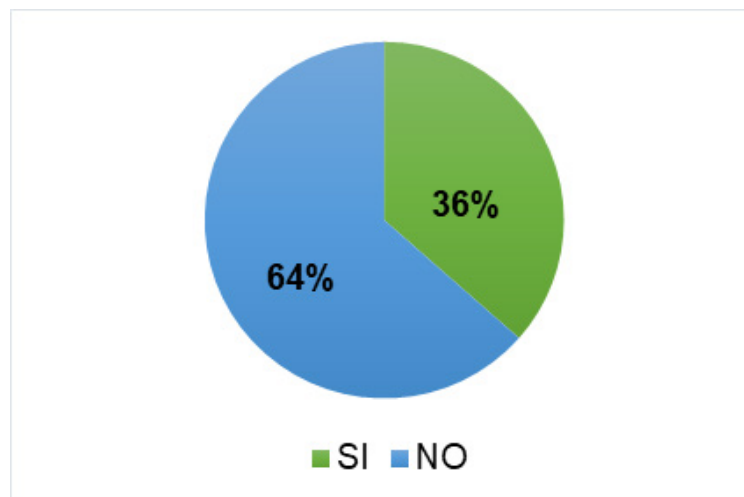


Fuente: Resultados de los funcionarios públicos del GAD parroquial Sabanilla-Guayas

El resultado de la encuesta en el GAD Sabanilla-Guayas, donde el 66% de la población encuestada mencionó que las reuniones participativas sobre la toma de decisiones se realizan anualmente, mientras que el 34% respondió mensual, indica que la mayoría de los miembros de la organización perciben que estas reuniones son eventos menos frecuentes, con una periodicidad anual. Esta preponderancia de respuestas anuales sugiere que la toma de decisiones podría estar sujetas a un proceso más deliberado y posiblemente menos ágil, con menos oportunidades para la participación y el involucramiento continuo de los miembros en las decisiones organizacionales. Sin embargo, el porcentaje significativo que menciona reuniones mensuales resalta la posibilidad de que exista una variación en la práctica de la toma de decisiones dentro del GAD Sabanilla-Guayas, lo que podría ser un punto de interés para futuras investigaciones o para la mejora de procesos de participación y decisión en la entidad. Por lo tanto, Anderica (2020), sugiere una diversidad en la frecuencia de las reuniones participativas en la organización, lo que puede influir en la dinámica de toma de decisiones.

10. ¿Considera que dentro de sus actividades existe el fortalecimiento organizacional?

Figura 12: Fortalecimiento organizacional



Fuente: Resultados de los funcionarios públicos del GAD parroquial Sabanilla-Guayas

El resultado de la encuesta en el GAD parroquial Sabanilla-Guayas, donde el 64% de la población encuestada mencionó que no se realizan actividades de fortalecimiento organizacional, mientras que el 36% respondió afirmativamente, indica que la mayoría de los miembros de la organización perciben una falta de iniciativas o programas destinados al fortalecimiento de la entidad. Esta mayoría que reporta la ausencia de actividades de fortalecimiento organizacional sugiere una posible carencia en el desarrollo de habilidades, conocimientos y cohesión dentro del GAD Sabanilla-Guayas, lo que podría afectar negativamente su capacidad para abordar eficazmente los desafíos y tomar decisiones informadas. La falta de estas actividades podría resultar en una debilidad en el comportamiento organizacional y, por ende, en la toma de decisiones, lo que resalta la necesidad de considerar estrategias para mejorar el fortalecimiento y desarrollo de la organización en beneficio de sus miembros y sus funciones. Quero (2020), pone de relieve la importancia de invertir en actividades de fortalecimiento organizacional como parte integral de la gestión del GAD Sabanilla-Guayas.

CONCLUSIONES

El bajo nivel de conocimiento sobre el concepto de comportamiento organizacional con un resultado del 75% dentro del GAD Sabanilla-Guayas, destaca la necesidad urgente de implementar programas de capacitación en esta área para fortalecer la comprensión de los miembros y, en última instancia, mejorar la eficacia de la organización.

La deficiente conciencia sólida sobre el concepto de toma de decisiones con un 83% en la institución sugiere que la mayoría de los miembros no están bien preparados para participar en este proceso. Esto puede contribuir negativamente a la toma de decisiones informadas y eficaces. Sin embargo, la percepción mayoritariamente positiva sobre la incidencia del comportamiento organizacional en la toma de decisiones con un 79%, destaca la importancia de considerar y gestionar adecuadamente este aspecto en la gestión del GAD Sabanilla-Guayas para mejorar la toma de decisiones y la eficacia organizacional en general.

Estos resultados subrayan la importancia de la capacitación en comportamiento organizacional, la comunicación efectiva sobre los valores, reglamentos de la organización y la promoción de un ambiente laboral favorable para mejorar el comportamiento organizacional y la toma de decisiones en el GAD Sabanilla-Guayas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Macedo Vásquez, G., & Delgado Bardales, J. (29 de julio-diciembre de 2020). Comportamiento organizacional en la gestión educativa 2020. *Ciencia Latina*, 4(2). doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.147
- Zapata Ramírez, M., & Álvarez Pinca, D. (23 de julio de 2021). Políticas de responsabilidad social y corporativa como estrategia de fortalecimiento del GAD Zapotillo. *INVESTIGACIÓN, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN*, 13(13), 16(19). doi:-DOI: <https://doi.org/10.53591/iti.v13i13.1209>
- Abril, J., & Santana, J. (octubre de 2022). El impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral, en el Departamento Financiero, Gad Municipalidad de Ambato. Obtenido de [Maestría en Gestión del Talento Humano] Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas.: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/36926>
- Altamirano, M., & Gualli, Á. (2022). Auditoría de gestión integral como factor determinante para la toma de decisiones en los GAD's. Obtenido de [Magister en Contabilidad y Auditoría con Mención en Riesgos Operativos y Financieros] Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3483>
- Anderica, V. (2020). La toma de decisiones públicas. Obtenido de *Revista española de la transparencia*, ISSN-e 2444-2607, N°. 11: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7591734>
- Apaza, M., & Flores, S. (diciembre de 2019). Inteligencia emocional en el comportamiento de las organizaciones. Recuperado el 1 de octubre de 2018, de [Trabajo de investigación para optar el grado de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales] Universidad Peruana Unión: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2507/Mila_Trabajo_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baque, E., & Palma, E. (15 de diciembre de 2022). Política fiscal y su incidencia en la toma de decisiones del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pedro Carbo. Recuperado el 2022, de [Proyecto de investigación previo a la obtención del título de licenciada en Contabilidad y Auditoría] Universidad Estatal del Sur de Manabí: <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/4694/1/Palma%20Mart%c3%adnez%20Erika%20Adriana.pdf>
- Barrios Apaza, E. A. (2019). Gestión financiera para mejorar la toma de decisiones gerenciales en el sector transporte de carga del distrito de

- Paucarpata, Arequipa 2018. Obtenido de [Tesis para obtener el Título Profesional de: Contador Público] Universidad Tecnológica del Perú: <https://hdl.handle.net/20.500.12867/2325>
- Borja, M., Brito, N., & Analuisa, I. (noviembre de 2018). Comportamiento organizacional de la toma de decisiones individuales en la Superintendencia de Control del Poder de Mercado en la ciudad de Portoviejo. Obtenido de Observatorio Economía Latinoamericana. ISSN: 1696-8352: <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/11/comportamiento-organizacional.html>
- Falcon Mendoza, R. (2022). Comportamiento organizacional y su relacion con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Requena, Loreto - 2021. Gestión de Políticas Públicas, 11-12. Recuperado el 21 de febrero de 2022, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80478>
- Fano, D. (2019). Comportamiento humano y niveles de trabajo en modelo ST-IT: Incidencia de factores culturales y de entorno social. Obtenido de Serie Documentos de Trabajo, No. 687, Universidad del Centro de Estudios Macroeconómicos de Argentina (UCEMA), Buenos Aires: <http://hdl.handle.net/10419/203827>
- Harold Koontz, H. W. (2018). ADMINISTRACION, UNA PERSPECTIVA GLOBAL Y EMPRESARIAL (Vol. decimocuarta edición). (J. M. Chacón, Ed.) Mexico, Mexico : McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V. Recuperado el 2012, de https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Huerta, H. (2020). Habilidades gerenciales, toma de decisiones y gestión de las instituciones educativas de la UGEL 07. Obtenido de aber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública, (3), 140–147.: <https://revista.enap.edu.pe/article/view/3919>
- Lopez, S. (2020). Cultura Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Antonio Sotomayor. Obtenido de [Examen complejo de grado o de fin de carrera previo a la obtención del título de Ingeniera Comercial] Universidad Técnica de Babahoyo: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/7561/LOPEZ%20MONTTOYA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mendoza-Zamora, W. M., Morán-Chilán, J. H., Fernández-Álava, V. G., & Lino-Calle, A. d. (2019). Comportamiento organizacional y su importancia en la auditoría pública. Obtenido de Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional, ISSN-e 2550-682X, Vol. 4, N°. 2: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7164303>
- Paredes, K., & Rivera, A. (2022). Análisis del comportamiento organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados del Municipio de Riobamba, periodo 2019. Obtenido de [Proyecto de Investigación presentado para optar al grado académico de: Ingeniera de Empresas, Licenciado en Administración de Empresas]: <http://dspace.esoach.edu.ec/bitstream/123456789/17662/1/12T01531.pdf>
- Quero, E. R. (2020). Habilidades gerenciales: Herramientas para fortalecer la cultura organizacional en el ámbito educativo. . Obtenido de Revista Scientific, 5(18), 276-288.: http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/507
- Sánchez-De-Roux, M. M. (2022). La gestión del proceso organizacional para la toma de decisiones. . Obtenido de Ciencias Holguín, 28(1), 27-43.: <http://www.ciencias.holguin.cu/index.php/cienciasholguin/article/view/1333>
- Schettini, G. A., Palomeque, M. B., & Cusme, M. Z. (24 de junio de 2019). La disciplina del comportamiento organizacional: estrategia para instituciones universitarias. doi:<https://doi.org/10.33936/cognosis.v4i2.1840>

Vásquez Matiz, D. M. (14 de febrero de 2020). La inteligencia organizacional en la toma de decisiones de la gerencia del talento humano. Recuperado el 14 de 02 de 2020, de [Monografía, Fundación Universidad de América] Repositorio Institucional Lumieres: <https://hdl.handle.net/20.500.11839/7890>

Zamora, W. M., Morán Chilán, J. H., Fernandez Alava, V. G., & Lino Calle, A. d. (marzo de 2019). Comportamiento organizacional y su importancia en la auditoría pública. doi:10.23857/pc.v4i2.899