



UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ

TEMA:

**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL
DE LA UNIDAD EDUCATIVA ROCKE CANTOS BARBERÁN, CANTÓN
MONTECRISTI, PERÍODO LECTIVO 2016-2017**

AUTORA:

Ivanna Selene Bravo Molina

FACULTAD DE GESTIÓN, DESARROLLO Y SECRETARIADO EJECUTIVO

CARRERA DE SERVICIOS GERENCIALES

Manta, Septiembre del 2016

TEMA

La Gestión Administrativa y el Desarrollo Organizacional de la Unidad Educativa Roque Cantos Barberán, Cantón Montecristi, período lectivo 2016-2017

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En atención a la Resolución No. 83-CF-GDSE de Consejo de Facultad, mediante la cual me designan Directora del trabajo de titulación, “LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA ROCKE CANTOS BARBERÁN, CANTÓN MONTECRISTI, PERÍODO LECTIVO 2016-2017”; realizado por la Srta. Ivanna Selene Bravo Molina, previo al título de Licenciada en Servicios Gerenciales.

Certifico: Que se ha procedido a la revisión en su totalidad y determino que cumple con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos establecidos por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Por esta razón me permito acreditarlo y autorizar a su autora para su presentación.

Manta, Septiembre del 2016

Ing. Jessenia Catagua Mieles
DIRECTORA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

La suscrita Ivanna Selene Bravo Molina, portadora de la C.I. 131590188-2, hace constar que es autora del Proyecto de Investigación titulado: “LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA ROCKE CANTOS BARBERÁN, CANTÓN MONTECRISTI, PERÍODO LECTIVO 2016-2017”; trabajo académico que constituye una labor investigativa personal realizada con la asesoría de la Directora del Proyecto, Ing. Jessenia Catagua Mieles.

En tal sentido, manifiesto la originalidad del contenido, veracidad y alcance de la investigación mencionada; además expreso que se han respetado los aportes intelectuales de otros autores y se ha hecho referencia de ellos en el texto.

Manta, Septiembre del 2016

Ivanna Selene Bravo Molina
C.I. 131590188-2

DEDICATORIA

A Dios porque me ha dado la bendición de vivir y la fuerza para no rendirme en mi camino profesional, permitiéndome alcanzar esta meta tan anhelada.

A mis padres, quienes han sido el motor principal para continuar adelante con mis proyectos de vida, siendo mis soporte, sustento, motivación y apoyo moralmente para conseguir mi logro académico; habiendo inculcado valores en mí, como el respeto y la responsabilidad para cumplir con esta meta.

Bravo Molina Ivanna

RECONOCIMIENTO

En primer lugar, a Dios por darme la bendición de haber concluido este trabajo de investigación con éxito.

A la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí por abrirme las puertas para continuar mi etapa académica y formarme profesionalmente.

A la Facultad de Gestión, Desarrollo y Secretariado Ejecutivo, a la Decana y a los docentes que me brindaron sus conocimientos y aportaron en mi crecimiento personal, académico y profesional.

A mi tutora, Ing. Jesenia Catagua Mieles, que con sus conocimientos, enseñanzas y experiencias han ayudado a concluir con éxito este trabajo de titulación.

Bravo Molina Ivanna

ÍNDICE

TEMA.....	II
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR.....	III
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	IV
DEDICATORIA	V
RECONOCIMIENTO	VI
ÍNDICE.....	VII
1 DATOS GENERALES.....	1
1.1 Título del Proyecto de Investigación.....	1
1.2 Tipología del Proyecto de Investigación.....	1
1.3 Área de Conocimiento	1
1.4 Duración del proyecto	1
2 OBJETIVO GENERAL	1
3 OBJETIVO ESPECÍFICO.....	1
4 DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL PROYECTO.....	2
4.1 Introducción	2
4.2 Marco Teórico	6
4.2.1 Antecedentes investigativos.....	6
4.2.2 Fundamentación legal.....	7
4.2.3 Fundamentación filosófica.....	8
4.2.4 Fundamentación teórica.....	11

4.2.4.1	Gestión Administrativa.	11
4.2.4.1.1	Definiciones de la gestión administrativa.	12
4.2.4.1.2	Importancia de la gestión administrativa.	14
4.2.4.1.3	Objetivos de la gestión administrativa.	14
4.2.4.1.4	Proceso de la gestión administrativa.	15
4.2.4.1.5	Principios de la gestión administrativa.	23
4.2.4.2	Desarrollo Organizacional.	26
4.2.4.2.1	Definición del desarrollo organizacional.	27
4.2.4.2.2	Importancia del desarrollo organizacional.	28
4.2.4.2.3	Objetivos del desarrollo organizacional.	29
4.2.4.2.4	Proceso del desarrollo organizacional.	30
4.2.4.2.5	Valores del desarrollo organizacional.	35
4.3	Preguntas de investigación	37
4.4	Justificación	37
4.5	Metodología.....	39
A)	Diseño del estudio.....	39
B)	Sujetos y tamaño de la muestra.	40
C)	Definición de variables. (Variable independiente y variable dependiente)	40
4.6	Resultados esperados.....	42
5	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42
5.1	Webgrafías.....	44
6	ENUNCIACIÓN DE LA PROPUESTA	45

1 DATOS GENERALES

1.1 Título del Proyecto de Investigación

“La gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Unidad Educativa Roque Cantos Barberán, Montecristi período lectivo 2016-2017”

1.2 Tipología del Proyecto de Investigación

Investigación Básica

1.3 Área de Conocimiento

Ciencias sociales, educación comercial y derecho

Sub área: Educación Comercial y Administración.

1.4 Duración del proyecto

Fecha de inicio: Octubre 2016

Fecha de culminación: Octubre 2017

2 OBJETIVO GENERAL

Analizar la gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Unidad Educativa Roque Cantos Barberán, de la ciudad de Montecristi, período lectivo 2016-2017.

3 OBJETIVO ESPECÍFICO

- Conceptualizar los términos Gestión administrativa y Desarrollo Organizacional.
- Determinar los objetivos de la gestión administrativa y el Desarrollo Organizacional.

- Describir el proceso de la gestión administrativa y Desarrollo Organizacional.
- Identificar los principios de la gestión administrativa y los valores del Desarrollo organizacional.

4 DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL PROYECTO

4.1 Introducción

La administración ha marcado un precedente desde inicios de la humanidad, el cual ha sido fundamental para llevar adelante una idea o negocio, conocida como una práctica de la gestión administrativa, que muchos gerentes y directivos la han considerado para mejorar el funcionamiento de actividades y el desarrollo organizacional de instituciones.

Münch, Lourdes. (2010) menciona: “La administración ha contribuido en el desarrollo de la sociedad al proporcionar lineamientos para optimizar el aprovechamiento de los recursos y realizar cualquier actividad con la mayor eficiencia, lo cual tiene múltiples connotaciones en los avances de la humanidad”.

Esta ciencia se ha considerado desde épocas remotas como fuente para conseguir los objetivos y satisfacer las necesidades de los individuos. De acuerdo, a los avances de esta disciplina se desarrollaron nuevos vocablos como aporte al perfeccionamiento de las actividades laborales, entre ellos,

la gestión (the management); que ha sido y es una herramienta que destaca el manejo operativo, funcional y organizacional de las pequeñas y medianas empresas. La práctica eficiente de la gestión administrativa por parte de directivos en instituciones, ha conllevado a que muchas entidades evolucionen en el medio interno y externo en que se desenvuelven.

Worren (como citaron Mendoza, Jessica; Hernández, Martín; Garza, Laura y Pariente, José. 2012) indica que el desarrollo organizacional: “se refiere a las intervenciones planeadas que tienen como propósito fundamental incrementar la eficacia de la organización, se centra, fundamentalmente, en las relaciones humanas, con especial énfasis en la cultura, el liderazgo y la satisfacción en el trabajo”. Esta disciplina se basa en una serie de procesos y planes, los cuales conllevan a cambios y mejoras en la cultura y en el clima organizacional, beneficiando el desempeño de individuos, grupos y de la organización. Por tal motivo, se asocia con la práctica de la gestión administrativa y de los procesos que los líderes definen para conseguir la satisfacción de los usuarios, el logro de objetivos y el desarrollo organizacional.

Las instituciones, empresas y entidades del Ecuador, han evolucionado por la dirección que los altos mandos han establecidos en sus organizaciones, siendo así, el crecimiento de estas; por lo que se conocen la evolución de muchas. Así como también, existen empresas que llegan a decaer y bajan su rendimiento. Uno de los problemas que poseen los dirigentes, está en la

forma de gestionar las funciones que conlleva a que una organización prospere. Muchos de estos desconocen nuevas técnicas y prácticas de gestión administrativa, afectando el desarrollo organizacional de las mismas.

Algunas instituciones de la ciudad se han visto afectadas por este inconveniente; por ende, no han logrado levantar sus negocios y alcanzar el nivel competitivo en el mercado que se desenvuelven; esta anomalía, se la relaciona a una inadecuada administración en los procesos; y, por ende, estas llegan a presentar un decaimiento a nivel organizacional, por falta de planeación, organización, dirección y control; pues, mediante este mecanismo se consigue el cumplimiento de las metas y objetivos.

De acuerdo, a las referencias de autores, existen problemas que perjudican el desarrollo de una institución, tales como: falta de organización y control de las actividades laborales en los funcionarios; en la Unidad Educativa Rocke Cantos Barberán, del cantón Montecristi, se observó que éstos, suelen suceder. Estos problemas conllevan al atraso de tareas y roles que desempeña el personal en el establecimiento; al no existir un control continuo de las actividades de planificación y del desempeño del grupo, el alto mando desconocerá el rendimiento de la organización y, por ende, los objetivos institucionales no se llevarán a efecto.

Por tanto, el desarrollo de una correcta gestión administrativa es importante, teoría que es defendida por varios autores que indican que mediante la aplicación de un plan de acción de gestión administrativa, mejorará significativamente el avance y desarrollo organizacional de la institución.

Por lo cual, se determinaron analizar las variables de gestión administrativa y desarrollo organizacional; por tanto, la metodología de investigación es de tipo bibliográfica y diseño descriptiva, pues el análisis de este proyecto se lo detalló en base a teorías y fuentes de otros autores. Conjuntamente, para estudiar la problemática, se emplearon los métodos sintético y analítico que dieron apertura en el análisis, interpretación y descripción de los temas y contenidos en el marco teórico. Del mismo modo, para la recopilación de información, se realizó una observación, el cual permitió identificar el problema y determinar las variables.

Consecutivamente, el tratamiento que se les dio a las variables para el respectivo análisis, se basó en teorías y datos bibliográficos, los mismos que determinaron estudiar la definición, importancia, objetivos, procesos, principios y valores; con el propósito de analizar la gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la institución.

4.2 Marco Teórico

4.2.1 Antecedentes investigativos.

Mediante el resultado de revisión de investigaciones basadas en los trabajos de titulación de la Facultad de Gestión, Desarrollo y Secretariado Ejecutivo, se constató que existe estudios de la variable gestión administrativa, realizado por la autora Plazarte Intriago Rosa, sobre “Diseño de estrategia de gestión administrativa para mejorar el clima laboral en el Subcentro de Salud Cuba Libre 24 HD de Manta, año 2015”; el cual tuvo de aporte diseñar una estrategia de gestión administrativa con el propósito de reducir los inconvenientes que afectan al desempeño de los funcionarios y de la entidad favoreciendo el clima laboral.

Además, se verificó el estudio de la variable del Desarrollo Organizacional elaborado por la autora Cañizares Palma Sonia, sobre “El desarrollo organizacional en el departamento de alimentación del Hospital Rodríguez Zambrano de Manta para asegurar la calidad de servicios a los usuarios externos, año 2014”, como aporte estableció un plan de capacitaciones que motiven la participación del personal sobre Buenas Prácticas Manufacturas, con la finalidad de mejorar el desarrollo organizacional del área establecida.

De acuerdo a estas investigaciones queda demostrado que existen antecedentes investigativos sobre las variables de estudio. No

obstante, en la Unidad Educativa Rocke Cantos Barberán, del cantón Montecristi; estas no han sido consideradas fuente de investigación por demás autores, por lo que se enfocó en analizar las variables: gestión administrativa y desarrollo organizacional.

4.2.2 Fundamentación legal.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), capítulo sexto de Trabajo y producción, Sección primera de las Formas de organización de la producción y su gestión, en el artículo 319 señala que: “Se reconocen diversas formas de organización de la producción en la economía, entre otras las comunitarias, cooperativas, empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas”.

Estas entidades se desarrollan en el mercado de acuerdo a los productos y servicios que ofrecen, y se organizan de acuerdo a su estructura y al ámbito en que aplican, conforme a la ley; sin embargo, todas estas utilizan la gestión administrativa como una herramienta estratégica primordial para cumplir con las planificaciones y los objetivos en el tiempo estipulado, optimizar recursos de forma productiva, promover la participación, coordinación y evaluación como un proceso indispensable en las organizaciones, cumpliendo con los beneficios y derechos de los empleados.

El Reglamento general de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), en el capítulo II Del sistema integrado de desarrollo del talento humano del sector público, en la Sección III Del Desarrollo Institucional, artículo 135 señala que:

Es un conjunto de políticas, normas, técnicas procesos y estrategias que permiten a las instituciones, organismos y entidades, a través del talento humano, organizarse para generar el portafolio de productos y servicios institucionales acorde con su misión y la demanda de los usuarios externos e internos. LOSEP (2009)

El desarrollo organizacional consigue la mejora en la cultura de las instituciones y demás entidades, el mismo que genera un clima laboral armónico para el talento humano, favoreciendo el desempeño de los individuos y grupos. Para ello, este organismo fundamenta que el resultado del desarrollo en las distintas formas de organizaciones, conlleva a implantar políticas, normas, valores, procesos y estrategias. El progreso de estos mecanismos de forma eficiente y eficaz, genera resultados que llegan a satisfacer al dirigente o líder, consiguiendo el cumplimiento de los objetivos. Por ende, las instituciones obtienen una mejora en el desarrollo organizacional y el servicio.

4.2.3 Fundamentación filosófica.

Etimológicamente la palabra “administración” significa “*servir*”, en concordancia representa servir a otros realizando alguna función para

cumplir algo o manejar los propios recursos o asuntos. Por consiguiente, viene del latín “*administratio*” (*ad: hacia, dirección - ministratio: subordinación*) que quiere decir función bajo la orden o el mando de otro para lograr algún objetivo.

Varios autores han tenido su aporte en la evolución de la administración, los mismos que por la importancia e incidencia en el hombre, en las culturas, organizaciones y empresas la asignaron como una disciplina desde la época de la Revolución Industrial. La trascendencia y el avance de esta ciencia han permitido el uso de términos como la gestión, dirección, gerencia, y la implementación de sistemas de control, procesos, estrategias, planes consiguiendo el perfeccionamiento de la administración en competitividad, productividad y el logro de los objetivos.

Consecutivamente, la gestión administrativa ha tenido varios precursores en su evolución, entre estos tenemos Confucio, Adam Smith, Henry Metacalfe, Woodrow Wilson, Frederick W. Taylor, Henri Fayol quienes han aportado con ideas en el avance de la administración pública, la productividad del trabajo, la eficiencia en las funciones administrativas, la implementación de sistemas que conlleva a que la gestión de las instituciones identifiquen fallas y obtengan los resultados deseados en el menor de los tiempos.

El desarrollo organizacional (abreviado como DO) tiene sus inicios en el año 1924 por Elton Mayo, reconocido pionero del DO, quién desarrolló la teoría del comportamiento humano en el ámbito laboral.

Luego, en 1962 se realizaron avances para estudiar el comportamiento del individuo, de grupos y de la organización con el propósito de alcanzar el crecimiento y desarrollo de las entidades; contribuyendo en el desempeño y la mejora de las actividades y los planes. Además, surge por los defectos que se presentan en las empresas y que hacen que estas mantengan un bajo rendimiento organizacional.

Las autoras Rubio, Tatiana; Suarez, Angela y Torres, Vanessa (2016) hacen referencia a las teorías del investigador Burke plasmadas en el año 1993; quién realizó un estudio basado en teorías sobre el origen del DO; en donde intervinieron varios filósofos de esta ciencia, quienes contribuyeron a ampliar las ideas para el desarrollo de las instituciones, entre ellos están Lawler y Broom quienes trataron el desempeño del empleado, Kurt Lewin se enfocó en la teoría del cambio a nivel grupal, Levinson manifiesta la organización como familia, mientras que Maslow y Herzberg estudian la teoría de las necesidades, la motivación y la satisfacción laboral. Quienes dieron origen al Desarrollo Organizacional como ciencia.

4.2.4 Fundamentación teórica.

4.2.4.1 Gestión Administrativa.

Koontz, Harold y Weihrich, Heinz. (2013) manifiesta que “La administración es el proceso de diseñar y mantener un medio ambiente en el cual los individuos que colaboran en grupos, cumplen eficientemente objetivos seleccionados”.

Esta ciencia permite que todo tipo de empresa funcione adecuadamente, es una herramienta para los gerentes, directores, administradores que utilizan la gestión como proceso para organizar funciones y designar responsables para la ejecución de actividades; coordinar y dirigir los recursos, entre ellos el talento humano, quienes son parte fundamental para que la organización logre los objetivos; así mismo, controla los resultados de las acciones y planes implementadas.

Consecuentemente, el proceso de gestión administrativa permite crear un ambiente laboral que impulsa el desarrollo organizacional de la institución, mediante, técnicas como planes de acción para la gestión administrativa que permita el desarrollo del proceso administrativo. Por tanto, a través del análisis de varias teorías realizadas por otros autores, se considera importante que exista un plan de acción de gestión administrativa en la Unidad Educativa Roque Cantos Barberán, que permita el funcionamiento eficiente de

las actividades para que mejore el desarrollo organizacional de la institución.

4.2.4.1.1 Definiciones de la gestión administrativa.

A. Gestión.

Vilcarromero, Raul. (2013) define que “Es la acción de gestionar y administrar una actividad profesional destinado a establecer los objetivos y medios para su realización, precisar la organización de sistemas, con el fin de elaborar la estrategia del desarrollo y la gestión del personal”.

Es decir, es la acción de realizar trámites y una serie de actividades que implica la parte de dirección, organización de las tareas y roles del talento humano, determina los recursos físicos y materiales para su ejecución, que conlleva a la consecución del logro de los objetivos para el beneficio y la satisfacción del bien común (organización).

B. Administración.

La administración consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo; es decir, es el conjunto de labores que se emprenden para alcanzar las metas u objetivos de la empresa con la ayuda de las personas y los recursos. Anzola, S. (2010)

Esta ciencia se basa en organizar a las personas o grupos, en planear actividades y acciones, dirigir y coordinar a toda la organización y controlar el progreso y mejora de la misma, con la finalidad de alcanzar los objetivos y metas en el tiempo planificado. Además, la administración consiste en coordinar los recursos que dispone la empresa y emplearlos de forma eficaz y eficiente.

El propósito de esta disciplina en los distintos tipos de organizaciones es llegar al éxito y lograr el desarrollo de las instituciones que ofrecen bienes o servicios, satisfaciendo las necesidades del cliente y de los usuarios.

C. Gestión administrativa.

Campos, Segundo y Loza, Pedro. (2011) señalan que es “la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles”. Este texto citado, se enfoca en la gestión administrativa que consiste en el uso apropiado del talento humano, recursos materiales y financieros con el que dispone una institución, a través del proceso de planear, organizar, dirigir y controlar las actividades y el desempeño de los individuos y de la organización. Por ende, se enfoca en la parte directiva y funcional, en general.

4.2.4.1.2 Importancia de la gestión administrativa.

La gestión administrativa es una herramienta sustancial en empresas comerciales, productivas, de servicios y sin fines de lucro; pues, permite que la organización funcione adecuadamente, logrando productividad, eficiencia y eficacia en las actividades administrativas, funcionales y operativas; contribuyendo a las relaciones interpersonales y al desarrollo de las metas y objetivos.

Según el investigador Henry Fayol citado por Williams, Chuck. (2013) destaca que “el éxito de una empresa suele depender mucho más de la capacidad administrativa de sus líderes que de sus capacidades técnicas”. Efectivamente, la importancia de la gestión está en el camino al éxito que lleva a la empresa a lograr sus objetivos, depende de la capacidad y las habilidades que tengan los líderes y administradores para dirigir a un grupo de personas que tengan la disponibilidad y el compromiso para ejecutar las funciones que se les encomiende. Además de coordinar los recursos y labores de forma eficiente y productiva.

4.2.4.1.3 Objetivos de la gestión administrativa.

La implantación del proceso de gestión administrativa contribuye de forma participativa y eficiente a lograr las metas y objetivos en las diversas formas de organizaciones, consiguiendo que la actividad principal que define a la organización obtenga sus frutos.

Por consiguiente, las autoras Lazzo, María y Mora, Yuleidy (2012) hacen referencia en su artículo web de gestión administrativa, los objetivos que se describen a continuación:

- Efectuar una coordinación idónea del talento humano, recursos económicos y físicos, en base a una adecuada organización y desarrollo de los sistemas administrativos.
- Desarrollar una Cultura Organizacional que contribuya al desarrollo de una gestión administrativa eficaz y eficiente.
- Conseguir el éxito organizacional interno y externo en base a la gestión administrativa que dirigen los líderes de instituciones, empresas y entidades.

Estos objetivos obtienen la eficiencia y el desarrollo de las organizaciones al emplear de forma productiva los recursos y coordinar el rol del talento humano en las distintas áreas de la organización, según las competencias y habilidades que estos conocen, con el propósito de que la gestión administrativa que dirigen los altos mandos, consigan el éxito que anhelan alcanzar en el entorno interno y externo en el que se desenvuelven.

4.2.4.1.4 Proceso de la gestión administrativa.

El proceso administrativo consiste en una serie de procedimientos que siguen los gerentes para llevar adelante un negocio o

empresa, emplear de forma productiva los recursos materiales y financieros, como también, aprovechar las capacidades del talento humano, conseguir los objetivos de la institución y satisfacer las necesidades lucrativas y de servicio.

En el siglo XIX y XX el autor Fayol en el año 2012 desarrolló la idea de establecer este proceso en cuatro pasos, los cuales los determinó de la siguiente manera: planeación, organización, dirección y control. Desde ese entonces, se identificaron estos pasos como la práctica de la gestión administrativa, los mismos que permiten la ejecución de actividades y planes; y la consecución de las metas y objetivos.

Según varias teorías de otros autores, el proceso administrativo es también conocido con el mismo enfoque como elementos y funciones administrativas o gerenciales. Varios filósofos atribuyen cinco etapas para este proceso en donde se incluye la integración del personal y la ejecución. No obstante, para este proyecto se consideran las cuatro etapas del proceso administrativo propuesto por Fayol, el mismo que direcciona al análisis de estas variables.

A. Planeación.

La PLANEACION consiste en seleccionar entre alternativas los objetivos, políticas, procedimientos y programas; establecer principios y criterios de acción, su secuencia, tiempos y montos, en el largo,

mediano y corto plazo, en relación con propósitos, estrategias, políticas, procedimientos, programas, presupuestos y cursos de acción. Arnoletto, E. (2014)

Según el texto citado, la planeación es una herramienta estratégica que se basa en determinar las metas y objetivos conforme a la visión que orienta a la entidad, donde se quiere proyectar; por ende, es importante tener conocimiento de la organización, de las actividades y del medio interno y externo.

En efecto, se debe desarrollar una misión o razón de ser que identifique a la empresa para establecer lineamientos como políticas, estrategias, acciones en base al enfoque o direccionamiento que tenga la institución y determinar los medios y recursos para lograrlos.

Los gerentes y líderes deben estar conscientes en que los factores externos pueden influir en el funcionamiento de los planes; es por ello, que se debe crear un plan de acción y estrategias bien definidas. Las personas y los grupos deben comprender los objetivos y los mecanismos para lograr las metas de la planeación. Esta es la función principal de esta etapa.

B. Organización.

Williams, Chuck. (2013) define “Organizar es decidir en qué se tomaran decisiones, quién realizará qué trabajos y tareas, y quién trabajará para quién en la empresa”. Esta etapa del proceso administrativo representa la coordinación de las actividades y la integración del talento humano idóneo, para el desempeño de roles que pone en marcha a la institución.

La estructura de una organización incide en el proceso como una cultura que se forma con cada uno de sus componentes, en donde se establecen las tareas de cada colaborador y las funciones de los departamentos que la conforman; conjuntamente se coordinan los recursos e insumos para llevar a cabo las diversas operaciones de una institución.

La importancia de la estructura organizacional se da mediante el diseño de cargos y jerarquía, donde se asignan dependencias y responsabilidades. Esta debe quedar formada en un organigrama, que es la representación gráfica de los diferentes niveles de la institución, que identifica de manera jerárquica a la autoridad y los cargos o departamentos. Su diseño varía conforme al tipo y tamaño de la organización, que pueden ser elaborados de manera vertical u horizontal y ser definidos según

el tipo de organigrama (funcional, integral, general, específico, de staff) seleccionado por la entidad.

C. Dirección.

Comprende la parte de la gerencia y la dirección. La función principal de esta fase del proceso administrativo, consiste en que el líder, director o gerente tenga la capacidad de dirigir e influir en un grupo de personas para cumplir con las metas y los objetivos organizacionales.

Berghe, Edgar. (2010) fundamenta que “Es la forma como la gerencia y los administradores lideran e influyen en sus subordinados, haciendo que se efectúen las tareas asignadas dentro de la empresa”. Una adecuada dirección del dirigente contribuye a que los colaboradores perciban un ambiente agradable laboral y motive el desempeño del personal en el avance de las actividades. Para ello, el administrador debe desarrollar indicadores estratégicos como el liderazgo y la motivación, los mismos que el líder debe poner en práctica adecuadamente, para crear un clima laboral entre su grupo. A continuación se explican concretamente estos dos componentes.

Robbins, Stephen y Decenzo, David. (2013) indican que el liderazgo “Es el proceso de liderar a un grupo e influir en él para

que logre sus metas”. Este indicador, es una de las herramientas de dirección que permite influir en los demás a realizar las actividades laborales y conseguir los objetivos. El líder debe ser democrático-participativo, compartir sus ideales, los planes y metas de la organización con la finalidad de influir de manera positiva y eficiente en el desempeño del personal y en la toma de decisiones.

Por consiguiente Rossi, Daniela y Aguilar, Carlos. (2014) en su artículo web definen a la motivación como el “Proceso que origina, estimula y direcciona voluntariamente los comportamientos hacia la realización de objetivos”. La motivación crea en el comportamiento del grupo un estado de entusiasmo y compromiso que beneficia el desempeño eficiente y eficaz de las funciones de la organización, con el propósito de alcanzar los objetivos. El administrador debe fomentar incentivos que agradan a los colaboradores, como estrategia para incidir en el funcionamiento del talento humano y que aporten en el crecimiento de la empresa.

Esta estrategia permite que el trabajador se esfuerce y rinda competitivamente, brindando todo sus conocimientos a la institución, pues sabe que su trabajo será recompensado. Este indicador también se asocia con el aprendizaje que el

empleador, dirigente o líder atribuye al grupo de trabajo como capacitaciones, que motiven brindando experiencias y nuevas enseñanzas a los colaboradores; y, para la entidad, a que las metas y objetivos se cumplan eficazmente.

D. Control.

La escuela de relaciones laborales (como citó Jara, Ernesto. 2009) define al control como un “proceso mediante el cual se verifica el comportamiento de los miembros de la organización a fin de que contribuyan al logro de las metas asignadas”. De acuerdo a este texto citado, se puede definir como el proceso para estudiar la conducta del talento humano y en el caso de la organización, analizar si se ajustaron a cumplir con las metas y objetivos planteados, evaluar los resultados obtenidos, corregir falencias o fallos, y si se observa que no hay progreso, implementar acciones y cambios para conseguir el crecimiento de la institución.

Para el control de los planes, se consideran mecanismos como la inspección del desempeño del talento humano y de las actividades. Estos métodos muestran el desenvolvimiento del personal y resultado de los planes. Por consiguiente, si se descubren fallos, entonces se aplican nuevas intervenciones

(estrategias) para corregir las falencias percibidas en la etapa del control.

A continuación, se describe la definición del sistema de control de gestión administrativa, que permite conocer la incidencia en las instituciones.

- Sistema de Control de Gestión Administrativa.

El sistema de control de gestión interno ha de completarse con la información que pueda contribuir a aumentar la capacidad de gestión; la información que permita hacer el seguimiento de los factores que influyen en el funcionamiento de los procesos y en la satisfacción del cliente. Pérez, J. (2013)

El sistema de gestión, es un modelo que se ajusta a contribuir en el logro de las metas y objetivos de una empresa, con la finalidad de alcanzar el éxito en el ámbito o actividad que aplican, mediante la elaboración de planes de acción e implantación de estrategias. Muchos administradores y líderes de organizaciones hacen uso de este mecanismo de gestión, pues se basa en el proceso administrativo, en las funciones de planear, organizar, dirigir y controlar que influyen en el funcionamiento de las actividades de gestión de la institución y el desempeño de los individuos, asimismo, en satisfacer las necesidades de los usuarios o clientes.

Este método de gestión, sigue un proceso, el mismo que indica la elaboración de un plan de acción, el diseño de estrategias y sistemas de control (consiste en medir el desempeño del plan y de las personas), en la etapa de la organización se coordinan los recursos; es decir, determinar quién, cómo y con qué recursos son ejecutadas las tareas.

La dirección cumple la función de influir y motivar al grupo a que comprendan los lineamientos a seguir y ejecuten el plan de acción y procedimientos; tal como, se los han planteado. Además, comprende el arte de dirigir al talento humano eficientemente. Por último, la etapa del control se enfoca en medir los resultados y dar seguimiento al proceso, se realiza mediante diferentes mecanismos como auditorias, autoevaluación o cuadro de mando (estudia el rendimiento de la institución, mediante estrategias que se ajustan a los objetivos). Si en el análisis se perciben fallos, lo esencial es aplicar acciones o correctivos para obtener una mejora en la organización que contribuya al desarrollo organizacional de las instituciones o entidades.

4.2.4.1.5 Principios de la gestión administrativa.

Los principios de la administración fueron establecidos por el administrador francés Henry Fayol a principios del siglo XX; con el objetivo de direccionar a la organización y orientar a los grupos de

trabajo, en buscar la excelencia en el proceso administrativo y la consecución de los objetivos. A continuación, se detallan los principios de Fayol (como citó Anzola, Sérvulo. 2010):

- **División del trabajo.** Se refiere, a dividir el trabajo de los individuos, según las habilidades y conocimientos que estos posean, en grupos o áreas con características similares a sus experiencias, de forma que sean productivos en las labores designadas.
- **Autoridad.** El alto mando tiene en su deber dar órdenes para que el talento humano cumpla con las actividades y tareas de forma organizada, sin dejar a un lado la responsabilidad de su función.
- **Disciplina.** El talento humano debe respetar las reglas y normas de la institución, colaborando al orden de la misma.
- **Unidad de mando.** Para evitar conflictos, cada empleado debe recibir órdenes de un solo jefe y reportar las novedades al mismo.
- **Unidad de dirección.** Los grupos de trabajo deben ser guiados por un líder y estar sujetos a un plan, direccionándoles hacia un mismo objetivo.
- **Subordinación del interés individual al general.** Predominan las decisiones de los grupos orientados a las metas y objetivos

de la organización, sobre los intereses propios de cada individuo.

- **Remuneración.** Es la retribución que los empleados y altos mandos reciben por la compensación del trabajo. Esta debe ser justa.
- **Centralización.** Se concentra en la autoridad y la toma de decisiones. No obstante, es importante que se involucre a los empleados según las circunstancias y perspectivas que se presenten en el entorno laboral.
- **Jerarquía de autoridad.** La línea de autoridad se basa en la jerarquía ordenada en la estructura organizacional. De ahí funciona la unidad de mando.
- **Orden.** Fomenta la organización y evita la pérdida de tiempo. Es decir, tanto los empleados como los materiales deben estar en el puesto correcto y en el lugar apropiado.
- **Equidad.** Se consideran valores esenciales de la organización, la justicia y la amabilidad que fomentan un trato equitativo y justo a los empleados.
- **Estabilidad.** La rotación del personal y la contratación definida perjudica el desempeño de la organización. Pues, el empleado se motiva con la seguridad de su empleo, aumentando el desempeño en sus funciones.
- **Iniciativa.** Se basa en la libertad de los empleados y en la confianza que les otorga el alto mando para contribuir a la creación y desarrollo de nuevos planes.

- **Espíritu de grupo.** La institución debe fomentar la motivación y el entusiasmo como técnicas para contribuir al desempeño y el esfuerzo del talento humano en las actividades y tareas.

4.2.4.2 Desarrollo Organizacional.

Es el proceso mediante el cual la organización decide evaluar las conductas, valores, creencias y actitudes de la gente en busca de enfrentar la resistencia al cambio, mediante el diagnóstico, provocando un cambio en la cultura organizacional para alcanzar mejores niveles de productividad y eficiencia. Define al DO, Hernández, Jorge; Gallarzo, Manuel y Espinoza, José. (2011)

De acuerdo a esta cita, se menciona que el desarrollo organizacional es el resultado de la medición y el diagnóstico situacional de una empresa o institución, a efecto se determina detectar las anomalías de la organización para establecer correctivos, como planes o acciones que corrijan aquellos fallos que existan; de tal modo, se realiza una evaluación en cada cierto tiempo de los correctivos planteados para conocer el resultado de los mismos.

Por tanto, la Unidad Educativa Rocke Cantos Barberán debe fomentar una cultura con valores que incluya la participación de los funcionarios, de tal manera que se ajuste al plan de acción de gestión administrativa y a los objetivos con el propósito de conseguir la mejora en el desarrollo organizacional de la institución.

4.2.4.2.1 Definición del desarrollo organizacional.

El autor Beckhard, Richard (como citó Pinto, Mario. 2012) define que el desarrollo organizacional “Es un esfuerzo planificado de las organizaciones desde la alta gerencia, con el fin de incrementar la eficiencia en los subordinados y el cumplimiento de los objetivos organizacionales”.

Esta cita, indica que los altos mandos son los encargados de desarrollar y formular los planes, acciones, estrategias y la capacidad que tiene el talento humano para cumplir adecuadamente con una función en la empresa, colaborando con ello en el desarrollo y la ejecución de las actividades, a través de los conocimientos y la comprensión del sistema organizacional que maneja la institución, con el propósito de cumplir con las metas y objetivos planteados.

Bennis (como citó Montúfar, Rafael. 2008) determina que “Es una respuesta al cambio, una estrategia de carácter educacional que tiene la finalidad de cambiar creencias, actitudes, valores y estructuras de las organizaciones”. El desarrollo organizacional es un proceso que consiste en el enfoque de la cultura y valores, está basado en una serie de procesos y transformaciones estructurales. La aplicación de estos mecanismos mejora el desempeño de una empresa y el funcionamiento de la misma. Del mismo modo,

permite detectar falencias que presenten las entidades y, desarrollar las acciones pertinentes para poder corregirlas.

4.2.4.2.2 Importancia del desarrollo organizacional.

El desarrollo organizacional es fundamental en las organizaciones pues induce al cambio y a las mejoras, a tomar riesgos y desafíos para enfrentar los continuos retos y obstáculos que se presenten en el entorno, debido a, factores externos como la globalización, la competitividad, y la satisfacción de los clientes y usuarios. Actualmente, las instituciones viven en un mundo cambiante, por lo que deben ser dinámicas y flexibles. Mediante investigaciones de otros intérpretes de esta ciencia, esta autora analiza la importancia del DO en los siguientes ítems:

- Es una herramienta esencial de carácter estratégico que induce a la mejora, a los cambios y al crecimiento en las empresas. Esta disciplina se refiere a buscar caminos y alternativas idóneas que dirijan a las organizaciones a conseguir los objetivos de forma eficiente.
- Permite estudiar los comportamientos a nivel organizacional, grupal e individual; pues el estudio de estos tres niveles implica que se emplee una adecuada cultura y un buen desempeño laboral en las funciones.

- Se enfoca en los valores de la organización, el rendimiento, la formación, y en las relaciones interpersonales. El DO es orientado a los principios y valores y al desempeño de la organizacional, en su complemento.

4.2.4.2.3 Objetivos del desarrollo organizacional.

El autor Garzón, Manuel. (2005) hacen referencia a los objetivos que se consiguen con el desarrollo organizacional, los cuales buscan lograr:

- Diagnosticar problemas y situaciones de la empresa, institución u organización.
- Establecer un clima de confianza entre líderes, dirigentes y miembros de la organización el cual contribuye a las relaciones interpersonales.
- Desarrollar las potencialidades o capacidades de los individuos en diversas áreas de competencias.
- Fomentar la formación continua del personal o talento humano, de acuerdo, con las actualizaciones o cambios que se presenten en el entorno.
- Incitar la necesidad de establecer metas que sean alcanzables y que estén direccionados al mejoramiento de la organización.

Es importante realizar a menudo un diagnóstico situacional para conocer cómo avanza la institución, que se convierte en una práctica esencial para detectar las anomalías que estén perjudicando el crecimiento de la entidad y desempeño del talento humano.

Por tanto, el desarrollo organizacional busca crear un ambiente de confianza entre los directivos, el grupo y los individuos, promoviendo las relaciones interpersonales, con el propósito de fomentar armonía y satisfacción en las relaciones laborales de los miembros de la institución. El DO contribuye a la formación y entrenamiento de los individuos, con el objetivo de incrementar los conocimientos en base a sus competencias y lograr experiencias en el equipo.

4.2.4.2.4 Proceso del desarrollo organizacional.

Los altos mandos deben apoyar la implantación de estrategias, acciones, estudios organizacionales, que logren la mejora y el crecimiento de las instituciones y entidades. La administración del proceso del desarrollo organizacional está diseñada en elaborar acciones que permitan el desempeño del talento humano y el progreso de las mismas. Por ende, las instituciones que pasan por un mal ciclo deben seguir los pasos del proceso del DO. Los cuales consideran intervenciones para el funcionamiento de la

organización, con el propósito de conseguir cambios positivos y el desarrollo de la organización.

Los investigadores Hernández, Jorge et al. (2011) hacen referencia a estos pasos, que a continuación se describen, según el análisis de esta autora:

A. Diagnóstico organizacional.

La implementación del primer paso consiste en identificar la situación actual de la institución, aquellas fortalezas, debilidades o problemas que se desarrollen en la misma. El objetivo del diagnóstico radica en la mejora de la comunicación interna, externa y en los procesos administrativos, además, en aprovechar las oportunidades que se logren identificar en la entidad.

Se considera fundamental las comunicaciones interna y externa, en el diagnóstico, que abarca la generación y la organización de la comunicación y que consiste en la recopilación, el ordenamiento y almacenamiento de la información y en los procedimientos o técnicas utilizadas para su archivo.

Muchas entidades gestionan la información que ingresa y sale de manera inadecuada, esto es una de las causas que dificulta el desarrollo de las instituciones, porque genera caos y desorganización. Cuando se realiza el proceso del DO se empieza por hacer un estudio del diagnóstico de la entidad y su estructura y, un análisis de los sistemas de comunicación, para de esta forma poder corregir las falencias que presentan estas variables. Este diagnóstico está compuesto en dos tipos, los cuales son:

- **Funcional.** Estudia las estructuras formales e informales de la comunicación, es decir, cómo se maneja la información en la institución. Además, analiza el rendimiento del personal en las labores y en el puesto de trabajo y los roles que desempeñan. Este diagnóstico permite conocer y analizar cómo funciona cada una de las áreas que conforma una entidad.
- **Cultural.** Identifica los principios y valores de la organización, además, analiza la cultura y el comportamiento que desarrollan los miembros y grupos de la institución. De tal modo, se enfoca en la estructura interna de la empresa que estudia la filosofía, políticas, normas, reglas, valores y símbolos que forma parte imprescindible para el desarrollo de la institución.

B. Desarrollar planes de acción.

El siguiente paso que hay que realizar para llevar a cabo el proceso del desarrollo organizacional en la institución, se basa en el desarrollo de planes y estrategias.

Los altos mandos, directivos o líderes son los encargados de establecer los planes de acción y estudiar la situación de la empresa. Las intervenciones determinan el ámbito en donde se desea implementar las estrategias, pues estas se establecen, de acuerdo, al nivel individual, grupal u organizacional en donde se desarrolle el problema.

Es importante, dar a conocer que antes de que se implanten las estrategias, primero se debe realizar una planificación de las actividades a desarrollar y los recursos, métodos o programas a utilizar, con la finalidad de que se ejecuten eficazmente, obteniendo resultados positivos para la organización.

C. Administración del desarrollo organizacional.

La administración del desarrollo organizacional consiste en coordinar, supervisar, y controlar los planes, estrategias y actividades que se han planificado. Consecutivamente, permite descubrir los resultados de las acciones planeadas; es decir, si las intervenciones que se ejecutaron lograron los resultados esperados. Para conocer estos resultados, los directivos se

reúnen con el grupo y los consultores, los cuales proporcionarán la información. Se considera, que si el problema no se ha solucionado debe establecerse nuevos planes o estrategias; y como sugerencia se debe estudiar más a fondo el área de la problemática.

D. Estrategias de intervención.

Se enfoca en el diagnóstico de la empresa con las metas establecidas por la misma; para desarrollar las estrategias o intervenciones; es decir, estas deben tener relación con las metas y objetivos constituidos en la estructura interna de la organización.

Es fundamental la participación del talento humano, pues, el aporte de estos es esencial en el proceso del desarrollo organizacional a aplicar en la entidad. De tal manera, que los individuos de la organización logren ejecutar las estrategias establecidas en el plan de acción por los administradores, de forma eficaz y eficiente.

Es por ello, los altos mandos o dirigentes deben ser fuente de motivación en los individuos para la ejecución de este programa, con la finalidad de que los resultados sean de satisfacción para la entidad, además, conseguir el mejoramiento

del desempeño y lograr el desarrollo organizacional de la institución.

E. Evaluación.

Este es el último paso a seguir, se lo realiza con la finalidad, de conocer qué resultados proyecta la ejecución del programa de desarrollo organizacional.

El autor Chiavenato, Idalberto. (2007) justifica que “El resultado de la evaluación implica la necesidad de modificar el diagnóstico, lo cual lleva a nuevas auditorías, un nuevo planteamiento, una nueva implementación y así sucesivamente”. Es decir, de acuerdo al resultado que se obtiene, se realizan cambios. Si el resultado es positivo, quiere decir que la empresa ha adaptado el proceso favorablemente, mientras que si existen resultados negativos, se debe realizar variaciones como la implementación de nuevas estrategias, intervenciones o métodos para conseguir la mejora del desarrollo organizacional de la institución.

4.2.4.2.5 Valores del desarrollo organizacional.

La estructura empresarial está diseñada por una misión, visión, políticas, reglas y, está comprendida por valores institucionales, que es un requisito que las organizaciones deben de poseer para

que exista un direccionamiento del éxito de las mismas. Los principios se reflejan mediante los valores que los individuos gozan y poseen, y se transmiten, a través, de la personalidad y las actitudes que desarrollan. Los autores Hernández, Jorge et al. (2011) en el libro de desarrollo organizacional hacen referencia a los valores y principios de una organización, los cuales se detallan a continuación:

- **Respeto.** El personal de la organización debe ser responsable y fomentar una cultura de respeto y tratados dignamente.
- **Confianza.** Fomenta el apoyo de los dirigentes y de la organización.
- **Igualdad de poder.** Permiten la libertad de ideas en el grupo.
- **Confrontación.** Los problemas deben ser confrontados. Los empleados deben actuar ante las situaciones de manera justa y respetuosa.
- **Participación.** Es importante porque los empleados contribuyen en la toma de decisiones y son más comprometidos en ponerlas en práctica.

Estos valores y principios fomentan una cultura y un clima confortable dentro de la organización, el cual permite que el ambiente se torne dinámico y amigable para el grupo, contribuyendo en el desarrollo organizacional de la misma.

Además, se orientan a las actitudes, emociones, pensamientos y motivación que influyen significativamente en el talento humano.

4.3 Preguntas de investigación

1. ¿Qué es Gestión Administrativa y el Desarrollo Organizacional?
2. ¿Cuáles son los objetivos de la gestión administrativa y desarrollo organizacional?
3. ¿Cuáles son los procesos de la gestión administrativa y el desarrollo organizacional?
4. ¿Qué principios establece la gestión administrativa y cuáles son los valores que persigue el desarrollo organizacional?

4.4 Justificación

La gestión administrativa consiste en el desarrollo de actividades, mediante el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el funcionamiento de los recursos para el cumplimiento de los objetivos de forma eficiente y productiva. La importancia de la gestión en las organizaciones, está en la optimización de los recursos que la integran y en alcanzar el progreso, logrando ser competitivas en el mercado en el que se desenvuelven. De esta forma, se consigue el desarrollo organizacional en las instituciones, que mediante la interacción, funcionalidad y efectividad de los individuos, grupos y de la organización, permiten obtener resultados óptimos, mediante la implantación de estrategias, planes, procesos y sistemas.

Es por ello, que la iniciativa de realizar esta investigación surge a partir de la falta de dirección por parte de los entes administrativos; y, de la organización de las actividades y roles del talento humano, los mismos que según investigadores de esta ciencia, manifiestan que se pueden presentar por falta de un plan de acción sobre gestión administrativa. Por tanto, este estudio investigativo tiene la finalidad de contribuir con teorías al lugar donde está enfocada la problemática, mediante la recopilación de información de contenidos bibliográficos; con el objetivo de analizar los términos de la gestión administrativa y el desarrollo organizacional, y, a través de aquello plantear una alternativa de solución a modo de propuesta para el progreso de la Unidad Educativa Roque Cantos Barberán.

Asimismo, es trascendental para el campo donde está dirigido el estudio, porque la información analizada contribuye en la mejora del desempeño de la institución y busca el perfeccionamiento de las actividades de forma eficiente y productiva. Además, es importante para la sociedad porque sirve de fuente bibliográfica para otros estudios.

La factibilidad de realizar este estudio es favorable; por tanto, se cuenta con la aprobación de la Facultad de Gestión, Desarrollo y Secretariado Ejecutivo. Además, con el apoyo de los directivos y personal administrativo de la Unidad Educativa Roque Cantos Barberán, donde se está aplicando la investigación. Posteriormente, se cuenta con el asesor de tesis quien guiará el progreso de la misma. Además, existe una amplia bibliografía

sobre las variables a estudiar y contenidos descritos en el marco teórico, que llevarán a la interpretación y el análisis de la gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la institución.

4.5 Metodología

A) Diseño del estudio.

El presente trabajo utiliza una metodología de investigación básica. Por ende, la modalidad de investigación es bibliográfica y el diseño de tipo descriptiva, pues se recopiló información en libros, artículos, tesis, documentales, páginas web que sustentaron científicamente el análisis de este proyecto. Además, permitieron conocer, analizar, detallar, y describir los contenidos de las variables planteados en el marco teórico, los cuales contribuyeron al análisis e interpretación de los mismos.

Para el avance de este estudio, se utilizaron los siguientes métodos de investigación, aquellos que lograron definir varios temas de estas variables: El método sintético, se utilizó para describir los contenidos que se detallan en el marco teórico, los cuales son la gestión administrativa y el desarrollo organizacional y los sub-temas de las respectivas variables; el método analítico, permitió analizar la información y los datos recopilados en libros y páginas web, e interpretar la incidencia de la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la institución.

Para determinar las variables de estudio se utilizó como técnica de investigación, la observación, lo cual a esta autora le permitió recopilar información del problema y definir las mismas, para establecer como tales: gestión administrativa y desarrollo organizacional.

B) Sujetos y tamaño de la muestra.

Para el progreso de la investigación, se considera como universo a la Unidad Educativa Rocke Cantos Barberán, de Montecristi, ubicada en la Ciudadela Monterrey; como sujetos de estudio a la Directora y personal administrativo; y se determinó cómo muestra 4 funcionarios, incluidos 17 docentes.

C) Definición de variables. (Variable independiente y variable dependiente)

- **Variable independiente.**

Williams, Chuck. (2013) explica que: “la gestión administrativa se enfoca en cómo y qué deben hacer los gerentes para desempeñar su trabajo”. Según este texto, los dirigentes de empresas e instituciones determinan la forma de cómo deben funcionar sus negocios y qué procesos, sistemas y estrategias deben ser establecidos para mejorar la productividad y el desempeño de la organización.

La gestión administrativa se basa en el proceso administrativo de planear, organizar, dirigir y controlar, el desempeño de los individuos y de las actividades, alcanzando el éxito organizacional. La importancia de la gestión radica en el desarrollo de las labores y en el cumplimiento de las metas y objetivos de forma productiva, a través del plan de acción.

- **Variable dependiente.**

Implica el estudio de los procesos sociales que se dan dentro de una empresa con el objetivo de ayudar a sus miembros a identificar los obstáculos que bloquean su eficacia como grupo y a tomar medidas para hacer óptima la calidad de sus interrelaciones, para influir de manera positiva y significativa en el éxito de los objetivos de la empresa. Define el DO Guzmán, Alejandro (como citó Montúfar, Rafael. 2008)

El desarrollo organizacional se enfoca en los procesos y sistemas institucionales, los cuales permiten detectar fallas o defectos que se originan por causas del ambiente interno y externo, con el objetivo de mejorar la estabilidad de las empresas y fomentar el desarrollo de las mismas.

Esta variable impulsa las relaciones laborales e interpersonales de los miembros y grupos de la organización con la finalidad de crear un clima laboral motivante para los trabajadores; debido a que las relaciones laborales fortalecen los trabajos en equipo.

4.6 Resultados esperados

El análisis de las variables gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Unidad Educativa Rocke Cantos Barberán, fueron interpretados mediante la búsqueda de información y contenidos bibliográficos, que permitirá aportar conocimientos y plantear a modo de propuesta una alternativa de solución. Asimismo, permitirá desarrollar nuevas teorías y ser fuente de información para otras investigaciones.

5 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anzola, Sérvulo. (2010). “Administración de pequeñas empresas”. Tercera edición. Editorial McGraw-Hill Interamericana. México D.F.
- Arnoletto, Eduardo. (2014). “Fundamentos de la administración de organizaciones”. Editorial EUMED. Cordova-Argentina.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008) “Constitución de la República del Ecuador”. Editorial Jurídica del Ecuador. Publicado Registro oficial 449. Quito-Ecuador.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2011). “Reglamento Ley Orgánica del Servicio Público”. Publicado en el Suplemento del Registro Oficial 395 General del Decreto Ejecutivo No. 710. Quito-Ecuador.
- Berghe, Edgar. (2010). “Gestión y gerencia empresariales”. Segunda edición. Ecoe Ediciones. Bogotá-Colombia.
- Campos, Segundo; Loza, Pedro. (2011). “Tesis Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca Municipal “Pedro Moncayo” de la ciudad

de Ibarra en Mejora de la calidad de servicios y atención a los Usuarios”. Universidad Técnica del Norte. Ibarra-Ecuador.

- Chiavenato, Idalberto. (2007). “ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS El capital humano de las organizaciones”. Octava edición. Editorial McGraw-Hill Interamericana. México, D.F.
- Garzón, Manuel. (2005). “El desarrollo organizacional y el cambio planeado”, Primera edición. Centro Editorial Universidad del Rosario. Bogotá-Colombia.
- Hernández, Jorge; Gallarzo, Manuel; Espinoza, José. (2011). “Desarrollo Organizacional”. Primera edición. Editorial Pearson Educación. México.
- Koontz, Harold; Weihrich, Heinz. (2013). “Elementos de administración. Un enfoque internacional y de innovación”. Octava edición. Editorial McGraw-Hill Interamericana. México D.F.
- Montufar, Rafael. (2008). “Desarrollo organizacional. Principios y aplicaciones”. Tercera edición. Editorial McGraw-Hill Interamericana. México.
- Münch, Lourdes. (2010). “ADMINISTRACIÓN. Gestión organizacional. Enfoques y proceso administrativo”. S./Edic. Editorial Pearson Educación. México.
- Pérez, José. (2013). “Gestión por procesos”. Sexta edición. ESIC Editorial. Madrid.
- Pinto, Mario. (2012). “Desarrollo organizacional”. Primera edición. Red Tercer Milenio S.C. México.

- Robbins Stephen; Decenzo David. (2013). “Fundamentos de administración”. Octava edición. Editorial Pearson Educación. México.
- Vilcarromero, Raul. (2013). “La gestión en la producción”. Editorial Eumed. Perú.
- Williams, Chuck. (2013). “ADMON Administracion”. 6a. ed. Editorial Cengage Learning. México.

5.1 Webgrafías

- Jara, Ernesto. (2009). “El control en el proceso administrativo”. Recuperado de <https://njara.wikispaces.com/file/view/EL+CONTROL+EN+EL+PROCESO+ADMINISTRATIVO.pdf>
- Lazzo, María; Mora, Yuleidy. (2012). “Gestión administrativa”. Recuperado de <http://gestionadministrativaconceptos.blogspot.com/p/objetivos.html>
- Mendoza, Jessica; Hernandez, Martín; Garza, Laura; Pariente José. (2012). “Del desarrollo organizacional a la gestión del cambio”. Recuperado de http://www.academia.edu/5279906/Del_desarrollo_organizacional_a_la_gesti%C3%B3n_del_cambio
- Rossi, Daniela; Aguilar, Carlos. (2014). “Liderazgo, Motivación, Empowerment”. Rosario. Recuperado de <http://www.aim-rosario.org.ar/wp-content/uploads/2014/07/Liderazgo-empowerment-motivacion-1.pdf>

- Rubio, Tatiana; Suarez, Angela; Torres, Vanessa. (2016). "Concepto e historia del desarrollo organizacional". Recuperado de <http://slideplayer.es/slide/3336030/>

6 ENUNCIACIÓN DE LA PROPUESTA

Plan de Acción sobre gestión administrativa para mejorar el desarrollo organizacional de la Unidad Educativa Rocke Cantos Barberán, de Montecristi, aplicado a la institución, que contribuirá a la realización de las metas y los objetivos institucionales.