

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3407>

Gestión de talento humano y desempeño laboral de trabajadores del Gobierno Autónomo descentralizado (GAD) municipal de Quevedo

Management of human talent and job performance of workers of the decentralized Autonomous Government (GAD) municipal of Quevedo

Jennyfer Cristina Villavicencio Bailón

jennyfer.villavicencio@uteq.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0004-6666-9724>
Universidad Técnica Estatal de Quevedo
Quevedo – Ecuador

Michelle Guisella Contreras Barros

Michelle.contreras2016@uteq.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0006-1897-4200>
Universidad Técnica Estatal de Quevedo
Quevedo – Ecuador

Artículo recibido: 22 de enero de 2025. Aceptado para publicación: 05 de febrero de 2025.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

En el contexto de los Gobiernos Autónomo Descentralizado Municipales, existen varias problemáticas asociadas a la gestión de talento humano, entre las cuales incluyen una deficiente gestión de talento humano, evidenciada por procesos empíricos de reclutamiento, selección, capacitación e inducción. El objetivo del estudio fue analizar la gestión del talento en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Quevedo y su impacto en el desempeño laboral. La metodología tuvo enfoque mixto la cual utilizó técnicas de entrevista y encuestas para recopilar datos cualitativos y cuantitativos. Los resultados ponen de manifiesto que el 67% considera que siempre la gestión de talento humano es buena, asimismo el 52% respondió que siempre en la institución existen oportunidades de desarrollo, mientras que el 51% indica que la institución apoya el aprendizaje continuo laboral; estos valores indican una percepción mayormente positiva, aunque con áreas de mejora significativas en capacitación, incentivos y por sobre todo el ambiente laboral.

Palabras clave: gestión de talento humano, desarrollo profesional, gobierno autónomo descentralizado

Abstract

In the context of Municipal Autonomous Decentralized Governments, there are several problems associated with human talent management, including poor human talent management, evidenced by empirical processes of recruitment, selection, training and induction. The objective of the study was to analyze talent management in the Autonomous Decentralized Municipal Government of Quevedo and its impact on labor performance. The methodology had a mixed approach which used interview and survey techniques to collect qualitative and quantitative data. The results show that 67% consider that human talent management is always good, 52% responded that there are always development opportunities in the institution, while 51% indicated that the institution supports continuous learning; these values indicate a mostly positive perception, although with significant areas for improvement in

training, incentives and, above all, the work environment.

Keywords: human talent management, professional development, decentralized autonomous government

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Villavicencio Bailón, J. C., & Contreras Barros, M. G. (2025). Gestión de talento humano y desempeño laboral de trabajadores del Gobierno Autónomo descentralizado (GAD) municipal de Quevedo. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (1), 1148 – 1163. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3407>

INTRODUCCIÓN

La globalización transforma el entorno laboral y la formación de Recursos Humanos, haciéndolos más competitivos. Según Armijos et al. (2019), las empresas enfrentan desafíos como la falta de una visión clara de la función de Talento humano, escaso apoyo administrativo de la dirección, dificultad para centrarse en procesos empresariales, descuido de creencias y valores de los empleados, inadecuada asignación de personal en equipos de cambio y la ausencia de planificación y evaluación efectiva del desempeño.

En la actualidad, la función del talento humano se encuentra inmersa en un proceso de transformación radical. En términos simples, está adquiriendo una relevancia fundamental para la obtención de ventajas competitivas, al igual que los recursos financieros, tecnológicos y otros tipos de recursos de que disponen las organizaciones (Sánchez, 2018).

Por su parte, Rodríguez y Delgado (2018) señalan que, en Latinoamérica, la gestión del talento humano es una prioridad esencial, enfocándose en el capital humano como un activo valioso. Sin embargo, se presentan una serie de problemas que dificultan la gestión efectiva de este talento, incluyendo conflictos internos que afectan habilidades y desempeño.

Estos problemas abarcan la falta de autoconfianza, inseguridad en las decisiones, apatía, escasa motivación y déficit en la orientación de talentos individuales. Además, existen inquietudes mal abordadas, como la capacitación en gestión del talento y el desarrollo de habilidades de liderazgo y comunicación.

En el contexto ecuatoriano, se ha desarrollado una nueva concepción de la gestión del talento humano que incorpora diversos principios destinados a normar, regular, amparar y proteger el talento en las organizaciones, particularmente en el sector público. Este enfoque es vital para el desarrollo organizacional y del país en general, ya que un clima organizacional inadecuado puede reducir la productividad y la satisfacción de los empleados (Espín et al., 2015).

Sin embargo, Espín et al. (2015), indaga en la percepción de que los servidores públicos, en numerosas ocasiones, no han recibido el reconocimiento que merecen; por el contrario, se generaliza injustamente su carácter como ineficiente, incapaz y deshonesto. A esta percepción negativa se añade la carencia de una cultura del servicio público y de compromiso en los empleados estatales. Desde la perspectiva de la gestión de estos funcionarios, el problema no es únicamente de carácter técnico; es imperativo motivarlos para que desarrollen las habilidades necesarias que les permitan cumplir con las expectativas depositadas en ellos, en virtud de los cargos que ocupan en el servicio público.

El autor señala que la raíz del problema es de índole social y política: es necesario transformar el contexto en el que operan los funcionarios, de manera que la desmotivación, consecuencia de la crisis de legitimidad que enfrenta el Estado, sea reemplazada por el orgullo de formar parte de entidades comprometidas, de manera eficaz, con el cambio social.

La Gestión de Talento Humano orientado al alto desempeño de los servidores públicos en el Art 229 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que “serán servidores y servidoras públicos todas las personas que en cualquier forma o cualquier título trabajo, preste servicio o ejerza un cargo, función o dignidad dentro del sector público”.

Es esencial crear y adaptar procesos que satisfagan las necesidades sociales y balanceen carrera, familia y espiritualidad. Considerar al personal como elemento clave es crucial, ya que su motivación y satisfacción incrementan la productividad de la institución.

Es importante señalar que la insatisfacción laboral entre el personal o los empleados, manifestada a través del desinterés en sus tareas, puede resultar en una disminución de la productividad de la empresa. Esto, a su vez, puede provocar un deterioro en el desempeño general de la organización, evidenciado por la reducción de precios, la escasa aceptación de productos en el mercado y un servicio al cliente deficiente, entre otros aspectos.

Adicionalmente, en el contexto de las empresas privadas de Quevedo, el rendimiento laboral de los empleados se ha convertido en un aspecto poco investigado. La falta de interés en el cumplimiento de sus funciones se refleja negativamente en las actividades que desarrollan dentro de la organización.

Las problemáticas mencionadas, no son ajenas en los Gobierno Autónomo Descentralizado Municipales, las cuales incluyen una deficiente gestión de talento humano, evidenciada por procesos empíricos de reclutamiento, selección, capacitación e inducción. Esto lo que ha afectado desempeño laboral, debido a que muchos empleados carecen del perfil profesional adecuado, lo que resulta en una falta de conocimientos, habilidades y compromiso, esto tendría lugar, aunque en muchas de las instituciones se cuenta con el ambiente y equipos necesarios, el personal aprendiz presenta limitaciones en experiencia.

Asimismo, el personal administrativo y operativo enfrenta escasa motivación e incentivos, en las instituciones lo que impacta negativamente en la productividad y el desarrollo profesional, como consecuencia esta situación ha llevado al incumplimiento por algunos empleados de la misión y visión institucionales.

Con esto en consideración, cabe destacar que, el estudio tiene un carácter exploratorio, debido a que pretende evaluar si existen las mismas problemáticas que tienen lugar en otros GADS municipales del Ecuador, o si éstas se encuentran dadas en menor medida. Asimismo, esta investigación identificará factores que obstaculizan el buen desempeño del personal.

Como se puede evidenciar el tema es de vital importancia para las instituciones públicas, por lo que configura como un tema de gran interés para realizar constantes estudios, en tal sentido, se presenta un breve estado del arte con tres estudios, considerados pertinentes para esta investigación.

El primero, realizado por Chávez et al. (2024) el cual lleva como objetivo "Realizar una revisión sistemática de la literatura sobre la GRH en el SP. Se examinarán los hallazgos de investigaciones anteriores relacionadas con esta temática" (p. 2). Para esto el método utilizado se basó en la declaración PRISMA y la información se obtuvo mediante motores de búsqueda como Latindex, Google Scholar, Dialnet, SciELO y Redalyc. El estudio concluye que una buena gestión del talento es clave para el funcionamiento eficaz de las instituciones públicas. También afecta la satisfacción de los empleados, mejora los servicios públicos y ayuda a alcanzar los objetivos de la organización.

Por otro lado, contextualizando los estudios a Ecuador, y a Gobiernos Autónomos descentralizados, se presentan dos estudios similares al presente, en otras localidades del país, el primero, realizado por Moreira y Rodríguez (2024) cuyo objetivo general fue "analizar la gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Portoviejo" (p. 373). Para alcanzarlo, se procedió a aplicar las técnicas de entrevista y encuesta al personal de RRHH. Los resultados muestran que el 80% de los empleados cree que las prácticas de gestión del talento humano ayudan a mejorar su desempeño laboral. Además, el 75% de los empleados que reciben el apoyo adecuado por parte de la dirección están más comprometidos con su trabajo y tienen mayores niveles de satisfacción. A su vez, el 57% de los empleados indicó que la capacitación correspondía a sus funciones laborales.

Por último, se presenta como parte del estado del arte, el estudio realizado por Silva y Holguín (2024), el cual tuvo como objetivo general “establecer cómo la gestión de talento humano incide en la formación y capacitación del personal en el GAD Municipal Nobol” (p. 255). Para esto, se utilizó un enfoque mixto, el cual combinó enfoques descriptivos, de campo y bibliográficos, utilizando entrevistas y encuestas para recopilar datos cualitativos y cuantitativos. Los resultados muestran que 62,71% de los empleados están familiarizados con la política de gestión del talento. 38,98% consideró que el proceso de reclutamiento fue efectivo, el 59,32% dijo que el desempeño se evaluaba periódicamente y el 54,23% cree que existen oportunidades de crecimiento profesional. Aunque las percepciones son en su mayoría positivas, todavía hay algunas áreas importantes que necesitan mejoras, como la comunicación y las oportunidades de desarrollo.

De acuerdo con la actualidad del tema, se puede dar cuenta que la gestión del talento humano es crucial en cualquier organización, ya que se centra en la satisfacción y felicidad de los empleados, promoviendo cambios que incrementen su productividad y competitividad. Un alto desempeño laboral es fundamental para mantener la calidad de los servicios de una empresa, y requiere la integración de recursos económicos y humanos de manera eficiente.

Con el constante cambio en las organizaciones, entender el comportamiento de los empleados se vuelve cada vez más importante. Por ello, los líderes deben identificar factores que ayuden a los trabajadores a mantener un nivel óptimo de desempeño. A través de teorías sobre gestión de talento humano y rendimiento laboral, la investigación busca mejorar la efectividad del departamento de talento humano del municipio.

Esta investigación es de gran relevancia práctica y metodológica, utilizando métodos como cuestionarios, entrevistas para recopilar datos. Los resultados beneficiarán directamente a los directivos y empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Quevedo y servirán como referencia para estudios futuros.

Con base en lo anterior, para fines metodológicos e investigativos el objetivo de este estudio es analizar la gestión del talento en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Quevedo y su impacto en el desempeño laboral. Para lograr este objetivo, se examinará el proceso de cómo la gestión de recursos humanos afecta el desempeño laboral, así como se identificarán las características que contribuyen a la efectividad en el desempeño laboral de las personas.

METODOLOGÍA

El presente estudio constó de métodos teóricos y métodos empíricos, los primeros corresponden a la observación, documental, deductivo-inductivo; mientras que los empíricos respetan aquellos métodos que permitieron recopilar datos por propios medios y alcance, por tanto, la encuesta y entrevista fueron los métodos empleados; el método estadístico también se utilizó para el tratamiento descriptivo e inferencial.

Población y muestra

La población correspondió al personal que labora en el GAD municipal de Quevedo cuyo número de 802 trabajadores. Esta población es finita, por tanto, se aplica un muestreo, para determinar la muestra.

Se aplicó un muestreo No probabilístico de los trabajadores del GAD para ello se consideró la siguiente fórmula:

Tabla 1

Cálculo para el tamaño de la muestra

Datos	Valores
N=Tamaño de la población	802
Z=Nivel de confianza (95%)	1,96
e=error de estimación	5%
p=probabilidad que el evento ocurra	50%
q=probabilidad que el evento no ocurra	50%

Fuente: elaboración propia en base a fórmula muestral.

Desarrollo del cálculo:

$n=?$

$N= 220.539$

$P/Q=0,5$

$Z= 1,96$ (95%)

$E=0,05$

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{E^2(n-1) + Z^2 \times P \times Q}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 0,25 \times 802}{(0,05)^2 (802 - 1) + (1,96)^2 \times 0,25}$$

$$n = 259,996624$$

$$n = 260$$

Técnicas e instrumentos de investigación

Para lograr recabar la información, las técnicas que se emplearon fueron las siguientes:

Entrevista: La entrevista estuvo dirigida al gerente de Talento Humano del Gobierno Autónomo del Municipio de Quevedo. Aplicando un cuestionario de preguntas abiertas, en la cual se midió las dimensiones sobre la gestión de talento humano que existe dentro del organismo.

Encuesta: A través de la aplicación de encuestas se recolectaron datos e información correspondiente a la gestión de talento humano, así como al desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad, la cual estuvo compuesta por preguntas pre elaboradas, cuya escala de medición fue de tipo Likert.

Procesamiento de datos

Para el procesamiento de los datos recolectados, en primera instancia se registraron estos en tablas a través del programa Microsoft Excel, facilitando el procesamiento de los datos por medio de tablas de frecuencias y porcentajes.

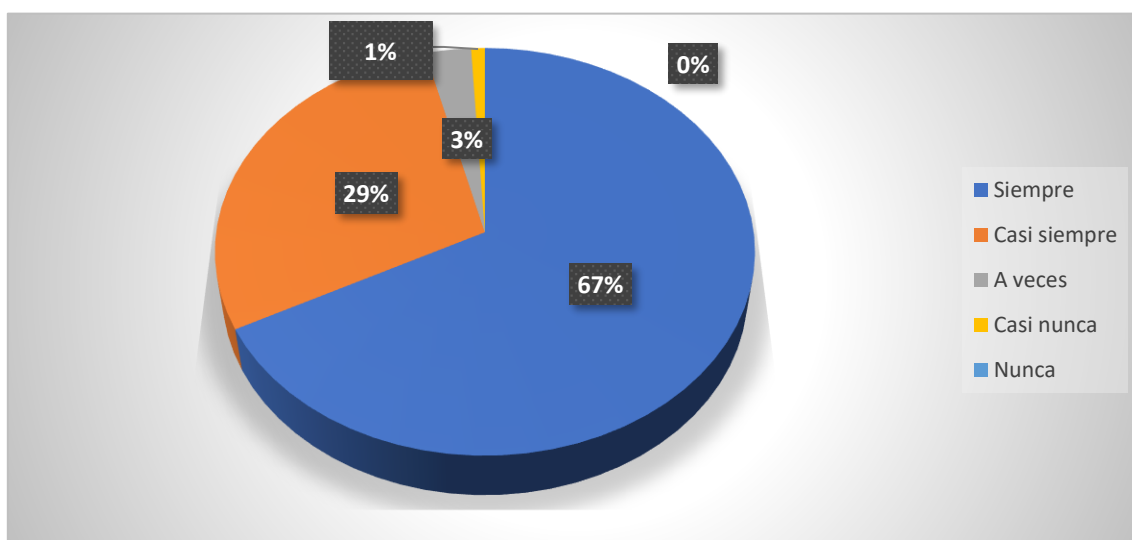
RESULTADOS

Encuesta

De acuerdo con el levantamiento de información en el GAD Municipal de Quevedo, en el perfil sociodemográfico de los trabajadores se puede evidenciar lo siguiente: de un total de 260 encuestados, el 57,3% respondieron que son de género femenino, mientras que el 42,7% son de género masculino; asimismo, las edades que oscilan entre 31 a 40 años representan la mayoría de los empleados con un 62,3%, seguido de la población más joven con un 26,9% y en una menor proporción mayores de 50 años que representan el 10,8%. Luego de los datos sociodemográficos se presentan los resultados obtenidos de las preguntas realizadas en el cuestionario

Gráfico 1

¿La gestión del talento humano dentro de GAD municipal de Quevedo es buena?

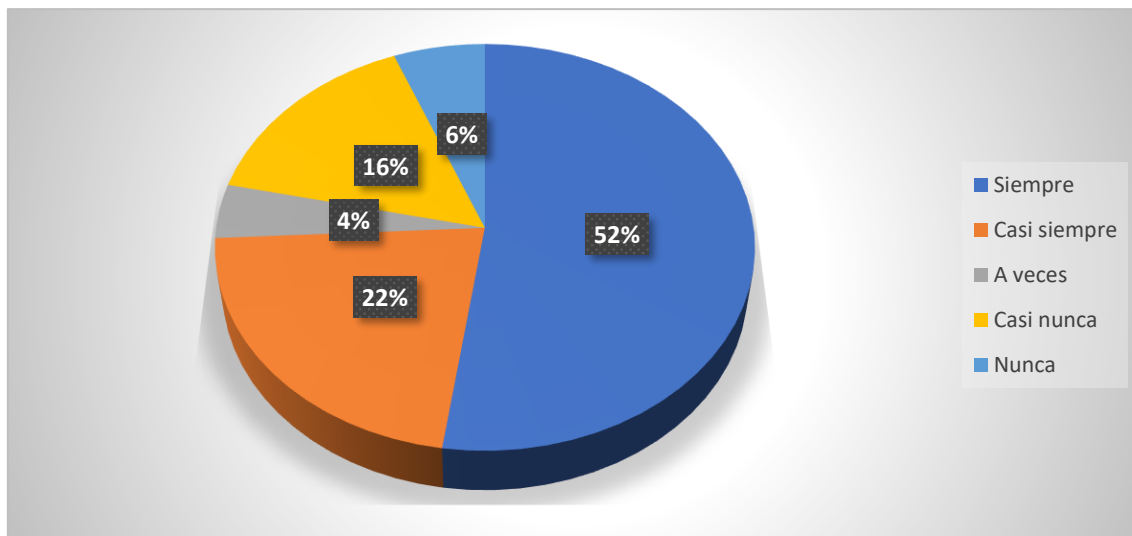


Fuente: Los datos se obtuvieron a partir de la aplicación de la encuesta.

De 260 encuestados se evidencia en el gráfico 1 que, la mayoría, es decir el 67% considera que siempre la gestión de talento humano es buena, seguida de un 29% para la cual casi siempre es buena, un 3% a veces, y un 1% que dice que casi nunca; lo que a términos generales indica que los trabajadores tienen buena percepción acerca de la gestión de talento humano en el Gad Municipal de Quevedo.

Gráfico 2

¿Dentro del Gad municipal existen oportunidades de desarrollo profesional?

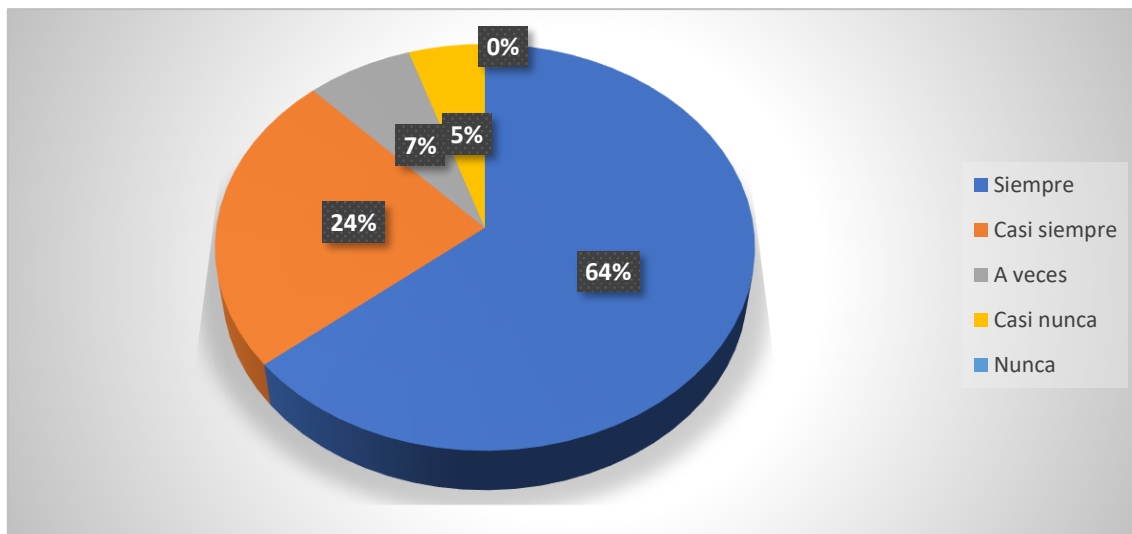


Fuente: Los datos se obtuvieron a partir de la aplicación de la encuesta.

Tal y como se puede apreciar en el gráfico 2, de los 260 trabajadores del GAD Municipal de Quevedo encuestados el 52% respondió que siempre en la institución existen oportunidades de desarrollo, seguido de un 22% que manifiesta que casi siempre, un 16 % por el contrario respondió que casi nunca, seguido así mismo del 6% que manifestó que nunca, y un 4% que considera que a veces se dan estos casos; en este sentido si bien la mayoría está con una percepción positiva acerca de las oportunidades de desarrollo, cabe destacar que ese porcentaje importante de trabajadores que no consideran esto, tienen que ser tomados en cuenta para cambiar su perspectiva acerca de lo que ellos perciben y las oportunidades brindadas.

Gráfico 3

¿Siente motivación para realizar las actividades laborales que demanda su puesto?

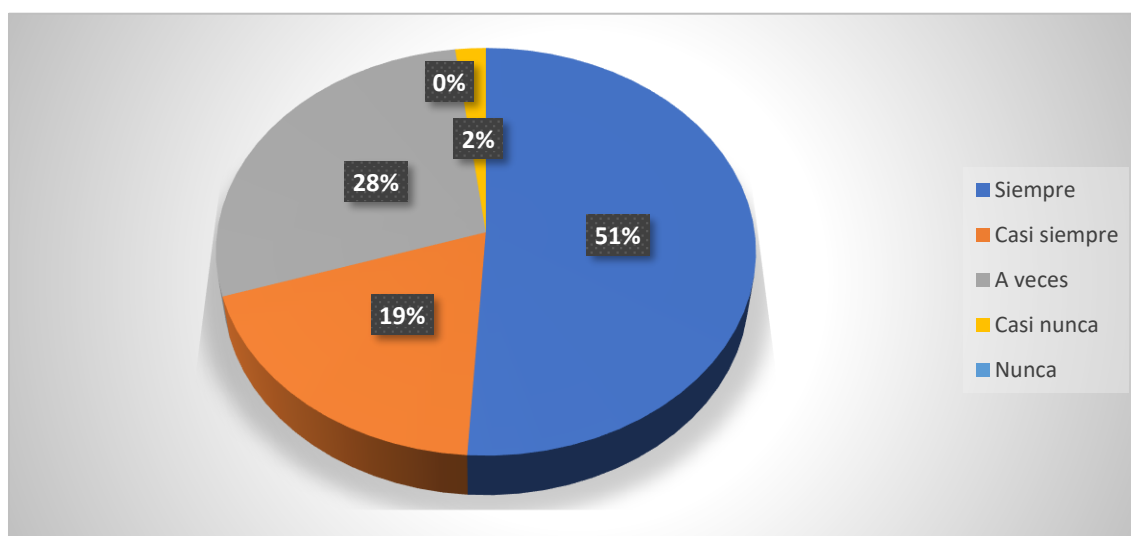


Fuente: Los datos se obtuvieron a partir de la aplicación de la encuesta.

De acuerdo con el gráfico 3, de 260 encuestados, el 64% siempre siente motivación para realizar las actividades laborales, seguido de un 24% que casi siempre refiere sentir motivación, un 7% a veces, por último, un 5% casi nunca se siente motivado; estos resultados por sí solos podemos dar cuenta que si existe motivación laboral en la mayoría de empleados, por lo que se puede decir que la gestión que se hace de parte de talento humano también incide en estos aspectos.

Gráfico 4

¿El Gad municipal apoya el aprendizaje continuo de sus empleados?



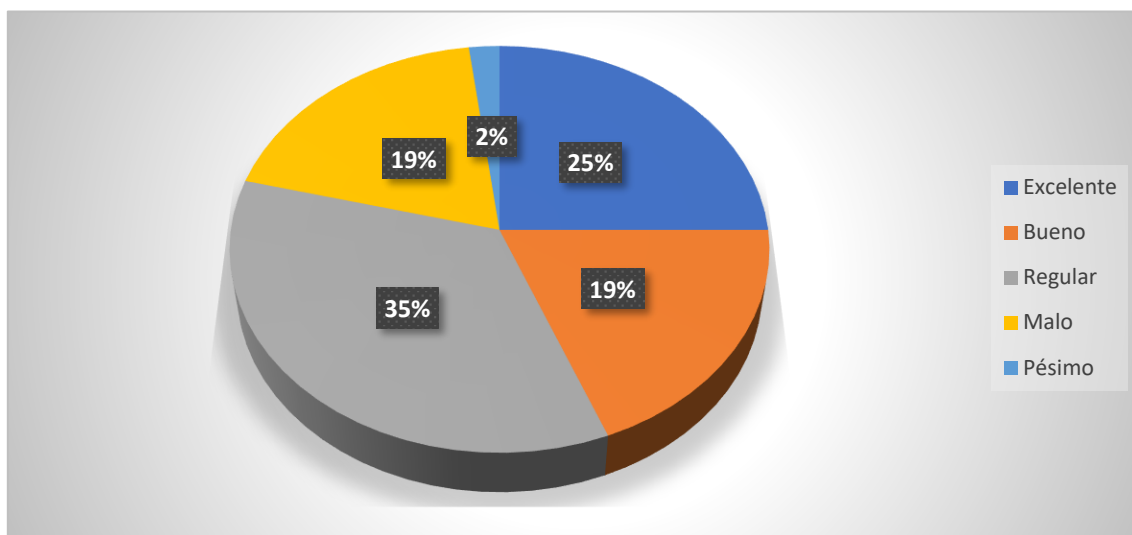
Fuente: Los datos se obtuvieron a partir de la aplicación de la encuesta.

Tal y como se puede apreciar en el gráfico 4, el 51% de trabajadores del GAD de Quevedo indica que la institución apoya el aprendizaje continuo de los empleados, mientras que el 19% manifiesta que casi

siempre sucede esto, el 28% considera que a veces, y el 2% casi nunca; lo que puede dar cuenta de que en cierto número de empleados llega a ser insuficiente el apoyo que se brinda para el aprendizaje continuo, de cierto modo puede estar relacionado con el desempeño laboral de cada trabajador

Gráfico 5

¿Cómo considera que es el ambiente laboral dentro de GAD Municipal de Quevedo?

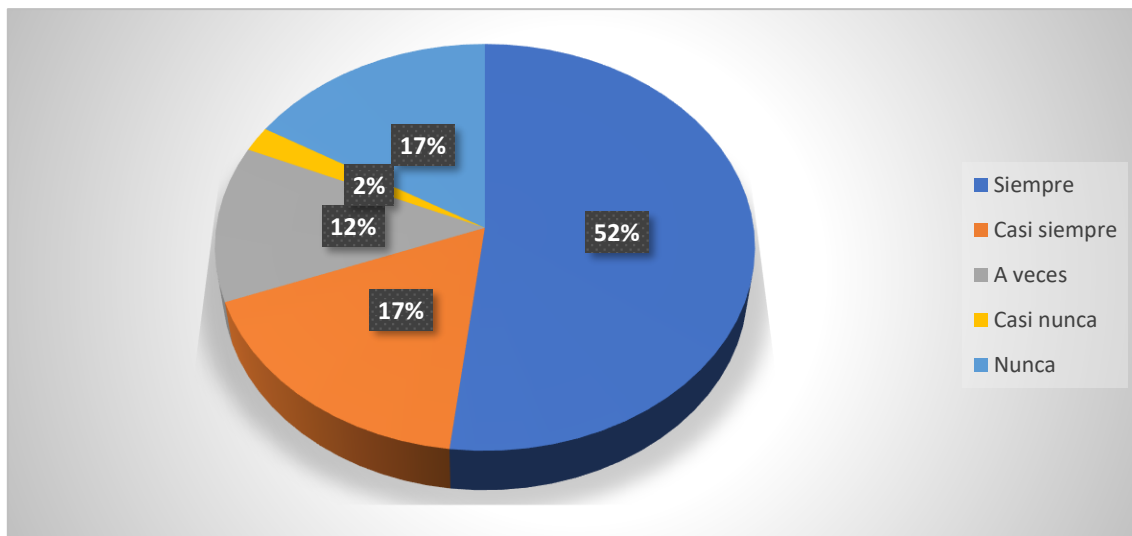


Fuente: Los datos se obtuvieron a partir de la aplicación de la encuesta.

De acuerdo con el gráfico 5, existen opiniones divididas entre los trabajadores del GAD Municipal de Quevedo, donde el 35% considera que el ambiente laboral dentro de la institución es regular, seguido de un 25% de quienes creen que es excelente, en igualdad de proporción, con un 19% manifiestan que es bueno y asimismo, malo y un 2% considera que es pésimo; esto puede afectar de manera directa el desempeño laboral, y si debe ser considerado en lo que corresponde a la gestión de talento humano.

Gráfico 6

¿Recibe incentivos que motiven en el puesto de trabajo dentro del GAD Municipal de Quevedo?

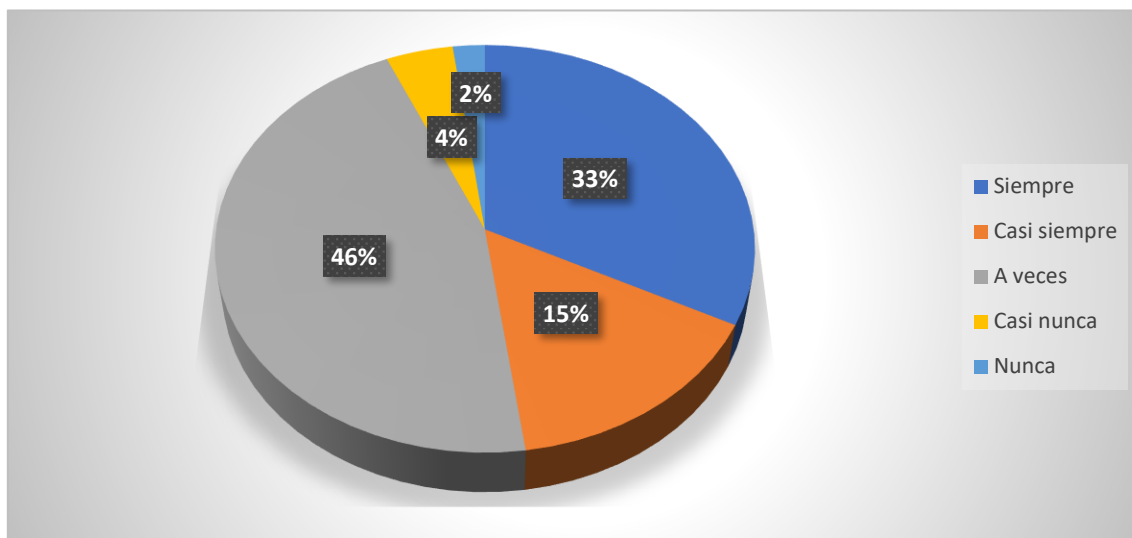


Fuente: Los datos se obtuvieron a partir de la aplicación de la encuesta.

De acuerdo con el gráfico 6, el 52% de los encuestados, menciona que recibe incentivos, el 17% menciona que casi siempre sucede esto dentro de la institución, por el contrario, con el mismo porcentaje, indican que nunca reciben incentivos, el 12% manifiesta que a veces sucede esto y un 2% que respondió casi nunca. Cabe destacar que los incentivos inciden de manera directa en la motivación y el desempeño de los empleados, es por esto que se considera importante profundizar en las causas por las que existe un porcentaje de empleados que refieren no percibir ningún incentivo.

Gráfico 7

¿Los programas de capacitación están en concordancia con las funciones que realizan dentro del GAD Municipal de Quevedo?



Fuente: Los datos se obtuvieron a partir de la aplicación de la encuesta.

De acuerdo con lo evidenciado en el gráfico 7, el 46% manifiesta que a veces las capacitaciones del GAD Municipal de Quevedo se ajustan a las funciones que realizan, seguido de 33% que menciona que siempre, un 15% manifiesta que casi siempre, el 4% menciona que casi nunca, y 2% que mencionó que nunca se ajustan a sus funciones.

Entrevista

Tabla 2

Entrevista dirigida al director de la Dirección de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón

Indicador	Respuesta
Modelo de gestión de talento humano	En la actualidad, si se cuenta con un Modelo de Gestión de Talento Humano dentro del GAD Municipal, este se encuentra regulado por contrataciones públicas y para todos los puestos existe la posibilidad de que los empleados desarrollen sus habilidades y competencias.
Aspectos que contempla el manual de puestos del GAD Municipal de Quevedo	Claro, la dirección cuenta con su respectivo manual de puestos, esto es indispensable para determinar las funciones de cada puesto, se identifique el mismo, debido a que son muchos trabajadores en distintas áreas y departamentos, así mismo dentro del manual se detallan las funciones que se tiene que realizar, los requisitos para realizar las actividades, las competencias que necesita el trabajador para cubrirlo, a más de las condiciones de trabajo, como horarios, beneficios y sueldo.
Descripción del proceso de selección del GAD Municipal de Quevedo	El proceso de selección para el GAD Municipal de Quevedo suele ser extenso debido a la cantidad de aspirantes así como procesos a realizarse, pero en términos simples, nosotros abrimos la convocatoria a varios puestos, se aplica un acto normativo, se implementan los cronogramas, se proceden con los formularios y solicitudes, usualmente un formulario de aceptación de condiciones, verificamos los méritos de los postulantes, de estar todo en orden, se

	procede con las evaluaciones médicas, académicas, físicas y psicológicas, estos tres son un filtro muy importante para los postulantes y para nosotros, posterior a esto, realizamos el cronograma de entrevistas, se evalúan los porcentajes finales, y se comunica a los seleccionados para el puesto de trabajo, comunicándose todo lo concerniente a sus actividades.
Tipo de procesos de inducción y capacitación se han llevado a cabo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Quevedo	En este sentido todos los procesos de inducción y capacitación son planificados en el área de talento humano, como parte de la gestión del departamento, sin embargo, se cuenta con la asistencia de los profesionales que laboran en las áreas que requieren el nuevo personal, por lo que las actividades de inducción o capacitación están mediadas tanto por talento humano y el área que requiere cubrir un puesto en específico o capacitar al ya existente; asimismo, existen capacitaciones que tienen lugar de acuerdo al desempeño laboral de cada uno de los trabajadores, esto se realiza teniendo en consideración la necesidad del puesto, los objetivos de la Dirección y el desempeño laboral.
Evaluaciones de desempeño laboral se realizan durante el año	Bueno, a lo largo del año es un poco complicado contabilizarlas, pero las evaluaciones en general si bien dependen del departamento de talento humano, estas se realizan en números y tiempos variados para cada departamento, esto a razón de las actividades que se realicen en cada departamento, algunas dentro de la institución, otras en territorio, lo que complica su realización periódica, sin embargo si tuviera que decir un periodo, realizamos evaluaciones a cierto personal, mensualmente a otros cada trimestre y dos evaluaciones generales cada semestre, siendo al inicio del nuevo año de actividades que evaluamos y promediamos lo obtenido durante el año, en este caso, ahí si para todos los trabajadores.
Aspectos que se toman en cuenta para evaluaciones de desempeño laboral	Bueno, como ya lo mencioné, para todos los empleados estas evaluaciones se hacen en torno a su puesto y a las actividades que realizan, usualmente se evalúa el desempeño de acuerdo al conocimiento que tengan en su área, la eficiencia para hacer sus tareas, la eficiencia para realizarlas, la capacidad de resolución de conflictos, la comunicación que tienen con compañeros de trabajo, la actitud de cara a su puesto, etc. Hay varios factores a considerar.
Incentivos a los empleados del GAD Municipal de Quevedo	En este caso, para los incentivos en el GAD Municipal de Quevedo, tenemos en consideración el compromiso mostrado por cada empleado, entre estos, se puede decir que existen reconocimientos al mérito, oportunidades para el desarrollo a más de facilitar la realización de una homologación de conocimientos para trabajadores que aún no cuenten con títulos profesionales, beneficios sociales, beneficios con empresas privadas que tengan contratos o convenios con el GAD municipal, etc.
Estrategias para el desarrollo profesional del personal del GAD Municipal de Quevedo	Usualmente las estrategias se encuentran enfocadas a cada área y departamento del municipio, sin embargo, a términos generales, podría decir que las estrategias se centran en capacitación y formación, para lo cual sirven las ya mencionadas evaluaciones de desempeño, que permiten evidenciar las debilidades o las competencias de los empleados que faltan por desarrollar, para mejorar este mismo desempeño laboral.
Ambiente laboral que incide en el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal de Quevedo	En este caso, claro, de forma particular considero que se maneja un ambiente de trabajo adecuado dentro del GAD, no quiere decir que no existan inconvenientes, pero en términos generales todos los empleados pueden realizar de manera eficiente las funciones que demanden sus puestos de trabajo.

DISCUSIÓN

Tal y como se pueden apreciar en los resultados se puede evidenciar que a rasgos generales, existe una perspectiva positiva en cuanto a la gestión de talento humano que tiene lugar en el GAD Municipal de Quevedo, y que el desempeño que se maneja es óptimo para las actividades que hay que realizar en cada puesto de trabajo; cabe destacar, que esto concuerda con las conclusiones del estudio de Chávez et al. (2024) donde se manifiesta que una buena gestión del talento es clave para el funcionamiento eficaz de las instituciones públicas, situación que tiene lugar dentro del GAD Municipal de Quevedo donde los trabajadores manejan una buena impresión.

Si bien es cierto, parte del inicio de esta investigación se llevó en parte, debido a las carencias y problemáticas que existían en otros GADS Municipales, como la deficiente Gestión de Talento Humano y su afectación al desempeño, esto no se evidencia en otros resultados, obtenidos a partir del levantamiento de información con la encuesta, pese a esto, en dos investigaciones recientes, tanto la de Moreira y Rodríguez (2024), así como la de Silva y Holguín (2024) se contrastan también de buena manera el hecho del conocimiento y la influencia de la adecuada gestión de talento.

Cabe destacar que los resultados sobre la existencia de las oportunidades de desarrollo el 52% respondió que siempre en la institución existen oportunidades de desarrollo, de la misma forma, el 51% de trabajadores del GAD de Quevedo indica que la institución apoya el aprendizaje continuo de los empleados, esto concuerda con el estudio de Silva y Holguín (2024), donde el 54,23% cree que existen oportunidades de crecimiento profesional.

CONCLUSIÓN

En la actualidad, el GAD Municipal cuenta con un Modelo de Gestión de Talento Humano, el mismo que es percibido como adecuado por la mayoría de empleados, este proceso a su vez está regulado por contrataciones públicas, lo que permite a los empleados desarrollar habilidades y competencias. Existe un manual de puestos que define funciones, requisitos y condiciones de trabajo para todos los empleados en diferentes áreas y departamentos.

El proceso de selección En el GAD Municipal de Quevedo, es extenso debido al número de aspirantes. Se abren convocatorias, se aplican normas, se revisan formularios y se evalúan los méritos de los postulantes. Se realizan evaluaciones médicas, académicas, físicas y psicológicas, esenciales para filtrar candidatos. Después, se programan entrevistas y se comunican los resultados a los seleccionados.

Las inducciones y capacitaciones son planificadas por el área de talento humano, con la colaboración de profesionales de cada sector. Las capacitaciones dependen del desempeño laboral y las necesidades del puesto. Cabe destacar que los trabajadores tienen opiniones divididas sobre lo mencionado en la entrevista, existe cierto sector que percibe que los procesos de capacitación solo a veces se ajustan a las necesidades que tienen lugar en el respectivo puesto de trabajo; por su parte, las evaluaciones son variadas y se realizan en diferentes periodicidades, con un promedio incluido al final del año.

Los incentivos dentro del GAD Municipal de Quevedo, incluyen reconocimientos, oportunidades de desarrollo y beneficios sociales. De acuerdo con cierto sector de la muestra encuestada, se menciona que no se recibe incentivos de ninguna forma, lo que claramente contradice lo mencionado en la entrevista, sin embargo, es un aspecto que puede suceder teniendo en cuenta de que las actividades para incentivos así se realizan por departamentos, pese a esto los incentivos inciden de manera directa en la motivación y el desempeño de los empleados, es por esto que se considera importante

profundizar en las causas por las que existe un porcentaje de empleados que refieren no percibir ningún incentivo;

Las estrategias para el desarrollo profesional para el GAD Municipal de Quevedo, se enfocan en la capacitación y formación, identificando debilidades en el desempeño laboral. Asimismo, el ambiente de trabajo en el GAD es considerado adecuado, aunque pueden existir algunos inconvenientes los cuales no son de gravedad al punto de afectar el desempeño laboral de los trabajadores de la institución.

REFERENCIAS

Armijos Mayon, F., Bermúdez Burgos, A., & Mora Sánchez, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170

Chávez Ordinola, L. T. ., Lozano Levano, C. ., & Cajavilca Lagos, W. O. . (2024). Gestión del recurso humano en el sector público: una revisión sistemática. *Revista InveCom / ISSN En línea: 2739-0063*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12734758>

Espín, M., Zula, J., Espín, E., & Carrión, L. (2015): "Gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los servidores públicos", *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 29

Moreira Loor, J. E., & Rodríguez Bravo, A. G. (2024). Gestión de talento humano y el desempeño laboral del GAD municipal de Portoviejo. *Revistas - Universidad Alas Peruanas*, 27 (2) 371-381

Rodríguez García, M. J., & Delgado Bardales, D. J. M. (2020). Gestión de recursos humanos y ética en servidores municipales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1203-1225. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.149

Sánchez, D. (2018). Técnicas de selección utilizadas para la gestión del talento humano en tiendas por departamento del municipio Maracaibo. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 15(2), 95-107.

Silva, J., & Holguín, A. (2024). Gestión de talento humano y formación del personal en el GAD municipal Nobol. *Revistas - Universidad Alas Peruanas*, 27 (3)

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) .