



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ANÁLISIS DEL CONOCIMIENTO QUE TIENEN LAS EMPRESAS
COMERCIALES SOBRE EL PROCESO DEL DESARROLLO
ORGANIZACIONAL EN LA CIUDAD DE MACHALA.

SANCHEZ SASIG DANIEL ALEXANDER
INGENIERO COMERCIAL MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MACHALA
2019



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ANÁLISIS DEL CONOCIMIENTO QUE TIENEN LAS EMPRESAS
COMERCIALES SOBRE EL PROCESO DEL DESARROLLO
ORGANIZACIONAL EN LA CIUDAD DE MACHALA.

SANCHEZ SASIG DANIEL ALEXANDER
INGENIERO COMERCIAL MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

MACHALA
2019



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

EXAMEN COMPLEXIVO

ANÁLISIS DEL CONOCIMIENTO QUE TIENEN LAS EMPRESAS COMERCIALES
SOBRE EL PROCESO DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA CIUDAD DE
MACHALA.

SANCHEZ SASIG DANIEL ALEXANDER
INGENIERO COMERCIAL MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

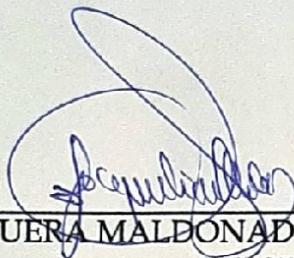
MOSQUERA MALDONADO SYLVIA JACQUELINE

MACHALA, 27 DE AGOSTO DE 2019

MACHALA
27 de agosto de 2019

Nota de aceptación:

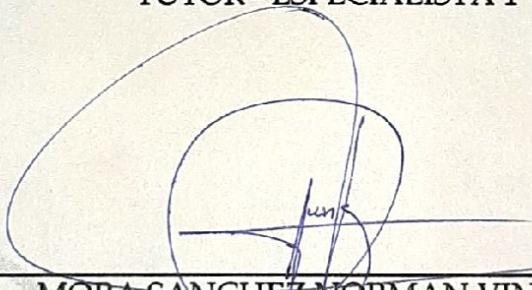
Quienes suscriben, en nuestra condición de evaluadores del trabajo de titulación denominado ANÁLISIS DEL CONOCIMIENTO QUE TIENEN LAS EMPRESAS COMERCIALES SOBRE EL PROCESO DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA CIUDAD DE MACHALA., hacemos constar que luego de haber revisado el manuscrito del precitado trabajo, consideramos que reúne las condiciones académicas para continuar con la fase de evaluación correspondiente.



MOSQUERA MALDONADO SYLVIA JACQUELINE

0701278129

TUTOR - ESPECIALISTA 1



MORA SANCHEZ NORMAN VINICIO

0702857913

ESPECIALISTA 2



JAYA PINEDA IDDAR IVAN

0702599861

ESPECIALISTA 3

Urkund Analysis Result

Analysed Document: SANCHEZ SASIG DANIEL ALEXANDER_PT-010419.pdf (D54805397)
Submitted: 8/13/2019 11:36:00 PM
Submitted By: titulacion_sv1@utmachala.edu.ec
Significance: 5 %

Sources included in the report:

<http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/825/1/TESIS%20M%C3%93NICA%20CASTRO%20%2027-07-2018.pdf>
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2014/09/01CA201401.pdf>
<http://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802885>
<http://scielo.sld.cu/pdf/rri/v38n3/rri100317.pdf>
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v17n3/0718-6924-psicop-17-03-87.pdf>
<https://www.redalyc.org/pdf/636/63638739004.pdf>
<https://www.medigraphic.com/pdfs/infodir/ifd-2017/ifd1724k.pdf>

Instances where selected sources appear:

8

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

El que suscribe, SANCHEZ SASIG DANIEL ALEXANDER, en calidad de autor del siguiente trabajo escrito titulado ANÁLISIS DEL CONOCIMIENTO QUE TIENEN LAS EMPRESAS COMERCIALES SOBRE EL PROCESO DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA CIUDAD DE MACHALA., otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

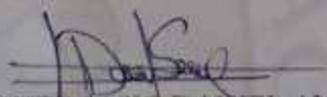
El autor declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

El autor como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 27 de agosto de 2019



SANCHEZ SASIG DANIEL ALEXANDER
0503234585

RESUMEN

En la presente investigación se elaboró un estudio basado en el conocimiento de los procesos del desarrollo organizacional aplicado a las empresas comerciales de la ciudad de Machala, para la ejecución del caso se enfocó principalmente en empresas definidas como medianas y pequeñas, para la obtención de datos se ejecutó entrevistas a los gerentes de las empresas en las cuales se logró determinar cuántas de estas empresas entienden y conocen los procesos del desarrollo organizacional. Mediante la recolección de los datos se realizó un análisis en la que se pudo determinar que las medianas empresas se encuentran bien estructuradas y definidas por lo que los gerentes están a la vanguardia de los nuevos modelos o métodos organizacionales mientras que en las pequeñas empresas se determinó que no se encontraban bien estructuradas por ende desconocían de los temas tratados, bajo este contexto se propuso realizar capacitaciones a los gerentes de las pequeñas empresas para que conozcan los beneficios de aplicar el desarrollo organizacional, otro factor implementado es la reestructuración de la organización en la cual establecieran la misión, visión, objetivos, también la elaboración de manuales de funciones y procesos con el fin de que las organizaciones creen una ventaja competitiva en comparación de empresas similares y estén preparados para crecer y competir en los grandes mercados.

Palabras claves: Procesos del DO, Desarrollo organizacional, modelos organizacionales, cambio organizacional.

ABSTRACT

In the present investigation a study based on the knowledge of the processes of the organizational development applied to the commercial companies of the city of Machala was elaborated, for the execution of the case focused mainly on companies defined as medium and small, to obtain data He conducted interviews with the managers of the companies in which certain times of these incoming and known companies are determined the processes of organizational development. Through the collection of the data, an analysis was carried out in which it was possible to determine that medium-sized companies are well structured and defined so that managers are at the forefront of new models or organizational methods while in small businesses it was determined that were not well structured, so they were unaware of the issues discussed, under this context it was proposed to train small business managers so that they know the benefits of applying organizational development, another factor implemented is the restructuring of the organization in the which established the mission, vision, objectives, also the development of manuals of functions and processes in order for organizations to create a competitive advantage compared to similar companies and be prepared to grow and compete in large markets.

Keywords: Do processes, organizational development, organizational models, organizational change.

CONTENIDO

	Pág.
1 DESARROLLO.....	5
1.1 Desarrollo organizacional	5
1.2 Antecedentes históricos.....	5
1.3 Importancia del desarrollo organizacional	6
1.4 Procesos del desarrollo organizacional	6
<i>1.4.1 Recolección y Análisis de datos</i>	6
<i>1.4.2 Diagnostico organizacional</i>	6
<i>1.4.3 Acción de intervención:</i>	7
<i>1.4.4 Evaluación:</i>	7
1.5 Comportamiento organizacional	7
1.6 El cambio organizacional	7
1.7 El clima organizacional.....	8
1.8 Objetivos específicos	8
1.9 Metodología de la investigación	8
1.10 Resultados	9
2 CONCLUSIONES.....	12
BIBLIOGRAFÍA	13
ANEXOS	15

INTRODUCCIÓN

En la actualidad son demasiados los desafíos que tienen que vivir las organizaciones, con el fin de cumplir con las exigencias de la sociedad y mercados que están en constante cambio. A estas exigencias no pasan desapercibidas las empresas comerciales, las cuales tienen un papel muy importante en la economía del país, por ende, deben pasar por una serie de situaciones complejas para mantenerse creciendo día a día.

Las estrategias en las que deben enfocarse las organizaciones para su mejor desenvolvimiento es aplicar un buen desarrollo organizacional y entender sus procesos. Según Segredo (2015) mencionan que el DO son aquellos cambios previamente estudiados que son aplicados dentro de la organización con el fin de cubrir exigencias, necesidades, las cuales aumenten el desempeño laboral.

Las tendencias a nivel mundial en conjunto con la globalización requieren de muchos cambios ya sean internos o externos en las organizaciones para que estas estén preparadas a afrontar desafíos que se les puedan presentar Garbanzo (2016). En Latinoamérica el crecimiento del desarrollo organizacional se va dando en escalas mínimas debido a la falta de capacitación e interés del mismo. Chumbita (2015) como se citó en Rios , Toro, Perez, Mandiola y Espejo (2018) mencionan que en Latinoamérica los procesos del DO se denominan como epifenómenos en comparación con los de américa del norte.

En Ecuador existen empresas que consideran importante los procesos del desarrollo organizacional una de ellas es la empresa pública Manabí Construye. Esta organización ejecuta este modelo mediante la programación y optimización de recursos de los cuales se obtiene un DO eficaz (...) con el fin de desarrollar el talento humano. (Bustamante & Bustamante, 2017)

Con respecto a la problemática del caso la inexistencia del desarrollo organizacional se debe a la falta de conocimientos por parte de los gerentes lo que ocasiona desconocimiento del DO y sus procesos, basado en este contexto el presente trabajo tiene como objetivo Estudiar el nivel de conocimiento que tienen los gerentes acerca del proceso de desarrollo organizacional en sus empresas para así verificar la existencia de la misma.

Como ventaja competitiva de la investigación tenemos que al realizar el diagnóstico de las organizaciones comerciales de la ciudad de Machala nos brindara resultados necesarios para saber que empresas no entienden ni conocen el desarrollo organizacional y sus procesos, mediante el análisis de datos se brindara los conocimientos necesarios a los gerentes de las empresas se ampliara el conocimiento en el cual los gerentes entenderán los procesos que constituyen el DO, conocerán de los beneficios que estos brindan a las organizaciones haciendo que estas sean más eficaces, manteniendo buenas relaciones laborales y así obtener un mejor desempeño en las empresas.

1 DESARROLLO

1.1 Desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional es una estrategia planeada por los gerentes empresariales con el objetivo de modificar las creencias, actitudes, valores, y estructuras de la organización de tal manera de puedan adaptarse a la tecnología, los mercados, cambios vertiginosos y así trabajar en conjunto para tener un mejor rendimiento. (Escudero, Delfin, & Arano, 2014)

“El desarrollo organizacional basado en la gente se centra en la contribución de las personas y sus equipos, en la sensibilización de sus procesos y resultados sin afectar negativamente su entorno” (Pardo & Diaz, 2014, pág. 44).

Por lo tanto podemos decir que el desarrollo organizacional es una acción previamente planeada que aplican los gerentes con el fin de cambiar o mejorar el pensamiento, cultura y relaciones laborales de los colaboradores con el fin de obtener un mejor desempeño empresarial.

1.2 Antecedentes históricos

El desarrollo organizacional no tiene una fecha de inicio exacta ya que el ser humano desde sus inicios siempre ha estado buscando la manera de mejorar en diferentes aspectos que se le presenten. Existen datos que se pueden aproximar a los inicios como lo mencionan Segredo, Garcia, Cabrera, y Perdomo (2017) nos dicen que los inicios del desarrollo organizacional se dieron por 1962 como una agrupación de ideas respecto al hombre, la empresa, y el entorno, a fin de generar crecimiento y desarrollo laboral.

Con el pasar de los años el DO ha ido desarrollándose al mismo tiempo que la globalización y mercados modernos, en la actualidad este modelo se aplican en la mayoría de las organizaciones ya que es un factor importante mediante el cual se puede conseguir un buen desempeño laboral lo que es beneficioso para los gerentes como para los colaboradores.

1.3 Importancia del desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional en las empresas es de vital importancia ya que contribuye de una manera u otra en el desenvolvimiento laboral y bienestar de los empleados y la organización de tal manera que estos sean más eficaces y así lleguen a cumplir todos los objetivos planteados por la organización.

Se lo considera importante porque dentro del desarrollo organizacional se maneja el talento humano el cual es un recurso vital con el que se puede fracasar o tener éxito en cualquier organización, es necesario saber motivar al personal para que estos puedan ejercer de buena manera sus actividades y así alcanzar el éxito empresarial. (Astudillo, Reinoso, & Ortiz, 2017)

Concluimos que es importante aplicarlo en las empresas ya que al realizar una buena implementación del DO en las empresas se podrá determinar los aspectos que tienen problemas como tratarlos y con qué estrategias solucionarlos, el DO es un cambio que genera un ambiente laboral positivo y motiva a los colaboradores desempeñarse de la mejor manera.

1.4 Procesos del desarrollo organizacional

Los procesos del desarrollo organizacional se basan en cuatro etapas las cuales son importantes para poder determinar minuciosamente el estado actual de la empresa y poder analizar porqué estrategias empezar aplicando el DO.

1.4.1 Recolección y Análisis de datos: En este primer paso se debe realizar la obtención total de datos específicos y necesarios mediante la aplicación de varios métodos de recolección de datos, a esta actividad se la considera un poco difícil por la serie de métodos que se debe utilizar para poder identificar los distintos problemas de la organización.

1.4.2 Diagnostico organizacional: Después de recolectar los datos debemos clasificarlos para su respectivo análisis e interpretación en el cual se debe encontrar problemas, fallos,

carencias, según los resultados obtenidos procedemos a establecer metas u objetivos con sus respectivas estrategias y planes de acción que se implementaran.

1.4.3 Acción de intervención: En este paso se realiza la implementación de las estrategias planeadas, luego de haber realizado el diagnostico se aplicará las acciones que se consideren más adecuadas, mediante las cuales buscaremos resolver los problemas hallados en la organización.

1.4.4 Evaluación: Para finalizar con el proceso del desarrollo organizacional se obtiene los resultados a los cuales al analizarlos concluimos si la evaluación implica volver a reorganizar estrategias o si se cumplen todas más metas propuestas. (Chiavenato, 2007)

1.5 Comportamiento organizacional

Es la disciplina que investiga el desenvolvimiento individual o grupal de las personas dentro de la organización, se enfoca en las relaciones laborales, en su actuar al desempeñar sus funciones y en el manejo de las tecnologías. (Arteaga, Intriago, & Mendoza, 2016)

Se la puede considerar también como la evaluación que se realizan a los empleados ya sea en conjunto o específicamente a unas personas, con el fin de conocer cómo trabajan en su entorno, la manera en que llevan la comunicación y el manejo de los procesos dentro de la organización.

1.6 El cambio organizacional

Se lo puede definir como la capacidad que tiene la organización de responder y acoplarse desempeño sin importar la condición que se encuentre. (Molina, Briones, & Arteaga, 2016) a los diferentes cambios del mercado y la sociedad con el fin de brindar un buen

Es una transformación previamente planificada y sistematizada que se ejecutan en los procesos de la organización con el fin de reparar las fallas del entorno y garantizar el desempeño laboral. (Perez, Vilariño, & Ronda, 2017)

Podemos decir que el cambio organizacional es un plan previamente elaborado que tiene el objetivo que dar solución a los problemas internos o externos de la organización con el fin de solucionarlos y adaptarse a la globalización y mercados modernos.

1.7 El clima organizacional

El clima organizacional se enfoca en el ambiente laboral que existe entre los colaboradores de la organización, hace referencia al grado de motivación y relaciones entre ellos, debe existir un ambiente de confianza para que puedan desempeñarse de una mejor manera (Fiallo, Alvarado, & Soto, 2015).

El clima organizacional estudia el comportamiento del personal de la empresa en su entorno de trabajo, se busca analizar la forma de desenvolverse con otros compañeros también el verificar si exista buena comunicación entre ellos, se verifica todos esto para encontrar desventajas y proponer cambios con el fin de mantener los empleados en un buen entorno laboral y así se desempeñen mejor.

1.8 Objetivos específicos

- Formular entrevistas a los gerentes de las organizaciones mediante las cuales determinaremos el nivel de conocimiento acerca del DO y sus procesos.
- Diagnosticar y analizar los datos obtenidos de las entrevistas para así establecer situación actual de las empresas.
- Establecer propuestas de mejoramiento e implementación a las empresas diagnosticadas.

1.9 Metodología de la investigación

En la presente investigación se implementó una metodología de método descriptivo Rojas (2015) refiere que, la investigación descriptiva la cual muestra los conocimientos en forma original tal y como se representan en tiempo y espacio. A través de la obtención de datos cualitativos que nos permitió conocer la situación actual y real de la organización

mediante la utilización de un instrumento de medición como lo es la entrevista, estas se planearon y ejecutaron a los gerentes de las organizaciones comerciales en la ciudad de Machala.

Para el desarrollo del caso en primera instancia se seleccionó las empresas a las cuales se las intervino tomando en consideración su estructura y basándonos en su clasificación ya sean estas organizaciones grandes, medianas o pequeñas, de las cuales se analizó y selecciono específicamente en cuatro empresas comerciales de las cuales dos son empresas medianas y dos empresas pequeñas.

Entre las empresas seleccionadas tenemos a la mediana empresa SUPERMOTOS S.A la cual se dedica a la distribución de motocicletas y accesorios de motociclistas, otra de las medianas empresas intervenidas a la cual obtuvimos acceso es la IMPORTADORA FORD su actividad principal es la venta de accesorios y repuestos de camiones en todas sus marcas. Las dos últimas pequeñas empresas restantes son la comercializadora de vehículos usados DAKAR por último se diagnosticó a la pequeña empresa PLANETA BEBE la cual se dedica a la venta de ropa y varios accesorios e implementos para bebés en todas sus edades.

Se elaboró una guía de entrevista en el cual se detalló preguntas relevantes y concretas las cuales fueron utilizadas en su aplicación, se consideró importante realizarla a los gerentes ya que ellos conocen la organización en general, Después de la ejecución de las entrevistas se recolecto toda la información cualitativa necesaria, las cuales pasaron por un proceso de análisis en el cual se determinó que empresas conocen y cuales no los procesos del desarrollo organizacional, esta información sirvió como punto de partida para implementar las estrategias y propuestas aplicadas en las organizaciones que desconocían de los mismos.

1.10 Resultados

Después que se diagnosticó y aplicó las entrevistas a las empresas se constató que de las cuatro organizaciones analizadas las dos medianas empresas como lo son

SUPERMOTOS S.A y la IMPORTADORA FORD si entienden, conocen y aplican el desarrollo organizacional y sus procesos en sus respectivas organizaciones, por otra parte una de las pequeñas empresas restantes como lo es Dakar tenia conocimientos en breves rasgos de lo que era el DO pero no conocía sobre sus procesos y tampoco lo aplicaba en su organización, por último la empresa PLANETA BEBE no tenía ningún conocimiento de ninguno de los temas tratados.

Como se determinó en la metodología que la investigación era de carácter descriptiva mediante la aplicación de entrevistas a continuación se detallaran los hallazgos que se obtuvieron mediante la ejecución de las mismas. En el formato de la guía de entrevista se formularon preguntas concretas las cuales indicaron de forma rápida la información que se necesitaba encontrar, una de las preguntas establecidas a los gerentes de las distintas empresas era que entendían por desarrollo organizacional, de las cuales todas las empresas tenían un conocimiento previo o sabían en breves rasgos que significaba el DO.

Otra de las preguntas las cuales se planteó hace referencia a que si conocen los procesos del desarrollo organizacional, las respuestas de las dos medianas empresas concluían a que si los conocen en cambio las dos pequeñas empresas indicaron que no tiene conocimientos sobre tales procesos.

Se preguntó también si en sus empresas a cargo cuentan con un modelo de desarrollo organizacional, de las cuales las dos empresas medianas confirmaban que efectivamente aplican este modelo por ultimo las dos pequeñas empresas concluían que dentro de sus organizaciones y labores no aplican este modelo.

Por último se preguntó si estarían dispuestos a implementar o mejorar el modelo del desarrollo organizacional en sus organizaciones, las cuales las respuestas de todas las empresas era que si estarían de acuerdo en implementarla ya que se les indico los beneficios que conlleva este modelo aplicarlo en sus medios.

Después de analizar los datos obtenidos en las entrevistas se puede deducir que en el ámbito comercial las empresas medianas tienen establecidas mejor su estructura

organizacional lo que les permite tener un amplio conocimiento de las estrategias y métodos que se pueden utilizar para dar un mejor trato a sus colaboradores y estos se puedan desempeñar de la mejor manera, en cambio las pequeñas empresas están constituidas con simples conocimientos de los gerentes o dueños, no se encuentran estructuradas apropiadamente sin poseer misión, visión, organigramas, manual de procesos y funciones no cuentan con un amplio conocimiento de los beneficios que aportarían a sus organizaciones el saber aplicar estas estrategias y métodos que ayudan a mejorar su desarrollo propio.

En base a este contexto y analizados los datos como propuesta se estableció brindar capacitaciones a los gerentes sobre el desarrollo organizacional y sus procesos, se incentivó a las organizaciones a reestructurar sus empresas estableciendo su misión, visión, objetivos, valores, organigrama entre otros, también en realizar un manual de procesos y de funciones, crear socializaciones entre todos los colaboradores de la empresa para que exista un ambiente laboral y comunicación buena, tener todos estos conocimientos y estar bien estructuradas les dará mejor ventaja competitiva comparado con otras empresas similares.

2 CONCLUSIONES

Como se demuestra en la investigación al momento de realizar las entrevistas se obtuvo los resultados que de las cuatro empresas analizadas dos de ellas conocían y aplicaban el desarrollo organizacional y sus procesos, en cuanto a las dos pequeñas empresas una de ellas específicamente DAKAR entendía el desarrollo organizacional pero no sabía de sus procesos y la empresa PLANETA BEBE no tenía ningún conocimiento sobre los temas abordados.

Podemos ver que mediante el diagnóstico realizado a la pequeña empresa se encontró que carecía de una estructura organizacional definida, no contiene un manual de funciones establecido, el personal no está capacitado debidamente para ejercer sus actividades, no existe un buen ambiente laboral ni buena comunicación entre los gerentes y empleados. Debido a todos estos aspectos encontrados se deduce la falta de conocimiento por parte del gerente de las muchas estrategias y métodos que ayudan al desarrollo de una organización.

Está claro que mediante la investigación realizada se encontró que las pequeñas empresas carecían de conocimientos sobre los procesos del DO, y no estaban estructuradas adecuadamente por lo tanto se les establecieron como propuestas la implementación de una estructura total en la cual deberá crear su respectivo manual de funciones, capacitar a su talento humano, también el crear socializaciones entre empleados para mantener un buen ambiente laboral, se recomienda a las organizaciones establecer estas propuestas con el fin de que sus empresas se desempeñen de la mejor manera y crezcan cada día más.

BIBLIOGRAFÍA

- Arteaga, H., Intriago, D., & Mendoza, K. (Octubre de 2016). La ciencia de la administración de empresas. *Desarrollo de las ciencias*, 2(4), 421-431. Obtenido de <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/viewFile/265/314>
- Astudillo, N., Reinoso, C., & Ortiz, M. (Septiembre de 2017). La gestión de talento humano como factor clave del desarrollo organizacional. *Observatorio de la economía latino americana*. Obtenido de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/desarrollo-organizacional.html>
- Bustamante, M., & Bustamante, C. (2017). Modelo de desarrollo organizacional de las empresas públicas. *Espacios*, 38, 9. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a17v38n41/a17v38n41p09.pdf?fbclid=IwAR2eQPOP6BwAfbSZQ0n-4U7rwJ3PJ69Ug87AGqnqhrIJI17PuLOLwMSEsG4>
- Chiavenato, I. (2007). El Desarrollo Organizacional. En I. Chiavenato, *Administración de los recursos humanos (El capital humano de las organizaciones)* (págs. 1-499). Mexico: MCGRAW-HILL. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Escudero, J., Delfin, L., & Arano, R. (2014). El desarrollo organizacional y la resistencia al cambio en las organizaciones. *Ciencia Administrativa (1)*, 1-9. Recuperado el 18 de Julio de 2019, de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2014/09/01CA201401.pdf>
- Fiallo, D., Alvarado, P., & Soto, L. (Septiembre de 2015). EL CLIMA ORGANIZACIONAL DENTRO DE UNA EMPRESA. *Revista Contribuciones a la Economía*. Obtenido de <http://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>
- Garbanzo, G. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 67-87. doi:<http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v40i1.22534>
- Molina, L., Briones, I., & Arteaga, H. (Octubre de 2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de las ciencias*, 2(4), 498-510. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802885>

- Pardo, C., & Diaz, O. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Elsevier Doyma*, 39-48. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700187>
- Perez, L., Vilariño, C., & Ronda, G. (Diciembre de 2017). El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar con la implementación de la estrategia. *Ingeniería Industrial*, 38(3), 223-332. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v38n3/rii100317.pdf>
- Rios , N., Toro, J., Perez, G., Mandiola, M., & Espejo, A. (15 de Noviembre de 2018). ¿Estudios Organizacionales en Chile? Entre la parcelación, la ambigüedad y las racionalidades. *psicoperspectivas*, 17(3), 1-14. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v17n3/0718-6924-psicop-17-03-87.pdf>
- Rojas, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *Redvet*, 1-14. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/636/63638739004.pdf>
- Segredo, A. (2015). Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico. *Elsevier*, 3-8. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.edumed.2015.09.002>
- Segredo, A., Garcia, A., Cabrera, P., & Perdomo, I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximacion conceptual. *Infodir*, 86-99. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/infodir/ifd-2017/ifd1724k.pdf>

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS
EMPRESARIALES



CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

GUIA DE ENTREVISTA

OBJETIVO DE LA ENTREVISTA:

Recopilar información sobre el conocimiento que tiene el gerente acerca del proceso de desarrollo organizacional en la empresa.

PREGUNTAS:

- 1) ¿Cómo se inició su organización?
- 2) ¿Cuánto tiempo lleva laborando como gerente en la empresa?
- 3) ¿Cuál es su experiencia, personal y profesional ejerciendo el cargo de gerente?
- 4) ¿Cómo es la relación entre la gerencia y los empleados?
- 5) ¿El rendimiento laboral de sus empleados cumple con sus expectativas.
- 6) ¿Qué entiende por desarrollo organizacional?
- 7) ¿conoce los procesos del desarrollo organizacional?
- 8) ¿Cuenta su organización con un modelo de desarrollo organizacional?
- 9) ¿Estaría dispuesto a implementar o mejorar el modelo del desarrollo organizacional en su organización?