

Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional del GAD Pedro Carbo

Influence of Administrative Management on Organizational Development of the Decentralized Autonomous Government of Pedro Carbo

Narciso Roberto Yoza Rodríguez¹
narciso.yoza@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-2894-2302>
Universidad Estatal del Sur de Manabí

Mayerli Tatiana Piguave Vargas²
piguave-mayerly6071@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0002-6025-7986>
Universidad Estatal del Sur de Manabí

Como citar:

Yoza Rodríguez , N. R., & Piguave Vargas , M. T. (2025).
Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo
organizacional del GAD Pedro Carbo. Revista Pulso
Científico , 3(4), 192–205.
<https://doi.org/10.70577/rps.v3i4.113>

Fecha de recepción: 2025-08-29

Fecha de aceptación: 2025-09-02

Fecha de publicación: 2025-11-24

RESUMEN

El estudio analizó la influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pedro Carbo, partiendo de la problemática evidenciada en las limitaciones de planificación estratégica, la escasa innovación en los procesos, la debilidad en la comunicación interna y la insuficiente disponibilidad de recursos, factores que han afectado la eficiencia institucional y la confianza ciudadana. El objetivo fue analizar la influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Pedro Carbo, a través de un diseño metodológico no experimental con enfoque mixto, aplicando encuestas y entrevistas a funcionarios, además de técnicas documentales, con una muestra de 21 trabajadores seleccionados de una población de 300. Los resultados reflejaron que el 57% consideró que no existe una adecuada planificación, el 43% calificó el ambiente laboral como excelente, el 38% afirmó haber recibido siempre instrucciones claras en su inducción, y solo el 34% señaló que dispone siempre de recursos suficientes, lo que evidenció avances importantes, pero también notorias debilidades en la gestión institucional. En conclusión, se determinó que, aunque el GAD Pedro Carbo posee fortalezas como el liderazgo con visión de servicio, la orientación al desarrollo comunitario y la apertura a la capacitación del personal requiere superar limitaciones en planificación, comunicación y disponibilidad de recursos para consolidar un desarrollo organizacional sostenible y eficiente.

Palabras clave: Administración, desarrollo organizacional, planificación, liderazgo, eficiencia.

ABSTRACT

This study analyzed the influence of administrative management on the organizational development of the Decentralized Autonomous Municipal Government of Pedro Carbo, based on the problems evidenced by the limitations of strategic planning, the lack of process innovation, weak internal communication, and insufficient availability of resources, factors that have affected institutional efficiency and citizen trust. The objective was to analyze the influence of administrative management on the organizational development of the Decentralized Autonomous Municipal Government of Pedro Carbo, through a non-experimental methodological design with a mixed approach, applying surveys and interviews with officials, in addition to documentary techniques, with a sample of 21 workers selected from a population of 300. The results reflected that 57% considered that there was no adequate planning, 43% rated the work environment as excellent, 38% stated that they had always received clear instructions upon induction, and only 34% indicated that sufficient resources were always available, which evidenced important progress, but also notable weaknesses in institutional management. In conclusion, it was determined that, although the Pedro Carbo GAD possesses strengths such as service-oriented leadership, a focus on community development, and openness to staff

training, it needs to overcome limitations in planning, communication, and resource availability to consolidate sustainable and efficient organizational development.

Keywords: Administration, organizational development, planning, leadership, efficiency.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la gestión administrativa se ha consolidado como un pilar esencial para el fortalecimiento de las instituciones públicas, ya que permite organizar los recursos, coordinar procesos y garantizar la eficiencia en la prestación de servicios. De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2022), los países que implementan modelos administrativos innovadores logran mayor transparencia, eficiencia y capacidad de respuesta frente a los retos sociales y económicos.

Por su parte, en América Latina, los gobiernos enfrentan desafíos asociados a estructuras administrativas rígidas, limitaciones presupuestarias y una débil cultura organizacional, lo que repercute en bajos niveles de eficiencia y en la desconfianza ciudadana hacia la gestión pública. En este sentido, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021) advierte que el desarrollo organizacional en la región requiere modernizar los procesos administrativos y fomentar la capacitación del talento humano como ejes de transformación institucional.

Asimismo, en el contexto nacional ecuatoriano, el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (2019) establece la importancia de que los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) implementen una gestión administrativa eficiente, articulada a planes de desarrollo y ordenamiento territorial, como requisito para fortalecer la gobernanza y la calidad de los servicios públicos. Sin embargo, Bravo (2022) evidencia que muchas entidades locales presentan falencias en planificación estratégica, escasa innovación administrativa y dificultades en la consolidación de estructuras organizacionales sólidas.

En el ámbito local del GAD Municipal Pedro Carbo, se observa que la gestión administrativa enfrenta limitaciones relacionadas con la optimización de procesos, la desactualización de prácticas administrativas y la debilidad en los mecanismos de fortalecimiento organizacional. Estas condiciones han generado un impacto directo en el cumplimiento de metas institucionales, en la eficiencia de la prestación de servicios y en la confianza de la ciudadanía hacia la administración municipal.

Por lo tanto, la investigación tiene como objetivo analizar la influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Pedro Carbo, con el fin de identificar las principales debilidades, establecer áreas de mejora y proponer lineamientos que fortalezcan la eficiencia institucional y el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Gestión administrativa

La gestión administrativa ha sido objeto de estudio desde los orígenes de la teoría de la administración, convirtiéndose en un eje fundamental para comprender cómo las organizaciones alcanzan sus objetivos de manera eficiente. En este sentido, Palacios (2024), en conceptualizarla como un proceso universal aplicable a cualquier tipo de organización, estableciendo que administrar consiste en “planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar” (p. 32). De esta manera, la gestión administrativa se entiende como un conjunto de acciones sistemáticas orientadas al logro de metas institucionales mediante el uso racional de los recursos.

Posteriormente, la perspectiva evolucionó con los aportes de Peter Drucker, considerado el padre de la administración moderna, quien señaló que la gestión no solo debe enfocarse en la eficiencia de los procesos, sino también en la eficacia de los resultados. Según Estrada (2023), “administrar es hacer las cosas correctamente, mientras que liderar es hacer lo correcto” (p. 78), destacando la necesidad de vincular la gestión administrativa con la toma de decisiones estratégicas. Así, la gestión dejó de concebirse únicamente como un conjunto de tareas operativas para ser vista como una disciplina integral que impacta en la competitividad, sostenibilidad y crecimiento de las organizaciones.

De igual forma, Mendoza et al. (2021) sostienen que la gestión administrativa se fundamenta en el equilibrio entre la estructura organizativa, los procesos internos y el talento humano, puesto que “las organizaciones no alcanzan sus objetivos únicamente con recursos materiales, sino a través de la correcta administración de las personas que las conforman” (p. 104). En concordancia, Balanzátegui y Chávez (2022) afirman que la gestión debe ser entendida como un proceso dinámico y flexible, donde la adaptación a los cambios del entorno constituye una condición esencial para la supervivencia organizacional.

En relación con sus principios fundamentales, Henry Fayol estableció catorce principios universales, entre los que destacan la división del trabajo, la unidad de mando, la disciplina, la equidad y la centralización, los cuales aún conservan vigencia como guías para el orden y la eficiencia institucional. No obstante, a partir de la segunda mitad del siglo XX, estos principios fueron reinterpretados desde un enfoque más flexible y orientado a los resultados. López (2021), enfatiza la importancia de la innovación, la orientación al cliente y la responsabilidad social como pilares de la gestión moderna. A su vez, Peña et al. (2022), cuestionan la visión mecanicista y resalta la necesidad de considerar los aspectos humanos, políticos y culturales de las organizaciones, lo que muestra la transición hacia un enfoque más holístico e inclusivo.

En cuanto a las funciones de la gestión administrativa, diversos autores coinciden en que constituyen la columna vertebral de la administración. Michue (2021) sistematizan estas funciones en cuatro: planificación, organización, dirección y control. La planificación se relaciona con el establecimiento de objetivos y estrategias; la organización con la asignación de recursos y definición de estructuras; la dirección con el

liderazgo, la motivación y la comunicación; y el control con la evaluación de resultados y la corrección de desviaciones. En este marco, la gestión administrativa se entiende no como un proceso lineal, sino como un ciclo continuo en el que cada función retroalimenta a la otra para garantizar la eficacia institucional.

Desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional ha sido concebido como un campo de estudio y de práctica orientado a promover cambios planificados dentro de las instituciones, con el propósito de mejorar su eficacia y capacidad de adaptación. Según Zurinaga (2024), este concepto se entiende como “un esfuerzo planeado de toda la organización, gestionado desde la alta dirección, para aumentar su efectividad y salud organizacional mediante intervenciones planificadas en los procesos, utilizando conocimientos de las ciencias del comportamiento” (p. 12). Con ello, se destaca que el desarrollo organizacional no surge de manera espontánea, sino que es el resultado de un proceso sistemático, orientado a fortalecer la estructura y la dinámica interna de las instituciones.

De manera complementaria, Viteri y Franco (2022) señalan que el desarrollo organizacional constituye un proceso educativo a largo plazo que busca mejorar la resolución de problemas y los procesos de renovación organizativa, a partir de la participación de todos los miembros de la institución. Desde esta perspectiva, se evidencia la importancia del factor humano como eje del cambio institucional. En la misma línea, Cedeño y Loor (2023) plantea que el desarrollo organizacional es un conjunto de estrategias destinadas a lograr eficiencia, productividad y satisfacción de los miembros de la organización, subrayando que la adaptación al entorno cambiante es indispensable para asegurar la sostenibilidad.

Ahora bien, los objetivos del desarrollo organizacional se orientan principalmente hacia la eficiencia, la eficacia y la sostenibilidad institucional. En primer lugar, la eficiencia busca el uso óptimo de los recursos, reduciendo costos y mejorando procesos. En segundo lugar, la eficacia se relaciona con la capacidad de alcanzar los objetivos planteados de manera efectiva. Finalmente, la sostenibilidad institucional hace referencia a la permanencia y consolidación de la organización en el tiempo, asegurando su capacidad de generar valor a la sociedad. Al respecto, Vásquez et al. (2021) destacan que las organizaciones que integran estos tres elementos logran una ventaja competitiva en contextos de alta complejidad y cambio.

En cuanto a los elementos clave del desarrollo organizacional, diversos autores coinciden en la relevancia de la cultura organizacional, el liderazgo, la comunicación y la innovación. Chávez (2022) explica que la cultura organizacional constituye el conjunto de valores, creencias y prácticas compartidas que orientan el comportamiento de los miembros, siendo determinante para el éxito de cualquier proceso de cambio. A su vez, el liderazgo es identificado por Jiménez (2021) como la capacidad de guiar e inspirar a los equipos hacia el cumplimiento de metas comunes. Asimismo, Cedeño y Loor (2023) subrayan la importancia de la

comunicación, señalando que una gestión transparente y fluida fortalece la confianza y la cohesión interna. Jerez (2025) sostiene que la innovación es el verdadero motor del desarrollo organizacional, puesto que permite a las instituciones adaptarse a los cambios del entorno y anticiparse a nuevas demandas sociales.

MATERIALES Y MÉTODOS

El diseño metodológico del estudio fue no experimental, ya que no se manipulan deliberadamente las variables, sino que se analizan tal como ocurren en la realidad. En este contexto, se trabajó con el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pedro Carbo, realizando una observación directa de su gestión administrativa, de la normativa vigente y de factores internos como la cultura organizacional, el clima laboral y la capacidad institucional.

Por consiguiente, se adoptó un enfoque mixto, puesto que combina técnicas cuantitativas y cualitativas. De esta manera, se obtiene información numérica a través de encuestas y, al mismo tiempo, se interpretaron percepciones y actitudes mediante entrevistas, lo que permite construir una visión integral de la relación entre gestión administrativa y desarrollo organizacional.

Asimismo, se aplicaron distintos métodos de investigación. El inductivo facilitó el análisis de hechos específicos para llegar a generalizaciones sobre la gestión pública local; el deductivo permitió partir de fundamentos teóricos generales y contrastarlos con la realidad del caso estudiado; el analítico descompuso los procesos administrativos en sus componentes (planificación, organización, dirección, control y evaluación) para identificar fortalezas y debilidades; y el descriptivo caracterizó el estado actual de la gestión administrativa y su impacto en el desarrollo organizacional.

En relación con las técnicas de recolección de datos, se utilizaron encuestas aplicadas al personal administrativo y operativo y entrevistas dirigidas a funcionarios de nivel directivo que recopilaron información sobre procesos internos, ejecución presupuestaria, cumplimiento de metas, rotación de personal y gestión de recursos.

Con respecto a la población, estuvo conformada por 300 trabajadores del GAD Municipal de Pedro Carbo. Sin embargo, debido a las condiciones del estudio, se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple, lo que determinó una muestra final de 21 trabajadores, quienes representan a diferentes áreas de la institución.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Con el propósito de sistematizar los resultados obtenidos en la entrevista aplicada a los jefes departamentales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pedro Carbo, se elaboró la siguiente matriz de indicadores. Esta permite transformar las preguntas en variables de análisis, destacando tanto las fortalezas como las limitaciones de la gestión administrativa en relación con el desarrollo organizacional.

Tabla 1

Matriz de indicadores de la entrevista

Indicador	Respuesta
Nivel de conciencia institucional sobre fortalezas y debilidades	El GAD Pedro Carbo demuestra una autopercepción clara de sus capacidades internas y limitaciones, lo que refleja una institución consciente de su necesidad de mejorar y consolidar su gestión administrativa.
Claridad del liderazgo institucional	La dirección municipal muestra un liderazgo con visión definida hacia el servicio público y compromiso con la ciudadanía, aunque requiere fortalecer la percepción que tienen los funcionarios respecto a su gestión.
Estructura organizacional y distribución de recursos humanos	La organización cuenta con una estructura básica que funciona de manera adecuada, complementada con una distribución proporcional del talento humano, lo que permite sostener las operaciones internas.
Disponibilidad de recursos económicos	Se evidencia una limitación significativa de recursos financieros, lo cual obstaculiza la ejecución de proyectos y limita la capacidad de respuesta a las demandas de la comunidad.
Comunicación interna	Se presentan deficiencias en los canales de comunicación, generando discrepancias de criterios entre funcionarios y limitando la cohesión institucional.
Participación en la toma de decisiones	Existe desigualdad entre la intención de fomentar participación y la práctica real, donde las decisiones tienden a concentrarse en niveles directivos.
Orientación al servicio ciudadano	La institución mantiene como fortaleza una clara orientación hacia la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía, fortaleciendo su rol de servicio público.
Oportunidades de desarrollo profesional del personal	Se promueve la apertura hacia la capacitación y el desarrollo profesional de los funcionarios, lo que contribuye a un mayor compromiso institucional.
Visión de crecimiento institucional vinculado al desarrollo comunitario	Se proyecta un crecimiento organizacional alineado con el progreso de la comunidad, fortaleciendo la relación entre gestión municipal y desarrollo territorial.
Propuestas de fortalecimiento de relaciones interpersonales	Se plantea la necesidad de implementar actividades que fortalezcan los vínculos internos, combatan la baja autoestima y promuevan un ambiente de trabajo positivo.
Clima laboral y motivación	El GAD reconoce la importancia de mantener un clima laboral adecuado, en el que la motivación del personal sea un pilar para el desarrollo organizacional.

Nota. La matriz resume los resultados de la entrevista realizada, transformando las preguntas en indicadores de análisis.

En la discusión de la entrevista, se identificaron tanto limitaciones como potencialidades en la gestión administrativa y su relación con el desarrollo organizacional. Por un lado, los resultados mostraron que las principales dificultades se centraban en la escasez de recursos económicos, las deficiencias en la comunicación interna y la baja participación en la toma de decisiones. Estas debilidades coincidieron con lo planteado por Balanzátegui y Chávez (2022), quienes evidenciaron que en otros municipios del Ecuador la carencia de recursos y la gestión comunicacional ineficiente generaban retrasos en la ejecución de proyectos y reducían la efectividad institucional.

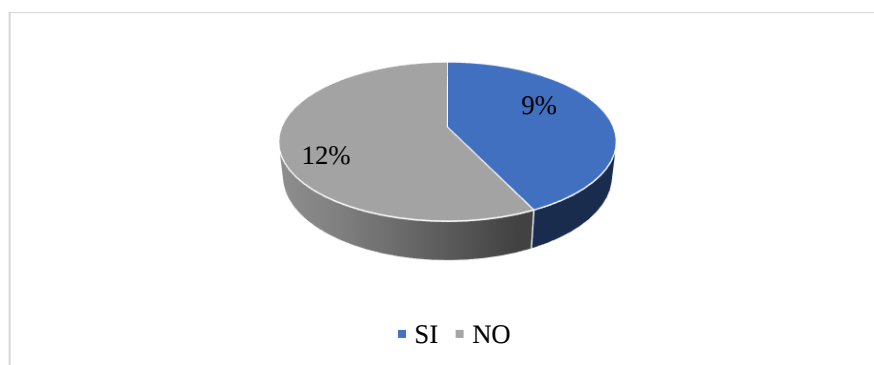
Por otra parte, se apreció que la institución mantenía fortalezas como la orientación al servicio ciudadano, la apertura al desarrollo profesional del personal y la proyección de crecimiento vinculada al desarrollo comunitario. Este resultado guardó relación con lo señalado por Cedeño y Loor (2023), quienes sostuvieron que el talento humano era un eje fundamental para fortalecer la cultura organizacional y consolidar procesos de innovación en los gobiernos locales. De igual manera, se observó que la visión clara del liderazgo en Pedro Carbo coincidía con los planteamientos de Bravo (2022), quien resaltó que un liderazgo comprometido y estratégico permitía superar barreras estructurales en la administración pública.

En este sentido, aunque las brechas en recursos y comunicación limitaron la gestión administrativa, las bases identificadas en la entrevista ofrecieron un potencial para el desarrollo organizacional, lo que se alineó con lo expuesto por Estrada (2023), al destacar que la mejora continua y la innovación en procesos administrativos fueron factores determinantes para garantizar eficiencia y sostenibilidad institucional.

Encuesta aplicada a los funcionarios

Figura 1

Planificación adecuada en el proceso administrativo

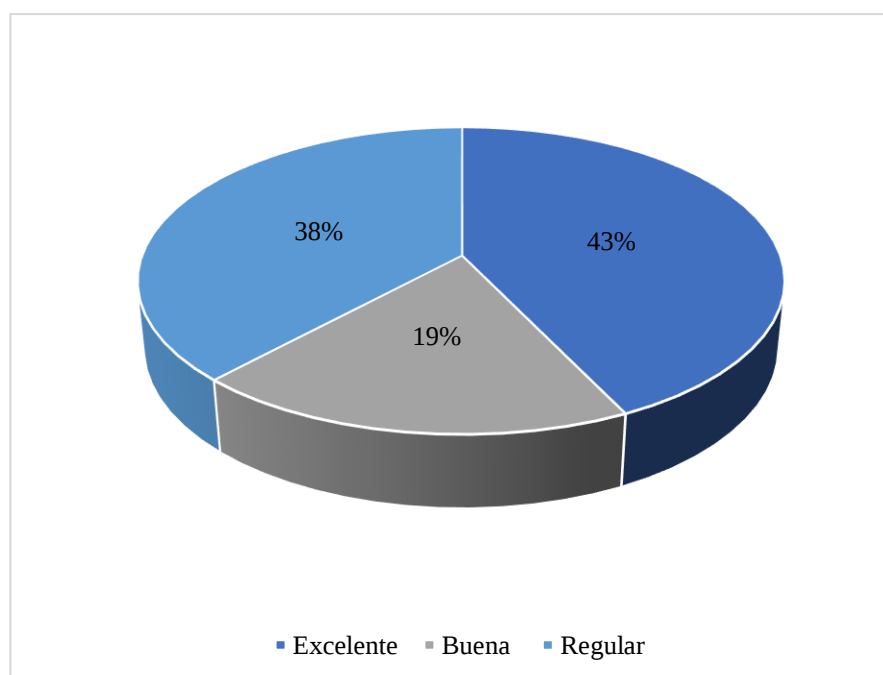


Nota. Resultados de las encuestas aplicadas a los funcionarios.

El 57% de los encuestados consideró que no existe una adecuada planificación en el proceso administrativo, mientras que únicamente el 43% afirmó lo contrario, lo que reflejó una debilidad significativa en la gestión institucional. Esta situación indicó que la deficiente planificación limitó la eficiencia en la asignación de recursos y en la ejecución de proyectos, generando retrasos y afectando la efectividad organizacional. En concordancia, Viteri y Franco (2022) señaló que una gestión administrativa carente de planificación estratégica reduce la capacidad de las instituciones públicas para adaptarse a los cambios y cumplir con los objetivos planteados, lo que coincidió con los resultados obtenidos en el GAD Municipal de Pedro Carbo.

Figura 2

Ambiente laboral en el GAD Pedro Carbo

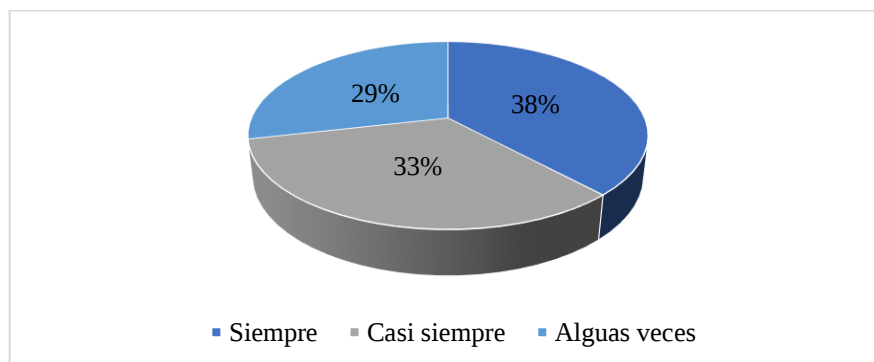


Nota. Resultados de las encuestas aplicadas a los funcionarios.

El 43% de los encuestados calificó el ambiente laboral como excelente, el 19% lo consideró bueno y el 38% lo valoró como regular, lo que evidenció que, si bien existe una percepción positiva en gran parte del personal, aún persisten condiciones que limitan la satisfacción plena de los funcionarios. Esta interpretación indicó que la institución cuenta con bases favorables para el desarrollo organizacional, aunque requiere fortalecer aspectos como la motivación y la cohesión interna. En este sentido, Estrada (2023), sostuvo que un ambiente laboral saludable es determinante para incrementar la productividad y el compromiso de los trabajadores, lo cual se relaciona directamente con los resultados obtenidos en el GAD Municipal de Pedro Carbo.

Figura 3

Inducción para recibir sus funciones

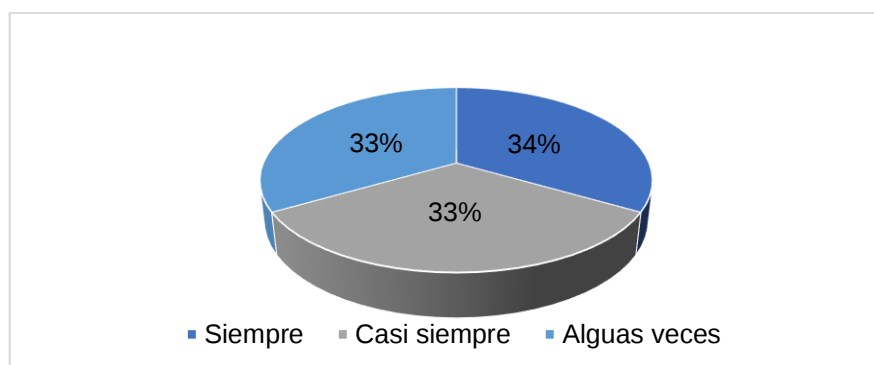


Nota. Resultados de las encuestas aplicadas a los funcionarios.

El 38% de los encuestados manifestó haber recibido siempre instrucciones claras y oportunas para realizar sus funciones, el 33% indicó que casi siempre y el 29% señaló que solo algunas veces, lo que reflejó una deficiencia en los procesos de inducción institucional. Esta interpretación mostró que, aunque existe un esfuerzo por orientar al personal, no todos los funcionarios reciben lineamientos consistentes, lo que puede generar confusión y afectar la eficiencia administrativa. En concordancia, Zurinaga (2024) resalta que una adecuada inducción inicial es fundamental para que los empleados comprendan sus responsabilidades y se integren efectivamente a la cultura organizacional, lo que se relaciona directamente con la situación observada en el GAD Municipal de Pedro Carbo.

Figura 4

Recursos suficientes para cumplir las actividades



Nota. Resultados de las encuestas aplicadas a los funcionarios.

El 34% de los encuestados consideró que siempre dispone de recursos suficientes para cumplir sus actividades, mientras que el 33% indicó que casi siempre y otro 33% que solo algunas veces, lo que reflejó una distribución equilibrada de opiniones y evidenció que la disponibilidad de recursos no es constante en la institución. Esta interpretación señaló que, aunque en ciertos casos los recursos humanos, tecnológicos y financieros resultaron adecuados, en otros se presentaron limitaciones que afectaron la eficiencia en la gestión. En concordancia, Mendoza et al. (2021) afirmaron que la insuficiencia de recursos en el sector público limita la efectividad de los procesos administrativos y compromete el logro de los objetivos institucionales, lo que coincide con lo observado en el GAD Municipal de Pedro Carbo.

CONCLUSIONES

La investigación permitió evidenciar que la gestión administrativa en el GAD Municipal de Pedro Carbo presenta fortalezas vinculadas al liderazgo con visión de servicio público y a la orientación hacia el desarrollo comunitario; sin embargo, persisten limitaciones en la planificación estratégica, la comunicación interna y la distribución de recursos, aspectos que inciden directamente en la eficiencia institucional.

Se concluyó que el desarrollo organizacional de la institución se encuentra en proceso de consolidación, sustentado en un clima laboral que en su mayoría es valorado positivamente y en la apertura para la capacitación del personal, aunque requiere implementar acciones más consistentes que fortalezcan la participación de los funcionarios en la toma de decisiones y promuevan una mayor cohesión organizacional.

El estudio confirmó que la relación entre gestión administrativa y desarrollo organizacional es determinante para el cumplimiento de los objetivos institucionales, ya que las debilidades en la inducción, la disponibilidad de recursos y la planificación impactan en la eficacia de los procesos; no obstante, las oportunidades identificadas en el capital humano y en la visión de crecimiento ofrecen una base sólida para impulsar la modernización y sostenibilidad del GAD Municipal de Pedro Carbo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Balanzátegui, R. I., & Chávez, D. S. (2022). *La Gestión Administrativa y su incidencia en el Desarrollo Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cumandá*. Obtenido de [Tesis, Universidad Nacional de Chimborazo]: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9304>
- Bravo, E. M. (2022). *Gestión administrativa del área de compras públicas en el GAD Municipal del cantón Alfredo Baquerizo Moreno*. Obtenido de [Tesis, Universidad Técnica de Babahoyo]: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/12970>
- Cedeño, G. L., & Loor, G. I. (2023). *La Gestión del Talento Humano: factor clave en el Desarrollo Organizacional de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la provincia de Manabí (Ecuador)*.



- Obtenido de MQRInvestigar, 7(4), 1929–1944: <https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.4.2023.1929-1944>
- Cedeño, G. L., & Loor, G. I. (2023). *La Gestión del Talento Humano: factor clave en el Desarrollo Organizacional de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la provincia de Manabí (Ecuador)*. Obtenido de MQRInvestigar, 7(4), 1929–1944: <https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.4.2023.1929-1944>
- Chávez, D. S. (2022). *La Gestión Administrativa y su incidencia en el Desarrollo Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cumandá*. Obtenido de [Tesis, Universidad Nacional de Chimborazo]: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9304>
- Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización. (2019). Obtenido de <https://www.cpccs.gob.ec/wp-content/uploads/2020/01/cootad.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *Desafíos en la ejecución de proyectos públicos en América Latina*. Obtenido de Comisión Económica para América Latina y el Caribe.: <https://doi.org/10.18356/9789211220318>
- Estrada, E. D. (2023). *Modelos de gestión administrativa y aplicación en la administración pública*. Obtenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(1), 2813-2825: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4629/7043>
- Jerez, L. K. (2025). *Administración pública y su relación en la gestión de cambio organizacional del Gad municipal Quevedo, período 2023 - 2024*. Obtenido de [Tesis, Universidad Técnica Estatal de Quevedo]: <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/8451>
- Jimenez, E. V. (2021). *Formación y desarrollo del personal del GAD Parroquial Antonio Sotomayor*. Obtenido de [Tesis, Universidad Técnica de Babahoyo]: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/9305>
- López, R. Z. (2021). *Gestión administrativa y calidad del servicio público en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021*. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70154>
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M., & Barreiro, I. (2021). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público*. Obtenido de Dialnet ISSN-e 2477-8818, Vol. 4, N°. 4, 2018, págs. 206-240: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>



- Michue, V. I. (2021). *Relación de la gestión administrativa y las contrataciones públicas de una municipalidad provincial, 2021*. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79113>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2022). *Buenas prácticas presupuestarias para una mejor gobernanza del sector público*.
- Palacios, S. M. (2024). *Gestión administrativa del GAD Parroquial Antonio Sotomayor durante el periodo 2023*. Obtenido de [Examen complejo, Universidad Técnica de Babahoyo]: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/17023>
- Peña, D. K., Sanchez, M. R., & Sancan, L. T. (2022). *Gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio*. Obtenido de Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento, 6(1), 120-131.
- Vasquez, G. O., Parrales, D. H., & Morales, V. E. (2021). *Proceso administrativo: factor determinante en el desarrollo organizacional de las mipymes*. Obtenido de Revista Publicando, 8(31), 258-278.
- Viteri, L., & Franco, M. (2022). *El desarrollo organizacional a través del talento humano*. Obtenido de E-IDEA Journal of Business Sciences, 4(17), 30-44: <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/233>
- Zurinaga, I. (2024). *Qué es desarrollo organizacional y por qué es importante en las empresas*. Obtenido de <https://factorial.mx/blog/desarrollo-organizacional/>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.

