



DOI: <https://doi.org/10.46296/yc.v7i13.0354>

TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL CANTÓN PAJÁN

HUMAN TALENT AND LABOR PERFORMANCE OF THE AUTONOMOUS DECENTRALIZED MUNICIPAL GOVERNMENT CANTÓN PAJÁN

Del Pino-Yépez Gladys Mabel ¹; González-Gómez Ámbar Marbella ²

¹ Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador. Correo: gladys.delpino@unesum.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4837-5958>

² Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador. Correo: gonzalez-ambar2653@unesum.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-8582-0972>

Resumen

El personal es el factor clave en la capacidad de adaptación de la organización y en la consolidación de una ventaja competitiva, de ahí depende de lograr un capital humano idóneo y comprometido. El presente artículo tiene como finalidad analizar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en los empleados en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Paján, periodo 2020, misma que posee inconvenientes en el desempeño laboral de los empleados, la ineficiente gestión del talento humano y la falta de métodos de medición para evaluar el desempeño de los empleados, dando solución oportuna a los problemas que se presentaron de tal manera que la gestión de talento humano sea eficiente y eficaz, cumpliendo así con los objetivos estratégicos de la organización. Se aplicó una metodología de tipo descriptiva, bibliográfica y de recopilación de datos estadísticos, con un método descriptivo, y deductivo. La técnica empleada para la obtención de datos se empleó la encuesta donde los resultados realizados de la investigación se mostrarán las falencias. Por otro lado, el ambiente de trabajo, la motivación y el reconocimiento de trabajo son factores determinantes que influyen en el desempeño de los trabajadores. Los resultados demuestran que los empleados calificaron la gestión de talento humano como regular, debido a que los procesos ejecutados en las actividades de reclutamiento y selección del personal. Donde se concluye que los directivos deben emplear programas de incentivos y reconocimiento para mejorar el desempeño laboral de los empleados, ya que depende del desarrollo de la empresa gran parte el Talento Humano.

Palabras claves: Desempeño laboral, gestión, talento humano.

Abstract

The staff is the key factor in the adaptability of the organization and in the consolidation of a competitive advantage, from there it depends on achieving a suitable and committed human capital. The purpose of this article is to analyze the incidence of human talent management in the work performance of employees in the Cantón Paján Municipal Decentralized Autonomous Government, period 2020, which has drawbacks in the work performance of employees, the inefficient management of the human talent and the lack of measurement methods to evaluate the performance of employees, giving timely solutions to the problems that arose in such a way that the management of human talent is efficient and effective, thus fulfilling the strategic objectives of the organization. A descriptive, bibliographical and statistical data collection methodology was applied, with a descriptive and deductive method. The technique used to obtain data was used the survey where the results of the investigation will show the shortcomings. On the other hand, the work environment, motivation and recognition of work are determining factors that influence the performance of workers. The results show that the employees qualified the management of human talent as regular, due to the processes executed in the activities of recruitment and selection of personnel. Where it is concluded that managers should use incentive

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 05 de abril de 2023.

Fecha de aceptación: 29 de junio de 2023.

Fecha de publicación: 10 de julio de 2023.



and recognition programs to improve the job performance of employees, since a large part of Human Talent depends on the development of the company.

Keywords: Job performance, management, human talent.

1. Introducción

A nivel mundial son diversas las empresas que consideran la Gestión de Talento Humano como un recurso importante en el desarrollo productivo de sus actividades, ya que esta se encarga de optimizar el desempeño laboral en las áreas de trabajo, como reforzar la calidad de los servicios, permitiendo consolidar su permanencia en el mercado. En tal sentido, Armas (2019) asegura que mejorar la gestión, es optimizar la productividad, es decir, asegurar que los bienes y servicios sean garantizados de tal manera que los resultados de innovación y competitividad que requieren las empresas.

El reto es grande para los directivos, el entorno de trabajo se ha vuelto complejo y competitivo, los líderes de la organización deberán actuar de una manera rápida, constante y efectiva, con la finalidad de que todos puedan alcanzar las metas empresariales como el logro de un gran equipo de trabajo (Muñoz,

2022). Por ende, actualmente, las empresas fracasan por varios factores internos o externos, tal como la deficiencia administrativa de recursos financieros como humanos. Pero para determinar que una empresa llega al éxito es necesario invertir en el capital humano, el cual debe estar comprometido con el desempeño diario de sus funciones siendo representativo para la empresa ante la sociedad.

En el Ecuador, existe una nueva concepción de la Gestión del Talento Humano, que desarrolla varios principios que norman, regulan, amparan y protegen al talento humano de las organizaciones, sobre todo del sector público, siendo vital para el desarrollo organizacional y del país, cuando el clima organizacional no es el adecuado, se disminuyen los niveles de productividad con satisfacción (Martillo, 2022). Es por ello, que se coincide con el criterio de que la organización es un sistema de relaciones entre individuos por medio de las cuales las personas,



bajo el mando de los gerentes, persiguen metas comunes.

A nivel local, el talento humano tiene como función en gestionar eficientemente los recursos de la organización, además, es de mucho alcance saber cómo la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. Se basa presentaron diversas causas, como la inadecuada asignación de los puestos de trabajos a los empleados y la falta de capacitación, que podría dar lugar al deficiente desempeño laboral de los empleados administrativos.

En las empresas hace falta fortalecer la motivación como estrategia de la gestión del talento humano, es por ello, que esta investigación sirve como soporte para las organizaciones, particularmente en el área de talento humano, la misma que es una herramienta clave al momento de tomar decisiones efectivas en los procesos de desarrollo tanto emocional como material de los colaboradores.

Hoy el desafío al que se deben enfrentar los dirigentes de las organizaciones está fundamentado, entre otros aspectos, en la dirección de su recurso humano hacia una labor orientada a alcanzar la eficacia y la eficiencia, con el fin de lograr altos estándares de rendimiento fundamentado en valor agregado y en una notoria ventaja competitiva (Montayo & Boyero, 2020). Es importante tener presente que cuando la organización hace las cosas bien, se tienen grandes ganancias a diferencia de las que no lo hacen.

En la actualidad las empresas requieren de personas capaces en alcanzar los objetivos organizacionales, es por ello, que las instituciones están constituidas por personas, que mutuamente se buscan y se necesitan para alcanzar el éxito, con un mínimo de costo, de tiempo, de esfuerzo y de conflicto (Rodríguez, Silva, Ocampo, & Alvarado, 2020). La escasez de motivación en la organización genera, bajo desarrollo de habilidades y destrezas, problemas de asistencia, alta rotación del personal. Estos factores no permiten el crecimiento empresarial ya que

generan baja productividad, mala reputación organizacional (Márquez, 2022).

Sin embargo, muchas empresas no se han identificado con lo que representa el alcance que el buen desempeño genera en toda organización, por no prestarle la importancia de definir las funciones que los trabajadores, recursos humanos deben prestar de acuerdo con sus especialidades, conocimientos, habilidades, destrezas, aunado a demás a la ausencia de manuales de organización que señalen cuales deben ser las actividades que cada miembro debe desempeñar.

Por lo cual, en la investigación de este artículo científico se centrará en identificar cuáles son los factores que inciden en el desempeño laboral de los empleados que laboran en el GAD Municipal del Cantón Paján, en el periodo 2020. Siendo la situación actual antes mencionada del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján, en donde se determinará si existen inconsistencia en la respectiva entidad, para advertir si requiere que la gestión del talento humano tome decisiones

correctas para el desempeño laboral, ya que los empleados son el pilar fundamental.

El objetivo principal del artículo se centró en determinar la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. Donde se fundamenta en marco teórico y metodológicamente sobre el talento humano y el desempeño laboral de los empleados, donde se examinará la evaluación de motivación e incentivo en el desempeño laboral para su mejora continua productiva.

Gestión Talento Humano

La Gestión del Talento Humano es una manera óptima de administrar y controlar al personal, con ello se busca que cada trabajador logre identificarse con su institución de manera positiva y de forma dinámica, creando y fortaleciendo vínculos en la empresa. Logrando conseguir buenos resultados para la empresa y para el trabajador, con ello se busca la motivación de los individuos y éxito de la empresa (Solís & Ventura, 2019). Este departamento ha ido evolucionando



a lo largo de los años, de tal manera que su desempeño es crucial para el éxito de una empresa, para ello es necesario tener un conocimiento detallado de las habilidades al momento de reclutar talento humano debido a que de esta forma se podrá brindar una capacitación con el fin de lograr que el trabajador se desenvuelva con facilidad en el área laboral que le sea asignada (Bravo, 2022).

Para que la empresa se desarrolle correctamente es necesario que cuente con personal capacitado en el cual se tenga claro cuál es su función dentro de la empresa y que conozca las necesidades de la misma para lograr los objetivos que persigue la organización. La capacitación no sólo es dar nuevos conocimientos, sino permitir que los trabajadores desarrollen habilidades y destrezas que les permita llevar a cabo los conocimientos que ya tienen; es decir, la forma en que pondrán en práctica los conocimientos dentro de su espacio laboral, y así promover un ambiente adecuado donde se tenga una buena relación entre todos y complementen con las ideas de cada uno de los trabajadores (Pérez, 2019).

El fracaso organizacional y bajo desempeño laboral es por la deficiente gestión y la mala comunicación que existe entre líderes y colaboradores, en general de toda una organización. También menciona que la mejora del entorno laboral se llevará a cabo si trabajadores y empleador participaran activamente y en conjunto para la obtención de los mismos propósitos (Ruiz, 2018). Para Salgado en su investigación se refiere al talento humano como una estrategia dentro de una organización o empresa donde se basan en contrataciones, capacitaciones, manteniendo a sus empleados para que desarrollen un mejor rendimiento. Esta se basa en algunas fases que se basan en seleccionar al personal, evaluar su potencial, desarrollarlo y retenerlo es por lo tanto una estrategia laboral a largo plazo (Instituto Europeo de PostGrado, 2020)

El Talento Humano se considera importante porque en la actualidad es la clave del éxito de una empresa y su gestión hace parte de la esencia de la gerencia en la empresa. Con una buena aplicación de la gestión del talento humano, una

organización puede llegar a ser eficiente y a través de ello se crea una mejor calidad de la vida en el trabajo, dentro de la cual sus colaboradores estén motivados a cumplir sus funciones, a disminuir los costos de ausentismo y la fluctuación de la fuerza de trabajo.

Las organizaciones son altamente eficientes y competitivas cuando logran que las estrategias definidas frente al recurso humano estén totalmente alineadas con las estrategias definidas por la dirección; la coherencia de estos dos aspectos implica que los procesos ejecutados por el recurso humano garanticen la consecución correcta, oportuna, eficaz y llena de valor de todas las metas establecidas en la organización (Ramírez, 2023). Según Pizarro (2019), señala que la gestión de talento humano es la que dirige a las personas dentro de una organización tratándolas no como recursos sino como personas con potencial, dando importancia al desarrollo de sus habilidades y capacidades, así como a su participación en la consecución de los objetivos organizacionales. También refleja la evaluación del

individuo como el elemento más esencial en la organización.

Importancia del Talento Humano en la organización

Como afirman muchos autores administrativos, la principal prioridad deben ser el capital humano, por lo cual se debe estimular la formación y la capacitación del personal, con la finalidad de generar en ellos el agrado no solo por sus funciones y tareas sino por la organización, que evidencia el sentimiento de gusto, tanto así que, aunque les brinden mejores ofertas laborales, puedan resultar ya fidelizados y completamente leales al lugar donde se les valora. Esto se logra a través de un plan organizado y detallado, que encamina la gestión del Talento Humano, el cual minuciosamente se estudia para lograr su aplicación exitosa (Aguilar, 2022). Al respecto Chiavenato (2019) determina que la gerencia de talento humano juega un papel fundamental en las empresas, pues ayuda a que las actividades se realicen en el marco de la legalidad y el equilibrio de las relaciones humanas. Permitiendo utilizar los recursos de forma más específica y acertada.



Una empresa comprometida con la gestión del talento estudia primero las tendencias del mercado laboral para tratar de captar y desarrollar a las personas que necesita para impulsar su negocio. La empresa que realiza una buena inversión en sus recursos humanos tendrá buena productividad ya que la buena aplicación y administración de los recursos permite el diseño de estrategias y cumplimiento de los objetivos, el ahorro de costos, suma más productividad, y además de ellos permite mejorar el clima laboral y tener una comunicación interna efectiva (SOLMICRO, 2018).

Se ha calculado que el uso del talento humano en la administración de una organización es importante porque con su ayuda se puede conseguir un empleado que tenga las habilidades suficientes y agregue valor, además de ayudar a tener buenas comunicaciones y optimizar el clima, cabe señalar que si se aplica una buena gestión del recurso humano se obtendrá una empresa u organización que sea capaz de concretar sus metas, objetivos, perspectivas, y esto depende del ámbito donde se desarrolle colosalmente su entorno. obtener un

buen desempeño o brindar servicios óptimos a la sociedad.

Fases de la gestión del talento

1. Estrategia

Como hemos indicado, la gestión del talento es estratégica. Para llevarla a cabo hay que diseñar primero un plan donde aparezcan detallados los objetivos y las acciones para conseguirlos. Por ejemplo, programas para motivar a los empleados, planes de formación, incentivos, posibilidades de ascenso.

2. Selección de Personal

Es una parte muy importante de los Recursos Humanos. Como se ha hecho tradicionalmente, se estudian previamente las necesidades de la empresa con base en su plantilla, pero esta vez teniendo en cuenta no solo las habilidades técnicas, sino también el talento.

3. Evaluación

Basándonos en los objetivos fijados se realizará una evaluación de desempeño laboral para conocer las fortalezas de los empleados y sus áreas de mejora.

4. Desarrollo

Desarrollar el talento en una empresa es imprescindible para no perderlo. Principalmente se fomenta mediante estos dos factores:

- *Formación*

La formación continua es imprescindible en las empresas que dedican esfuerzos a esta gestión. Pueden ser cursos relacionados con las conocidas como habilidades duras (conocimiento académico y curricular) y las blandas (relacionadas con aptitudes ligadas a la personalidad y a la inteligencia emocional).

- *Movilidad*

Una empresa que se preocupa por el talento es una empresa que se mueve. La movilidad puede ser tanto horizontal (con transversalidad entre los departamentos y oportunidades de cambiar de tareas) como vertical (con posibilidades reales y pautadas de ascender en la compañía). De esta forma, se promueve que los empleados están motivados y se alineen con el objetivo de la empresa.

5. Retención del talento

En este último punto está la clave, puesto que si después de desarrollar el talento de las personas estas cambian de empresa (conocido como fuga de talento) los beneficios no se disfrutan más que a corto plazo (recordemos que la gestión del talento es una estrategia diseñada para el largo plazo) (Saavedra, 2019).

De esta manera se precisa gestionar el talento humano eficientemente permite a las organizaciones desarrollarse de forma positiva; por lo mismo gestionar el desempeño laboral de un colaborador es de vital importancia en la búsqueda del crecimiento empresarial. Ruiz (2018) menciona que el fracaso organizacional y bajo desempeño laboral es por la deficiente gestión y la mala comunicación que existe entre líderes y colaboradores, en general de toda una organización. También menciona que la mejora del entorno laboral se llevará a cabo si trabajadores y empleador participaran activamente y en conjunto para la obtención de los mismos propósitos.



Desempeño laboral

El desempeño de los empleados siempre ha sido considerado como la piedra angular para desarrollar la efectividad y éxito de una organización; por tal razón existe en la actualidad total interés para los gerentes de recursos humanos los aspectos que permitan no solo medirlo sino también mejorarlo (Pedraza, Amaya, & Conde, 2020). Para Vásquez (2021) analiza diferentes teorías del desempeño laboral y propone que, para mejorar la productividad, fortalecer las capacidades y habilidades, y fomentar en los colaboradores habilidades blandas, se necesita de un Programa de Gestión del Talento Humano que se relaciona en gran medida a lo esperado por las empresas públicas y privadas en general.

Los cambios que se han generado en los diferentes entornos laborales en la actualidad han llevado a las organizaciones a acelerar su ritmo de trabajo para poder lograr ser competitivas y exitosas. Para alcanzar el éxito, las organizaciones deben gestionar adecuadamente su talento humano, considerando los procesos a que ellos son sometidos

dentro de estas instituciones. Uno de los más importantes al respecto, lo constituye la evaluación del desempeño laboral de los empleados.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación, de la que se desprende que la estabilidad constituye un derecho para el trabajador que, por supuesto, le exige el cumplimiento de las obligaciones inmersas a la naturaleza del contrato de trabajo (Pedraza, Amaya, & Conde, 2019).

Sin embargo, Suárez (2019) refiere como resultado de su estudio que la mejora del desempeño laboral se fortalece con la relación adecuada de un plan de gestión del talento humano, que busca reconocer al colaborador como parte importante de la organización y no como un recurso más; gestionar sus necesidades y dar seguimiento periódico a su avance logra el compromiso laboral y hace que el

colaborador se adapte a lo que requiere a la empresa y ayuda en el crecimiento organizacional. Lo que concuerda con Lorren (2022) quien apunta que el desempeño laboral se encuentra en función a cuatro factores que son: la motivación, habilidades personales, aceptación y claridad del rol; oportunidades para realizarse. Siendo elementales como parte de los esquemas valorativos que la empresa busca sostener en el tiempo e incorporar de manera activa en su personal.

Varios autores, Bohórquez, et al., (2020) indicaron que el desempeño laboral se refiere al rendimiento que posee cada trabajador al momento de realizar las actividades asignadas, el desenvolvimiento con el que actúa, es por esto que gran parte de las empresas evalúan el desempeño para medir el grado de eficacia y eficiencia con que realizan sus actividades (p.2). Por lo general, un colaborador con un alto desempeño laboral es el más solicitado por la competencia en las contrataciones, ese es uno de los motivos por los cuales las empresas son el principal medio del crecimiento profesional y desarrollo del colaborador. Las empresas

deben reclutar, retener y fortalecer el desempeño de los talentos con más proyección y de los que se encuentran en proceso, pues es una estrategia que ayudará con los cambios presentados a nivel competitivo.

Beneficios del talento humano en relación al desempeño laboral

De acuerdo con Pérez (2021) al generar valor a la organización se maximiza el rendimiento de cada miembro del equipo de trabajo, fortaleciendo el sentimiento de considerarse reconocidos por su entrega y motivados para seguir cumpliendo sus funciones (p.18) Implementar este tipo de gestión brinda los siguientes beneficios: a) Facilita la evaluación del desempeño gracias al detalle de funciones y competencias; b) Conocer mejor las competencias específicas y generales de cada empleado; c) Integrar los objetivos personales y organizacionales de acuerdo al perfil y logrando el compromiso del colaborador; d) Impulsar la cooperación y liderazgo entre individuos de manera que aporten al buen clima organizacional; e) conocer cómo trabaja y qué habilidades posee cada empleado



ayuda a elevar su motivación y satisfacción puesto que aporta valor y contribuye en la misión de la empresa; f) Promueve el crecimiento constante del empleado; g) desarrolla equipos competitivos para que cubran los requerimientos de cada área operativa.

Cascare (2020) manifiesta que el esfuerzo humano y el desempeño laboral son vitales para que las organizaciones operen de forma eficiente, esto indica que si el talento humano se siente parte de la institución estará dispuesto a poner todo su esfuerzo para conseguir los objetivos organizacionales que se esperan; al contrario, sucede cuando este no se siente valorado en su empresa. De esta manera es que las organizaciones deben prestar atención en las habilidades que tiene su personal para de esta manera gestionarlo de manera inteligente, buscando así desarrollar y fortalecer su potencial en favor de la institución.

Motivar a los colaboradores es la mejor manera de hacer, que se sientan la parte más importante de la organización y den un máximo rendimiento, la productividad de la empresa es la que permite ver el

cumplimiento de las tareas que realizan los colaboradores tanto individual como grupal. Al motivar el talento humano la empresa logra mayor producción, compromiso y dedicación por parte de sus colaboradores.

2. Metodología

En cuanto al diseño, se trató de un estudio no experimental, definido por Hernández et al., (2019) como estudios que se realiza sin modificar las variables de estudio y que observa los fenómenos en su entorno propio para luego analizarlo. El trabajo investigativo que se aplicó en este proyecto es de manera cualitativa y cuantitativa, no experimental con corte transversal, está clasificada como investigación de tipo descriptiva, campo y bibliográfica, en efecto al estudio del talento humano y el desempeño laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Paján.

Para ello se ejecutó una investigación descriptiva permitiendo un estudio sobre el valor de gestionar correctamente el talento

humano en base a las actividades administrativas y el desenvolvimiento laboral de los empleados según los cargos de trabajo. Se empleó esta investigación de campo utilizando herramientas básicas como la encuesta que serán realizadas a los empleados administrativos donde se obtendrá información verídica de la situación actual del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. Donde se basará en artículos, revistas, tesis, documentos de sitio web de fuentes confiables, obteniendo fundamentos teóricos de la investigación con relación a las variables de talento humano y desempeño laboral.

3. Resultados y discusión

En el presente proyecto de investigación se utilizó la encuesta como herramienta para la recolección de la información que se realizó a los 95 empleados administrativos, los cuales cumplen sus funciones laborales en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. Además, también se aplicó la investigación encaminada a

la gestión de talento humano dichas encuestas se efectuaron con el fin de obtener información acerca sobre la gestión de talento humano y el desempeño laboral.

Se presentan los resultados de la información obtenida de las encuestas realizadas a los empleados administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján.

En relación con la recopilación de datos informativos como estadísticos se ejecutó la encuesta a los empleados del GAD Municipal de Cantón Paján con el propósito de constatar la viabilidad de los objetivos propuestos en la investigación realizada, teniendo conocimiento del problema que influye en el desempeño laboral dentro de las actividades donde la eficacia y eficiencia deben prevalecer en las tareas del talento humano. A continuación, se presentará los resultados encontrados en la empresa de estudio:

En el gráfico n° 1, con el 43% de los encuestados respondieron que la gestión del talento humano es la

adecuada en el municipio, mientras que el 52% respondieron que a veces. Por lo tanto, se considera que la gestión del talento humano del GAD Municipal del Cantón Paján se

lleva a un nivel medio, el departamento de talento humano siempre busca alcanzar el objetivo tanto departamental como institucional.

Gráfico 1. ¿Considera usted que la gestión del talento humano es la adecuada en el Municipio?



Fuente: Empleados administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. **Elaborado por:** Ámbar Marbella González Gómez

De acuerdo al resultado obtenido del gráfico n° 2, el 97% de los encuestado respondieron que el departamento de talento humano siempre hace la contratación del personal de acuerdo a los procesos

de reclutamiento y selección, mientras que el 3% dice que a veces. Es importante que las instituciones públicas cumplan con las normativas que dispone la LOSEP.

Gráfico 2. ¿Considera que el departamento de talento humano hace la contratación del personal del Gad Municipal de acuerdo a procesos de reclutamiento y selección?



Fuente: Empleados administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. **Elaborado por:** Ámbar Marbella González Gómez

Por otra parte, en el gráfico n° 3, con el 32% del personal encuestado respondieron que si han recibido capacitaciones a diferencia que el 68% de los empleados no han recibido ninguna capacitación. Por

esta razón, las capacitaciones son de gran importancia para el personal administrativos para fortalecer el conocimiento de ellos, porque del mismo depende el correcto desempeño laboral.

Gráfico 3. ¿Usted y sus compañeros han recibido alguna capacitación referente al talento humano?



Fuente: Empleados administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. **Elaborado por:** Ámbar Marbella González Gómez

En el grafico n° 4, el 40% del personal encuestado señalaron que los demás empleados administrativos trabajan un 100% en sus diferentes actividades laborales, el 13% indica que no lo hacen, sin

embargo, el 47% de los empleados encuestado respondieron que a veces. Esto demuestra que los empleados no están cumpliendo correctamente las funciones.

Gráfico 4. ¿Cree usted que los demás empleados administrativo trabajan un 100% en sus diferentes actividades laborales?



Fuente: Empleados administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. **Elaborado por:** Ámbar Marbella González Gómez



Discusión

Dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján, se evidenció como regular la gestión de talento humano dentro de la empresa, así mismo se considera muy importante la aplicación de la gestión del talento humano dentro del GAD Municipal. Por otro lado, la municipalidad de Paján no cuenta con programas de capacitación de motivación a los empleados, en donde se considera que la eficiencia y eficacia de las actividades no contribuye a la productividad y competitividad proactiva en el mercado.

Para la presentación gráfica, se utilizó las figuras de pasteles, que sirvió de guía para emitir criterios coherentes, en base a los resultados obtenidos. Una vez efectuada las encuestas, se obtuvo información relevante que accede observar y comprender el tipo de relación existente entre las variables y el desarrollo de los Objetivos Generales y Específicos, tomando referencia al cantón mencionado.

Por parte del GAD municipal no se han realizado capacitaciones, pero se ha conseguido capacitar a una

parte de los trabajadores, las cuales han sido capacitadas por otras instituciones públicas. Los empleados no tienen un proceso de motivación que permita alcanzar sus objetivos y metas asignadas, en donde la implementación de un modelo de gestión de talento humano ayudaría de forma bilateral, tanto a la empresa como a sus trabajadores, a la empresa le ayudaría en el desarrollo y el mejor desempeño de sus trabajadores en todas sus áreas, por otra parte, a sus trabajadores les ayudaría en el desarrollo de sus competencias, habilidades y capacidades en el área en el cual se desempeñan.

Por otra parte, el autor Garcés (2019) manifestó que el personal de las empresas posee desconocimiento en cuanto a las tareas propias del trabajo, lo que genera que se produzcan fallas en la producción, donde se repite el proceso para corregir las anomalías presentadas. Así mismo, en los hallazgos de la encuesta y en relación a la investigación, este autor expresa ciertos trabajadores no cuentan con las habilidades y destrezas necesarias, que se

requieren en el área de talento humano.

La falta de Capacitación al personal, implicaría la pérdida del principal objetivo que apunta la empresa que es la obtención de una excelente calidad en el producto y consecuentemente mayor rentabilidad; así como también el retraso en entregas para cliente, productos con fallas y constantes reprocesos, aumentando de esta manera la problemática de la baja productividad e incrementando los costos de producción y reduciendo de esta manera el nivel de utilidad.

Se constata con lo manifestado por Borja (2022) indicando que la gerencia de talento humano juega un papel fundamental en las empresas, pues ayuda a que las actividades se realicen en el marco de la legalidad y el equilibrio de las relaciones obrero-patronales. Permitiendo utilizar los recursos de forma más específica y acertada.

Es por esto que la Gestión del Talento Humano en los empleados del Gobierno autónomo Descentralizado Municipal del cantón Paján, deben orientarse a la Gestión del ser como Humano y no

como trabajador, debe busca lograr que las personas se sientan y actúen como socios de la organización, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo tanto individual como organizacional, pero a su vez sean protagonistas del cambio y las mejoras.

Lo expuesto por Quispe (2020) en su trabajo "La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral determina que entre mejor sean las relaciones entre los trabajadores, se obtendrá una mejor cultura organizacional reflejando un alto grado de confianza, lo cual motivara a los empleados a desempeñar de mejor manera las funciones y responsabilidades designadas a cada puesto de trabajo. Para el autor Espinoza y Montalvo (2021) indicaron que es importante medir el desempeño laboral por que constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, se debe prestarle especial atención dentro del proceso administrativo de recursos humanos de la empresa.



4. Conclusiones

Al finalizar esta investigación respecto a los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales; se detalló y examinó el entorno conceptual de la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral, por ello se optó por mejorar las capacidades de los recursos para un mejor desempeño a base de eficiencia y eficacia con la finalidad de lograr los objetivos propuestos. El desarrollo personal son estrategias que se usan para poder aumentar el desempeño laboral con el fin de mejorar las actividades, habilidades y conocimientos del colaborador, y con ello lograr posicionar la empresa en el mercado global.

El diagnóstico realizado en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Paján, permitió conocer las falencias que se evidencian en el departamento de Talento Humano más aún en las actividades laborales de los empleados que persisten en comentar la importancia de ejercer la gestión de talento humano debido a los proceso de reclutamiento y selección del personal no realizan capacitaciones de formación y motivación, siendo importante

conocer cuáles son los objetivos y competencias que tiene la empresa.

Mediante esta investigación se pudo evidenciar que para mantenerse en el mercado las empresas, el talento humano es la clave para llegar al éxito, por ello, deben existir programas de evaluación de desempeño en visión a lo administrativo y al desarrollo de las funciones del personal encargado de ofrecer su capacidad, habilidad y competencia, por medio del desempeño, identificándose de cierto modo las fortalezas y debilidades, obteniendo como resultados erradicar los obstáculos externos al desempeño, estableciendo la necesidad de realizar capacitaciones, entre otros beneficios para la mejora continua de la empresa.

Bibliografía

- Aguilar, J. (2022). La gestión de talento humano, elemento clave en el desempeño del personal en la empresa. . Obtenido de Universidad Militar Nueva Granada: <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/17506>
- Armas, Y. (2019). Gestión del talento humano y nuevos escenarios

- laborales. Obtenido de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso#B2
- Bravo, C. (2022). Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en trabajadores en una empresa Retail del Distrito de Chorrillos, Lima 2022. Obtenido de Universidad Peruana de las Américas: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3551/1%20TESIS%20BRAVO%20VELASQUE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cacsire, G. (2020). La Gestión del Talento Humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la oficina de Recursos Humanos de las Universidades Públicas de la Región Puno. Obtenido de Universidad Nacional del Altiplano <https://www.redalyc.org/journal/5860/586066112002/586066112002.pdf>
- Carhuaricra, E. (2022). Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018. Pasco, Perú:. Obtenido de <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/4517/1/Martillo%20Alvarado%20Estefan%c3%ada%20Karina.pdf>
- Chiavenato, I. (2019). Introducción a la teoría general de la administración. México: McGraw-Hill. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2791/1/Estupi%C3%B1%C3%A1n%20Murillo%20Maira%20Leonela.pdf>
- Espinoza, K., & Montalvo, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral. Huanyaco. Obtenido de <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/4517/1/Martillo%20Alvarado%20Estefan%c3%ada%20Karina.pdf>
- Garcés, N. (2019). “Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral de la empresa Muebles Garzón de la ciudad de Ambato”. Obtenido de Universidad Técnica de



- Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas:
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1083/1/433%20Ing.pdf>
- Hernández, F. (2019). Metodología de la investigación. EdMc Graw Hill. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/3151/1/Mu%C3%B1oz%20Ram%C3%ADrez%20Karen%20Ang%C3%A9licaz.pdf>
- Instituto Europeo de PostGrado. (2020). Obtenido de ¿Qué es la Gestión del Talento Humano?: <https://www.iep.edu.es/gestion-del-talento-humano-que-es/>
- Lorren, N. (2022). Clima laboral y desempeño laboral en la empresa. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3558/3/2018_Lorr%C3%A9n-Caceres.pdf
- Márquez, M. (2022). La motivación como una estrategia de gestión de Talento Humano en las Empresas. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/3137/1/M%C3%A1rquez%20Valencia%20Mayra%20Alejandra.pdf>
- Martillo, E. (2022). Gestión de talento humano y desempeño laboral: Caso gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Isidro Ayora, periodo 2021-2022". Obtenido de <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/4517/1/Martillo%20Alvarado%20Estefanía%20Karina.pdf>
- Montayo, C., & Boyero, M. (2020). EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD Y LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL. Revista Científica "Visión de Futuro", 20(2). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3579/357947335001/html/>
- Muñoz, K. (2022). La cultura organizacional como estrategia en el desempeño de los colaboradores en la empresa IMBAUTO S.A. en la ciudad de Esmeraldas en el año 2021. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/3151/1/Mu%C3%B1oz%20Ram%C3%ADrez%20Karen%20Ang%C3%A9licaz.pdf>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2019). Obtenido de Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>



- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2020). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3). Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Pérez, O. (2019). Capacitación del talento humano. *ECA Sinergia*. doi: https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Pizarro, J. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/29060499013.pdf>
- Quispe, S. (2020). Obtenido de IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO, 12: <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/4517/1/Martillo%20Alvarado%20Esterfina%20Karina.pdf>
- Ramírez, W. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. *Revista INNOVA Research Journal*, 8(2), 83-106. doi: <https://orcid.org/0000-0002-2364-2378>
- Rodriguez, R., Silva, J., Ocampo, W., & Alvarado, E. (2020). Gestión del talento humano en las cooperativas de ahorro y crédito, para mejorar la atención a los socios. *JOURNAL OF SCIENCE AND RESEARCH*, 5(20). Obtenido de <https://doi.org/10.5281/zenodo.4725708>
- Ruiz, R. (2018). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4). doi: <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Saavedra, L. (2019). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Revista Investigación Valdizana*, 14(4). Obtenido de <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Solís, C., & Ventura, F. (2019). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca - Región Pasco-2016. Obtenido de Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión:



<http://repositorio.ulasamerica.s.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3551/1%20TESIS%20BRAVO%20VELASQUE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

SOLMICRO. (2018). Obtenido de <https://www.solmicro.com/blog/rrhh/gestion-de-recursos-humanos-ventajas-competitivas>.

Suárez, F. (2019). La Gestión del Talento Humano como Estrategia para fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leoncito. Obtenido de Universidad César Vallejo.: <https://www.redalyc.org/journal/5860/586066112002/586066112002.pdf>

Vásquez, S. (2021). Obtenido de Propuesta de un Programa de Gestión del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la unidad de Gestión Educativa Local Ferreñafe: <https://www.redalyc.org/journal/5860/586066112002/586066112002.pdf>