



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADOS EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

TEMA:

**“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR, AÑO 2024.”**

AUTORES:

**JAIRO ARIEL ARCOS SINCHIGALO
HENRY PAÚL SANI CUJILEMA**

DIRECTOR
Ing. Ricardo Chávez.

PARES ACADÉMICOS
Ing. Rafael Sánchez. MBA
Lic. Alonso Pérez.

**SAN MIGUEL – ECUADOR
2025**

“La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal de san miguel de bolívar, año 2024“

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas e instituciones que han hecho posible la realización de este proyecto de investigación en la Universidad Estatal de Bolívar.

En primer lugar, mi gratitud infinita a mis asesores, el Ing. Ricardo Xavier Chávez Betancourt, como nuestro director de tesis y los pares académicos al Ing. Rafael Alejandro Sánchez Macías y el Lic. Alonso Patricio Pérez Pérez, por su invaluable guía, paciencia y apoyo constante a lo largo de todo este proceso. Sus conocimientos y experiencia han sido fundamentales para la consecución de este trabajo.

Agradezco también a la Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática y al Departamento de idiomas ingles por proporcionarme los recursos y el entorno adecuado para llevar a cabo esta investigación. Sin su apoyo, este proyecto no habría sido posible.

Quisiera reconocer a mis compañeros de estudio y amigos por su apoyo moral y por ser una fuente constante de inspiración y motivación. Sus palabras de aliento y colaboración han sido esenciales en los momentos de dificultad.

Un agradecimiento especial a mi familia, quienes han sido mi pilar durante todo este proceso. Gracias por su amor, comprensión y por creer en mí en todo momento.

Finalmente, agradezco a todas las personas e instituciones que, de una u otra forma, han contribuido al desarrollo de este proyecto. A todos ustedes, muchas gracias.

Jairo Ariel Arcos Sinchigalo

Mi eterna gratitud a:

Dios por haber sido la luz que guió mi camino.

A mi querida familia por su comprensión y estímulo constante, además de su apoyo incondicional en esta etapa tan importante de mi vida, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que han contribuido de alguna manera a la realización de esta tesis.

En primer lugar, a mi directora de tesis, Ing. Ricardo Xavier Chávez Betancourt, y a mis pares Ing. Rafael Alejandro Sánchez Macías y Lic. Alonso Patricio Pérez Pérez por su valiosa orientación, paciencia y por compartir su vasto conocimiento. Sus consejos y apoyo han sido fundamentales para el desarrollo de este trabajo.

A mis profesores, quienes me han inspirado y acompañado a lo largo de mi formación académica, agradezco por los conocimientos compartidos y por los debates que enriquecieron mi perspectiva.

Henry Paúl Sani Cujilema

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis seres queridos, quienes han sido mi fuente de inspiración y apoyo incondicional a lo largo de este camino. A mi familia, por su amor y sacrificio, y a mis amigos, por su aliento constante y compañía. También quiero dedicar este trabajo a mis profesores y mentores, quienes han compartido su sabiduría y me han guiado en cada paso. Gracias a todos por contribuir a este logro.

Jairo Ariel Arcos Sinchigalo

Al culminar una etapa más de mi vida, quiero dedicar este trabajo de tesis a mi familia, por ser mi pilar fundamental, por su amor incondicional y por creer en mí en cada paso de este camino. A mis padres, por enseñarme la importancia del esfuerzo y la perseverancia, y por brindarme su apoyo constante. Esta tesis es tanto mía como de ustedes, quienes me han dado todo lo necesario para alcanzar este logro.

Henry Paúl Sani Cujilema

CERTIFICACIÓN DE VALIDACION



UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN
SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. "Ricardo Xavier Chávez Betancourt"; Ing. "Rafael Alejandro Sánchez Macías" y Lic. "Alonso Patricio Pérez Pérez"; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal de San Miguel de Bolívar, año 2024.", desarrollado por los señores *Jairo Ariel Arcos Sinchigalo, Henry Paúl Sani Cujilema.*

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, mayo del 2025

Ing. Ricardo Xavier
Chávez Betancourt

Director

Ing. Rafael Alejandro
Sánchez Macías

Par Académico

Lic. Alonso Patricio
Pérez Pérez

Par Académico

DERECHOS DE AUTOR**BIBLIOTECA
GENERAL****DERECHOS DE AUTOR**

Nosotros Arcos Sinchigalo Jairo Ariel y Sani Cujilema Henry Paúl portadores de la Cédula de Identidad No 180382747-4 y 060437101-3 en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal de San Miguel de Bolívar, año 2024, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Los autores declaran que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamo que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jairo Arcos', enclosed within a blue circular scribble.

Jairo Ariel Arcos Sinchigalo

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Henry Paúl Sani Cujilema', enclosed within a blue circular scribble.

Henry Paúl Sani Cujilema

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
DEDICATORIA.....	V
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PARES ACADÉMICO.....	VII
DERECHOS DE AUTOR.....	VIII
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	IX
INDICE DE TABLAS.....	XIII
ÍNDICE DE FIGURAS Y GRAFICOS	XII
INTRODUCCIÓN.....	1
RESUMEN.....	2
ABSTRACT	3
CAPÍTULO I.....	4
FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO	4
1.1. Descripción del problema.....	4
1.2. Formulación del problema.....	6
1.3. Preguntas de investigación.....	6
1.4. Justificación	7
1.5. Objetivos: General y Específicos.....	8
1.5.1. Objetivo General	8

1.5.2. Objetivos Específicos	8
1.6. Variables	8
1.6.1 Operacionalización de variables.....	9
Tabla1 Variable Independiente y dependiente.....	9
CAPÍTULO II.....	14
MARCO TEÓRICO	14
2.1. Antecedentes	14
2.2. Científico	16
2.2.1. ¿Qué es Gestión del Talento Humano?	16
2.2.2. Reclutamiento y Selección	17
2.2.3. Capacitación y Desarrollo	17
2.2.4. Evaluación y Retención del Talento.....	17
2.2.5. Desempeño laboral	17
2.2.6. Productividad.....	18
2.2.7. Calidad del Trabajo	18
2.2.8. Satisfacción Laboral	18
2.3 Conceptual	18
2.4 Legal	20
Constitución de la República del Ecuador.....	20
Código de Trabajo.....	20
2.5 Georreferencial	21

CAPÍTULO III	22
METODOLOGÍA.....	22
3.1. Tipo de investigación.....	22
3.2. Enfoque de la investigación.....	22
3.3. Métodos de investigación	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos	23
3.5. Universo, Población y Muestra.....	23
3.6. Procesamiento de la información.....	24
CAPÍTULO IV	25
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	25
4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados	25
4.1.1 Análisis de contenido de encuesta aplicada a los trabajadores.....	25
CONCLUSIONES.....	37
RECOMENDACIONES	38
BIBLIOGRAFÍA.....	39
Bibliografía.....	39
ANEXOS.....	41

Tabla 1 Variable Independiente y dependiente	9
Tabla 2 Reclutamiento.....	25
Tabla 3 Selección del perosnla.....	26
Tabla 4 Capacitación	27
Tabla 5 Capacitaciones.....	28
Tabla 7 Calidad del servicio.....	31
Tabla 8 Evaluaciones de desempeño.....	32
Tabla 9 Crecimiento Interno.....	33
Tabla 10 Ambiente laboral.....	34
Tabla 11 Cronograma de actividades	41
Tabla 12 Presupuesto.....	42

ÍNDICE DE FIGURAS Y GRÁFICOS

Figura 1 Ubicación del GADM San Miguel de Bolivar	21
---	----

<i>Gráfico 1 Reclutamiento</i>	26
<i>Gráfico 2 Selección del personal</i>	27
<i>Gráfico 3 Capacitación</i>	28
<i>Gráfico 4 Capacitaciones</i>	29
<i>Gráfico 5 Evaluaciones</i>	30
<i>Gráfico 6 Calidad del servicio</i>	31
<i>Gráfico 7 Evaluaciones de desempeño</i>	32
<i>Gráfico 8 Crecimiento interno</i>	34
<i>Gráfico 9 Crecimiento interno</i>	35

INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, donde la eficiencia y la efectividad en la administración pública son fundamentales para el desarrollo sostenible de las comunidades, la gestión del talento humano se presenta como un pilar clave en la mejora del desempeño laboral. El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Bolívar, en su búsqueda por optimizar los servicios que ofrece a la ciudadanía, se enfrenta al desafío de implementar estrategias que no solo atraigan y retengan al mejor talento, sino que también potencien las habilidades y competencias de sus empleados.

El año 2024 marca un momento crucial para el análisis de estas dinámicas, ya que la administración pública debe adaptarse a las demandas cambiantes de la sociedad y a los avances tecnológicos que transforman la manera de trabajar. En este sentido, resulta imperativo investigar cómo la gestión del talento humano impacta en el desempeño laboral, considerando factores como la capacitación, el clima organizacional y la motivación de los empleados.

El presente estudio tiene como objetivo analizar la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Bolívar. A través de este análisis, se espera identificar las prácticas más efectivas en la gestión del talento, así como las áreas de mejora que permitan fortalecer la capacidad institucional y, en última instancia, mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

Este enfoque no solo contribuirá a la teoría sobre la gestión del talento humano en el sector público, sino que también proporcionará recomendaciones prácticas para la implementación de políticas más efectivas en el ámbito municipal.

RESUMEN

La presente investigación se centra en "La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Bolívar, año 2024". En un contexto donde la eficiencia y la efectividad en la administración pública son fundamentales, la gestión del talento humano se presenta como un factor clave para el logro de objetivos institucionales.

El estudio tiene como objetivo analizar cómo las estrategias de gestión del talento humano impactan el desempeño laboral de los empleados en esta entidad municipal. Se explora la importancia de prácticas como la capacitación, la motivación y el reconocimiento del personal, así como su influencia en la productividad y la satisfacción laboral.

A través de un enfoque metodológico que combina la recolección de datos cualitativos y cuantitativos, se espera identificar las áreas de mejora en la gestión del talento humano y proponer recomendaciones que contribuyan a optimizar el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Bolívar. Los hallazgos de esta investigación buscan proporcionar bases sólidas para la toma de decisiones que fomenten un ambiente laboral más eficaz y comprometido.

Palabras clave: Talento humano y Desempeño laboral

ABSTRACT

This research focuses on 'The management of human talent and its relationship with job performance in the Decentralized Autonomous Municipal Government of San Miguel de Bolívar, year 2024.' In a context where efficiency and effectiveness in public administration are fundamental, the management of human talent emerges as a key factor for achieving institutional objectives.

The study aims to analyze how human talent management strategies impact the job performance of employees in this municipal entity. It explores the importance of practices such as training, motivation, and staff recognition, as well as their influence on productivity and job satisfaction.

Through a methodological approach that combines the collection of qualitative and quantitative data, it is expected to identify areas for improvement in human talent management and propose recommendations that contribute to optimizing job performance in the Decentralized Autonomous Municipal Government of San Miguel de Bolívar. The findings of this research seek to provide a solid foundation for decision-making that promotes a more effective and engaged work environment.

Keywords: Human Talent and Job Performance.

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del problema

La gestión del talento humano es un pilar fundamental para garantizar el desempeño óptimo de los empleados en cualquier organización, incluidas las instituciones públicas. Las tendencias en Talento Humano han evolucionado, pasando de enfoques tradicionales a modelos más dinámicos y estratégicos que priorizan el desarrollo del personal y el bienestar laboral como claves para mejorar la productividad. Sin embargo, estas prácticas no siempre se implementan adecuadamente en los distintos niveles, lo que genera desafíos en instituciones de menor escala, como los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) en Ecuador.

La gestión del talento humano ha cobrado una relevancia significativa debido a la creciente demanda de mejorar la competitividad y la eficiencia organizacional. Los modelos avanzados de gestión, como el desarrollo del capital humano y la planificación estratégica del talento, se han adoptado para alinear el rendimiento de los empleados con los objetivos institucionales. Sin embargo, en muchas organizaciones públicas, especialmente en países en vías de desarrollo, se observa un rezago en la implementación de estas prácticas modernas. Esto puede deberse a la falta de recursos, una cultura organizacional rígida y una carencia de liderazgo proactivo que impulse la innovación en la gestión del talento (Cari, 2024).

En Ecuador, la administración pública ha dado pasos importantes hacia la modernización de sus procesos de gestión de talento humano, tal como lo establece la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y otras normativas relacionadas con el bienestar laboral y la evaluación del desempeño. Sin embargo, la implementación de estas políticas aún enfrenta limitaciones en muchos GAD del país, donde la burocracia, la falta de recursos y una gestión deficiente obstaculizan la efectividad del sistema. Esta situación no solo afecta la satisfacción de los empleados, sino también la calidad de los

servicios que se ofrecen a la ciudadanía, generando una percepción negativa sobre el rendimiento institucional.

En el caso del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Bolívar, el desempeño laboral de los servidores/servidoras se ha visto afectado por una serie de problemas relacionados con la gestión del talento humano. Entre las principales dificultades se encuentran la falta de programas de capacitación y desarrollo continuo, lo que limita las oportunidades de crecimiento profesional. Además, la evaluación del desempeño se realiza de manera irregular y sin criterios claros, lo que genera desmotivación y una percepción de falta de equidad en la asignación de responsabilidades y recompensas. La ausencia de un enfoque estratégico en la gestión del talento humano ha provocado que el personal no esté adecuadamente alineado con los objetivos institucionales, lo que repercute en una disminución de la eficiencia operativa y la calidad de los servicios municipales.

Dentro del GAD de San Miguel de Bolívar, la gestión del talento humano no se ha priorizado adecuadamente como un factor clave para mejorar el desempeño laboral. Las limitaciones en la planificación y el desarrollo de políticas orientadas al bienestar del personal han generado un ambiente de trabajo donde prevalecen la desmotivación y la falta de compromiso. A esto se suma una estructura organizativa poco flexible, que no fomenta la innovación ni el trabajo colaborativo entre las áreas. La falta de un sistema robusto de evaluación del desempeño también contribuye a la falta de reconocimiento de los esfuerzos del personal, lo que agrava los problemas de satisfacción y retención de los empleados.

La gestión inadecuada del talento humano en esta institución tiene un impacto directo en el servicio que el GAD brinda a la comunidad. La ineficiencia en la ejecución de proyectos, la falta de agilidad en la toma de decisiones y la escasa optimización de talento humano afectan la capacidad del GAD de cumplir con sus objetivos estratégicos y satisfacer las necesidades de la ciudadanía. Como resultado, se genera una percepción de ineficiencia y falta de responsabilidad institucional, lo que debilita la confianza de los ciudadanos en la gestión pública.

1.2. Formulación del problema

¿Cómo la gestión del talento humano incide el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Bolívar, año 2024?

1.3. Preguntas de investigación

¿Cuáles son los principales conceptos y teorías relacionadas con la gestión del desempeño y el desempeño laboral?

¿Cuál es el diagnóstico de situación actual de la Gestión del talento humano y el desempeño laboral?

¿De qué manera la Gestión de Talento humano incide en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Bolívar?

1.4. Justificación

La adecuada gestión del talento humano es un pilar fundamental para el éxito de cualquier organización, especialmente en el contexto de las instituciones públicas como el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Bolívar, en un entorno donde el cumplimiento de objetivos depende directamente del desempeño de su personal, es crucial contar con un sistema eficiente que promueva el desarrollo y bienestar de los empleados, mejorando así la calidad del servicio ofrecido a la ciudadanía.

El presente estudio busca analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el GAD de San Miguel de Bolívar, con el fin de identificar las áreas que requieren mejoras y desarrollar estrategias que fortalezcan tanto el entorno laboral como la eficiencia institucional. A través de este análisis, se espera comprender cómo la falta de una planificación adecuada en los subsistemas de gestión de personal tales como; el reclutamiento, la capacitación, la evaluación de desempeño y el desarrollo profesional ha afectado la motivación, productividad y satisfacción de los empleados, y cómo esta situación repercute directamente en la calidad de los servicios prestados.

En la actualidad, uno de los principales desafíos que enfrenta el GAD de San Miguel de Bolívar es la falta de un sistema integral de desarrollo del talento humano que fomente no solo las habilidades técnicas, sino también las competencias interpersonales y de liderazgo necesarias para un óptimo desempeño. Los empleados no siempre cuentan con oportunidades de capacitación continua ni con una evaluación de desempeño justa y objetiva, lo que a menudo genera desmotivación y un bajo rendimiento en las tareas asignadas. Además, la ausencia de incentivos claros para el crecimiento profesional limita las posibilidades de que los trabajadores se sientan comprometidos y alineados con los objetivos de la institución.

Este proyecto resulta de gran relevancia, ya que no solo permitirá identificar los factores que afectan el rendimiento laboral en el GAD, sino también proponer

soluciones concretas para optimizar la gestión de talento humano. A través de la implementación de programas de capacitación adecuados, sistemas de evaluación basados en el mérito, y un enfoque más estratégico en el desarrollo de competencias, se espera crear un entorno de trabajo más colaborativo y eficiente. Esto, a su vez, impactará positivamente en la calidad del servicio público, ya que un personal motivado y bien capacitado está en mejor posición para atender las necesidades de la comunidad.

La viabilidad del estudio está respaldada por el interés de la administración del GAD en mejorar su gestión interna y por la disposición de los empleados a participar activamente en los procesos de evaluación y cambio. La colaboración del personal es clave para identificar las áreas de mejora y garantizar que las soluciones propuestas sean efectivas y sostenibles en el tiempo.

1.5. Objetivos: General y Específicos

1.5.1. Objetivo General

Analizar la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Bolívar, año 2024.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Investigar la relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral.
- Diagnosticar la situación actual de la Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral.
- Comprender la relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel.

1.6. Variables

Variable Independiente: Gestión del talento humano.

Variable Dependiente: Desempeño laboral.

1.6.1 Operacionalización de variables

Tabla 1

Variable Independiente y dependiente

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensión	Indicador	Item	Técnica	Instrumento
Gestión del talento humano	La gestión del talento humano se refiere al conjunto de prácticas, políticas y estrategias que una organización implementa para atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados, con el fin de maximizar su rendimiento y alinearlos con los objetivos organizacionales. Esta disciplina abarca procesos como el reclutamiento, la selección, la capacitación, el desarrollo profesional, la evaluación del desempeño, y la	La gestión del talento humano se aplica mediante el desarrollo de programas de reclutamiento y selección enfocados en identificar a profesionales con competencias alineadas a los objetivos del municipio. Además, se implementan programas de capacitación para fortalecer las habilidades técnicas y blandas del personal, junto con evaluaciones periódicas de desempeño para	Reclutamiento y Selección	Proceso de Reclutamiento	Encuesta ¿Considera que el proceso de reclutamiento en su área es claro y transparente? 1) Muy en desacuerdo / 2) En desacuerdo / 3) Neutral / 4) De acuerdo / 5) Muy de acuerdo	Encuesta	Cuestionario
				Métodos de Selección	Encuesta ¿Los métodos actuales de selección del personal le parecen justos y eficientes? 1) Muy en desacuerdo / 2) En desacuerdo / 3) Neutral / 4) De acuerdo / 5) Muy de acuerdo		
				Capacitación Previa a la Incorporación	Encuesta. ¿Considera que la capacitación previa cubre adecuadamente las funciones del cargo? 1) Muy en desacuerdo / 2) En desacuerdo / 3) Neutral / 4) De acuerdo / 5) Muy de acuerdo		
			Desarrollo y Capacitación	Planificación de Capacitación Encuesta ¿Las capacitaciones recibidas se relacionan directamente con sus funciones?			

	planificación del talento a largo plazo (Chiavenato, 2009).	asegurar que los empleados contribuyan de manera efectiva al desarrollo local y a la prestación eficiente de servicios a la comunidad.			1) Muy en desacuerdo / 2) En desacuerdo / 3) Neutral / 4) De acuerdo / 5) Muy de acuerdo		
				Evaluación de Capacitación	Encuesta ¿Las evaluaciones de capacitación son justas y objetivas? 1) Muy en desacuerdo / 2) En desacuerdo / 3) Neutral / 4) De acuerdo / 5) Muy de acuerdo		
				Aplicación de Capacitación	Encuesta ¿La capacitación recibida contribuye a mejorar la calidad del servicio? 1) Muy en desacuerdo / 2) En desacuerdo / 3) Neutral / 4) De acuerdo / 5) Muy de acuerdo		
			Evaluación y Retención de Talento	Evaluación del Desempeño	Encuesta. ¿Considera que las evaluaciones de desempeño son objetivas? 1) Muy en desacuerdo / 2) En desacuerdo / 3) Neutral / 4) De acuerdo / 5) Muy de acuerdo		
				Programas de Retención de Talento	Encuesta ¿La organización promueve oportunidades de crecimiento interno? 1) Muy en desacuerdo / 2) En desacuerdo / 3) Neutral / 4) De acuerdo / 5) Muy de acuerdo		

				Clima y Satisfacción Laboral	Encuesta ¿Se siente satisfecho con el ambiente laboral en su área? 1) Muy en desacuerdo / 2) En desacuerdo / 3) Neutral / 4) De acuerdo / 5) Muy de acuerdo		
Desempeño laboral	El desempeño laboral se refiere a la ejecución de las tareas y responsabilidades asignadas a un empleado en su puesto de trabajo, evaluada en función de la calidad, cantidad y eficiencia de su trabajo. Implica no solo la capacidad de cumplir con las metas y objetivos establecidos, sino también la habilidad de trabajar en equipo, adaptarse a cambios y contribuir al ambiente	El desempeño laboral se mide a través de la eficiencia con la que los empleados cumplen sus tareas administrativas y operativas, su capacidad para atender las necesidades de la comunidad, y su nivel de compromiso con los proyectos municipales. La gestión adecuada del talento humano en la institución busca mejorar este desempeño mediante evaluaciones regulares, capacitación continua y la creación de un ambiente laboral motivador que promueva el trabajo en equipo y la	Eficiencia en el Trabajo	Cumplimiento de Objetivos	Encuesta: ¿Sus objetivos son claros y alcanzables? 1) Muy en desacuerdo / 2) En desacuerdo / 3) Neutral / 4) De acuerdo / 5) Muy de acuerdo	Encuesta	Cuestionario
				Calidad en el Desempeño	Encuesta: ¿Cree que su trabajo tiene un impacto positivo en su área? 1) Muy en desacuerdo / 2) En desacuerdo / 3) Neutral / 4) De acuerdo / 5) Muy de acuerdo		
				Calidad del Trabajo	Encuesta: ¿Considera que la calidad de su trabajo ha mejorado con el tiempo? 1) Muy en desacuerdo / 2) En desacuerdo / 3) Neutral / 4) De acuerdo / 5) Muy de acuerdo		
				Colaboración y Trabajo en Equipo	Comunicación Encuesta: ¿Se siente cómodo comunicándose con sus compañeros? 1) Muy en desacuerdo / 2) En desacuerdo / 3) Neutral / 4) De acuerdo / 5) Muy de acuerdo		

	organizacional (Galarza, 2019).	productividad en las distintas áreas del GAD.		Cooperación	Encuesta: ¿Su equipo trabaja de manera colaborativa para alcanzar objetivos? 1) Muy en desacuerdo / 2) En desacuerdo / 3) Neutral / 4) De acuerdo / 5) Muy de acuerdo		
				Resolución de Conflictos	Encuesta: ¿Los conflictos afectan su desempeño laboral? 1) Muy en desacuerdo / 2) En desacuerdo / 3) Neutral / 4) De acuerdo / 5) Muy de acuerdo		
			Motivación y Satisfacción Laboral	Motivación Intrínseca	Encuesta: ¿Disfruta de las tareas que realiza? 1) Muy en desacuerdo / 2) En desacuerdo / 3) Neutral / 4) De acuerdo / 5) Muy de acuerdo		
				Satisfacción con la Organización	Encuesta: ¿Considera que en su área de trabajo le brindan la motivación necesaria para cumplir las metas establecidas? 1) Muy en desacuerdo / 2) En desacuerdo / 3) Neutral / 4) De acuerdo / 5) Muy de acuerdo		

				Reconocimiento y Recompensas	Encuesta: ¿Considera que el reconocimiento impacta positivamente su desempeño? 1) Muy en desacuerdo / 2) En desacuerdo / 3) Neutral / 4) De acuerdo / 5) Muy de acuerdo		
--	--	--	--	------------------------------	---	--	--

Nota: La tabla presenta la operacionalización de la variable independiente – gestión del talento humano y de la variable dependiente – desempeño laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En el trabajo de investigación titulado; “la administración de talento humano en el desempeño laboral en el Gad Municipal de San Miguel de Bolívar, en donde el objetivo general; Determinar cómo la administración del Talento Humano incide en el desempeño laboral en el GAD Municipal de San Miguel de Bolívar. Se concluye lo siguiente:

La Administración de Talento Humano en el GAD Municipal de San Miguel de Bolívar, no conoce las directrices en el desempeño laboral en la actualidad.

El personal del GAD Municipal de San Miguel de Bolívar, tiene la percepción de que si es posible mejorar la gestión del personal mediante mejoras en sus reglamentos y capacitación.

"En el GAD Municipal de San Miguel de Bolívar, la gestión del Talento Humano no tiene una base directriz en la que se puedan establecer lineamientos para ejecutar procesos de capacitación, contratación, estímulos y/o sanciones " (Angulo, 2022, pág. 63)

Para Cruz (2024) en su trabajo de investigación titulado; “Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Pedro Carbo”, en donde el objetivo general es; analizar la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pedro Carbo. Se concluye lo siguiente:

Se identifican áreas críticas como: gestión administrativa y de talento humano lo que revela la importancia de implementar estrategias efectivas de gestión de talento para optimizar el rendimiento laboral y fortalecer el funcionamiento general de la entidad

municipal. Se evidencia la necesidad de establecer procedimientos y políticas de recursos humanos que promuevan un ambiente laboral positivo, el desarrollo profesional de los empleados y la alineación de sus habilidades con los objetivos organizacionales. La revisión destaca la importancia de programas de capacitación, reconocimiento y recompensas, así como de una comunicación clara y retroalimentación constructiva.

Los problemas que genera un desempeño laboral bajo son los siguientes: carencia de claridad en las metas institucionales por parte de los colaboradores, falta de programas de capacitación, limitada retroalimentación y reconocimiento laboral, así como posibles deficiencias en la gestión de talento humano. Es evidente que la falta de alineación entre las responsabilidades asignadas y las habilidades de los empleados contribuye al bajo rendimiento. La carencia de sistemas de evaluación y retroalimentación formal también se presenta como un obstáculo, dificultando la identificación y corrección de problemas de desempeño.

El artículo científico sobre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pedro Carbo beneficiará a la entidad en cuestión técnica, sino que también puede tener un impacto positivo en la gestión de recursos humanos a nivel más amplio, promoviendo mejores procedimientos y la mejora continua de los procesos internos.

El autor Flores (2023) en el trabajo de investigación titulado; "La gestión del talento humano y la prestación de servicios en el departamento de Cultura y Deporte del GAD Municipal - Pastaza", en donde el objetivo general; determinar la gestión del talento Humano y la prestación de servicios en el departamento de Cultura y Deporte del GAD Municipal de Pastaza.

Se concluye que al diagnosticar la situación actual de del Departamento de Cultura y Deporte del GAD cantonal de Pastaza en la gestión del talento humano y la prestación de servicios se pudo verificar que la gestión del talento humano y la prestación de servicios tiene elementos que inciden negativamente, ya que no tiene estructura

organizacional que dominen los empleados y funcionarios, además se evidenció la necesidad de trabajar en la participación en las metas a alcanzar y existe la necesidad de motivación de su personal, destacando que el proceso administrativo ha evolucionado en los últimos años, por lo que existe la posibilidad de trabajar en el tema administrativo, como en la gestión y organización

Al describir de qué manera se realiza las estrategias de gestión del talento humano en la prestación de servicios, analizando el marco teórico, la universalidad de la gestión del talento humano es importante en la empresa pública, porque a partir de procesos como el reclutamiento en base al perfil del puesto, desarrollo, evaluación y desarrollo de los empleados en la empresa, todos están inmersos en la organización más que para el beneficio personal, beneficio de todos.

Al finalizar el estudio se pudo proponer estrategias de gestión del talento humano para mejorar la prestación de servicios en el departamento de Cultura y Deporte del GAD Municipal - Pastaza, por medio de la formulación de estrategias gerenciales, que serán el eje principal que guíe la gestión del departamento y por ende la entidad pública con el fin de incrementar la productividad de cada empleado, trabajador y funcionario de la organización.

2.2. Científico

2.2.1. ¿Qué es Gestión del Talento Humano?

Chiavenato (2009) señaló:

"La gestión del talento humano se refiere al conjunto de prácticas y políticas diseñadas para atraer, desarrollar, retener y optimizar el talento de las personas dentro de una organización. Esta gestión no solo se enfoca en la contratación de personal calificado, sino que también abarca procesos de capacitación, desarrollo de habilidades, evaluación del desempeño, y la creación de un ambiente laboral favorable que promueva el crecimiento profesional"(p.553)

La GTH es un enfoque estratégico que busca alinear las necesidades del talento humano con los objetivos organizacionales. En este sentido, se considera que el capital humano es uno de los activos más importantes de una organización, ya que su desempeño directo impacta la eficiencia, efectividad y sostenibilidad de la misma.

2.2.2. Reclutamiento y Selección

El proceso de reclutamiento y selección son procesos clave dentro de la gestión del talento humano que se centran en atraer y seleccionar candidatos adecuados para cubrir posiciones vacantes dentro de la organización. El reclutamiento implica identificar y atraer a personas potencialmente calificadas, mientras que la selección se enfoca en evaluar a esos candidatos para decidir quién se ajusta mejor a los requerimientos del puesto y a la cultura organizacional (Baldovino, Vásquez, & Muñoz, 2021).

El reclutamiento es el proceso de identificar, atraer, seleccionar, entrevistar, contratar y adaptar a los candidatos con más talento que encajan con los valores de la empresa. El reclutamiento incluye una gama más amplia de actividades y habilidades que la mera contratación.

El proceso de reclutamiento inicia con la detección de necesidades, donde se identifica y analiza la vacante. Luego, se planifica la estrategia de reclutamiento, definiendo canales y plazos. Se realiza la atracción de candidatos mediante publicaciones y difusión de la oferta. Posteriormente, se reciben y filtran los CVs, seleccionando los más adecuados. Se llevan a cabo entrevistas preliminares y técnicas, y se aplican pruebas si es necesario. Tras las entrevistas finales, se verifican referencias y antecedentes. Se elige al candidato ideal y se presenta la oferta laboral. Si la oferta es aceptada, se procede a la firma del contrato. Finalmente, se realiza la incorporación, asegurando una adecuada inducción y adaptación del nuevo colaborador. (Espinoza, 2023)

2.2.3. Capacitación y Desarrollo

La capacitación y desarrollo se refiere a los esfuerzos sistemáticos que realiza una organización para mejorar las competencias y habilidades de sus empleados. La

capacitación se centra en el aprendizaje de habilidades específicas necesarias para realizar tareas concretas, mientras que el desarrollo abarca un enfoque más amplio que incluye el crecimiento profesional y personal a largo plazo (Agudelo Orrego & Valencia, 2022).

2.2.4. Evaluación y Retención del Talento

La evaluación y la retención del talento es un proceso estructurado mediante el cual se mide y valora el rendimiento de los empleados en relación con los objetivos y estándares establecidos por la organización. Este proceso busca proporcionar retroalimentación útil y motivar el desarrollo personal y profesional de los trabajadores multimedia (Martínez , 2021).

2.2.5. Desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere a la manera en que un empleado ejecuta las tareas y responsabilidades asignadas en su puesto de trabajo. Se evalúa en términos de eficacia, eficiencia y calidad de trabajo, y es un indicador clave de la productividad y el éxito organizacional. Este concepto no solo abarca los resultados alcanzados, sino también la forma en que se logran esos resultados, incluyendo comportamientos, actitudes y competencias del empleado (Atanacio, 2024).

2.2.6. Productividad

"La productividad se refiere a la cantidad y calidad de trabajo que un empleado realiza en un período de tiempo determinado. Es un indicador clave que refleja la eficiencia en el uso de recursos para lograr resultados " (Martínez Í. A., 2021, pág. 21).

2.2.7. Calidad del Trabajo

"La calidad del trabajo se refiere a la medida en que un empleado cumple con los estándares requeridos en su desempeño, incluyendo la precisión, la atención al detalle y la satisfacción del cliente" (Chaparro, 2023, pág. 125).

2.2.8. Satisfacción Laboral

"La satisfacción laboral se refiere al grado de bienestar y contento que experimenta un empleado en su trabajo. Este factor está directamente relacionado con el compromiso, la lealtad y el desempeño general del empleado" (Angulo, 2022).

2.3 Conceptual

"Un rol es la función o contribución que un empleado ofrece a un equipo de trabajo, cuando alguien asume el rol de líder, significa que, por sus cualidades o por las circunstancias, es la persona más adecuada para guiar al equipo en ese momento" (Personio, 2023)

Talento humano: Es uno de los recursos más meritorios en las empresas y permite diferenciarse entre los competidores del mercado. Desde hace tiempo, se reconoce que la capacidad del personal y su contribución significativa al logro de los objetivos

institucionales son clave para mejorar la productividad y eficacia de la industria, esto, a su vez, permite que la productividad aumente de manera sostenida a mediano y largo plazo (Muñoz & Lombeida, 2021).

Gestión de talento humano (GTH): La GTH es un enfoque que reconoce a los trabajadores como individuos dotados de habilidades y capacidades intelectuales, es así que, las organizaciones dependen de estas habilidades para operar eficientemente, producir bienes y servicios, y alcanzar tanto sus objetivos generales como estratégicos (Muñoz & Lombeida, 2021).

Estrategias colaborativas: Es un enfoque planificado y estructurado que promueve el trabajo conjunto de individuos o grupos hacia un objetivo común, optimizando la utilización de recursos y habilidades (Hernández & Jaramillo, 2021)

Equipos de resolución de problemas: Compuestos por un grupo de cinco a doce individuos de la misma jurisdicción, quienes se congregan para intercambiar ideas, sugerencias y soluciones destinadas a mejorar los procesos, la calidad y el ambiente laboral. Aunque estos equipos generan recomendaciones sobre los problemas analizados, carecen de la autoridad para implementar dichas recomendaciones (Rodríguez, Palacios, & Barros, 2020)

Liderazgo: El liderazgo es el proceso a través del cual una persona, llamada líder, practica una influencia sobre un grupo de individuo, dentro de una organización es esencial para su correcto funcionamiento, ya que el éxito o el fracaso de la misma están determinados por las características del líder. La importancia de este tema radica en su influencia directa en la cultura y el ambiente organizacional, siendo el líder el principal responsable de su calidad (Campos, Sánchez, & Perez, 2020)

2.4 Legal

Constitución de la República del Ecuador.

Art. 33.- El trabajo es tanto un derecho como un deber social y económico, siendo una fuente de realización personal y pilar de la economía. El Estado asegurará a los trabajadores el respeto total a su dignidad, una vida digna, salarios justos y la posibilidad de desempeñar un trabajo saludable que hayan elegido o aceptado libremente. (Constitución de La República Del Ecuador, 2008, p. 18)

Art 61.- Los ciudadanos y ciudadanas de Ecuador tienen derecho a ocupar cargos y funciones públicas basados en méritos y habilidades, dentro de un proceso de selección y designación que sea transparente, inclusivo, justo, plural y democrático. Este sistema debe asegurar la participación equitativa y la paridad de género, ofrecer igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y fomentar la participación intergeneracional. (Constitución de La República Del Ecuador, 2008, p. 28)

Código de Trabajo

Art. 31.- Trabajo de grupo.- Si el empleador asigna tareas a un grupo de trabajadores, deberá mantener para cada uno de ellos sus derechos y responsabilidades como empleador.

Art 42. Obligaciones del Empleador LITERAL 10. Respetar las asociaciones de trabajadores; LITERAL 13. Tratar a los trabajadores con consideración, evitando maltratos verbales o físicos.. LITERAL 15. Atender las reclamaciones del recurso humano. (Código del Trabajo del Ecuador, 2012, p. 20)

Art 45. Obligaciones del Trabajador a) Realizar el trabajo según lo estipulado en el contrato, con la intensidad, cuidado y esmero adecuados, en el tiempo y lugar acordados.

d) Mantener una buena conducta durante el desempeño laboral.(Código del Trabajo del Ecuador, 2012, p. 25)

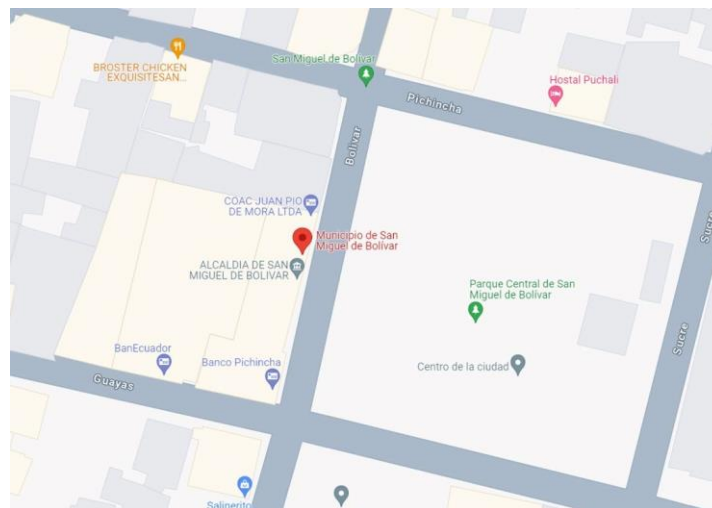
Art.47 del Código del Trabajo, La duración máxima de la jornada laboral será de ocho horas diarias, no superando las cuarenta horas semanales, salvo que la ley disponga lo contrario. Las jornadas laborales obligatorias no deben exceder de cinco días a la semana, es decir, un total de 40 horas semanales. (Código del Trabajo del Ecuador, 2012, p. 27).

2.5 Georreferencial

La presente investigación se realiza en el Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar, ubicado en la calle Bolívar, entre Pichincha y Guayas.

Figura 1

Ubicación del GADM San Miguel de Bolívar



Nota: La figura presenta la ubicación del GADM de San Miguel donde se realizará la investigación

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo descriptivo, ya que, compila información sobre las peculiaridades, métodos, aspectos o propiedades del sujeto de estudio. También fue de tipo exploratoria la cual se emplea para investigar temas poco conocidos o comprendidos, con el propósito de obtener una visión general, identificar patrones y generar nuevas ideas o preguntas de investigación (Sampieri, Collado, & Lucio, 2014)

El estudio es descriptivo y exploratorio porque detalla y describe las características del objeto de estudio como son las estrategias colaborativas para la conformación de equipos de trabajo efectivos en el área de talento humano del GADM de San Miguel de Bolívar.

3.2. Enfoque de la investigación

Se utilizó el enfoque mixto, es decir cualicuantitativo, debido a que, en este estudio se empleará la recolección y análisis de la información o datos y, en base a una adecuada medición numérica y análisis estadístico, establece pautas del comportamiento del objeto de estudio (Sampieri, Collado, & Lucio, 2014)

Es así que a través de este enfoque se recolectó información pertinente mediante la revisión bibliográfica y observación directa de la realidad que acontece en el área de Talento Humano del GADM de San Miguel de Bolívar, seguidamente se realizará un análisis e interpretación de los resultados.

3.3. Métodos de investigación

Para este estudio se utilizó el método deductivo, ya que se comenzó con una perspectiva general y luego se fue detallando hacia aspectos específicos. En otras palabras, se inició con el marco teórico para desglosar los temas relevantes, hasta llegar a la aplicación de los instrumentos de investigación, lo que permitió afinar los análisis y resultados del estudio.

Además, el método inductivo fue aplicado al momento de la compilación y análisis de datos específicos a través de encuestas dirigidas a las personas que laboran en el área de Talento Humano del GAD de San Miguel. De este modo, se inició con observaciones concretas, buscando instituir teorías en base a estos datos y analizando las conductas de los trabajadores frente a la conformación de equipos de trabajo efectivos. El objetivo fue derivar conclusiones generales sobre cuáles son las adecuadas estrategias colaborativas para la conformación de dichos equipos de trabajo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

Las técnicas que fueron usadas en la investigación son encuestas, mientras que el instrumento fue el cuestionario. De esta manera, se obtuvo información y se contribuyó con el desarrollo de la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del GADM de San Miguel de Bolívar.

Encuesta. - Se realizó una encuesta a los trabajadores del área de talento humano del GADM de San Miguel de Bolívar. Así mismo, se realizó otra encuesta al director del área de talento humano del GADM de San Miguel de Bolívar.

3.5. Universo, Población y Muestra

La población está constituida por los trabajadores del área de talento humano del GADM de San Miguel de Bolívar, siendo 8 personas. Dado que la población en la presente investigación es pequeña, se procedió a trabajar con todos los individuos, por lo tanto, no existe una muestra en este estudio.

3.6. Procesamiento de la información

El procesamiento de la información se llevará a cabo en varias etapas:

Codificación de Datos: Los datos obtenidos de las encuestas serán codificados para facilitar su análisis. Esto implica asignar números o categorías a las respuestas para convertir datos cualitativos en cuantitativos.

Análisis Cualitativo: Se analizarán utilizando técnicas de análisis de contenido, donde se identificarán temas y patrones recurrentes. Se codificarán las respuestas y se interpretarán en función de los objetivos de investigación.

Informe Final: Finalmente, se redactará un informe que incluirá la descripción del proceso de investigación, los resultados obtenidos y las conclusiones derivadas del análisis. Este informe será fundamental para presentar los hallazgos y contribuir al entendimiento de la gestión del talento humano en el contexto del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Bolívar.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

4.1.1 Análisis de contenido de encuesta aplicada a los trabajadores

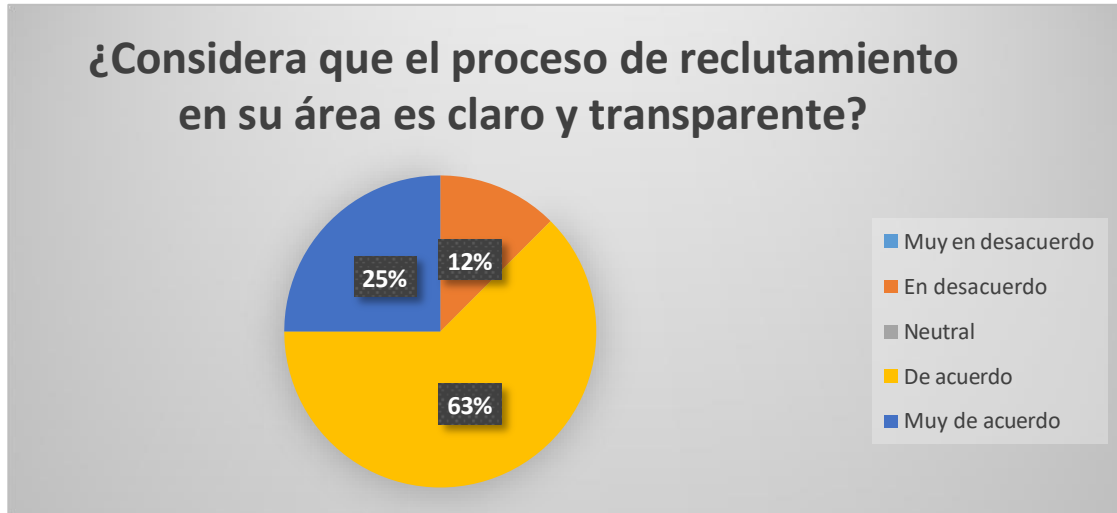
Tabla 2
Reclutamiento

1. ¿Considera que el proceso de reclutamiento en su área es claro y transparente?

Válidos	Muy en desacuerdo	
	En desacuerdo	1
	Neutral	
	De acuerdo	5
	Muy de acuerdo	2

Elaborado por: Jairo Arcos y Henry Sani

Gráfico 1
Reclutamiento



Elaborado por: Jairo Arcos y Henry Sani

En la **Tabla 2** se presenta los resultados reflejan una percepción positiva predominante, ya que el 63% de los encuestados tienen opiniones favorables. La presencia de un 12% en desacuerdo sugiere que, aunque la percepción general es buena, puede haber aspectos específicos que requieren atención o mejora para aumentar la satisfacción de todos los participantes.

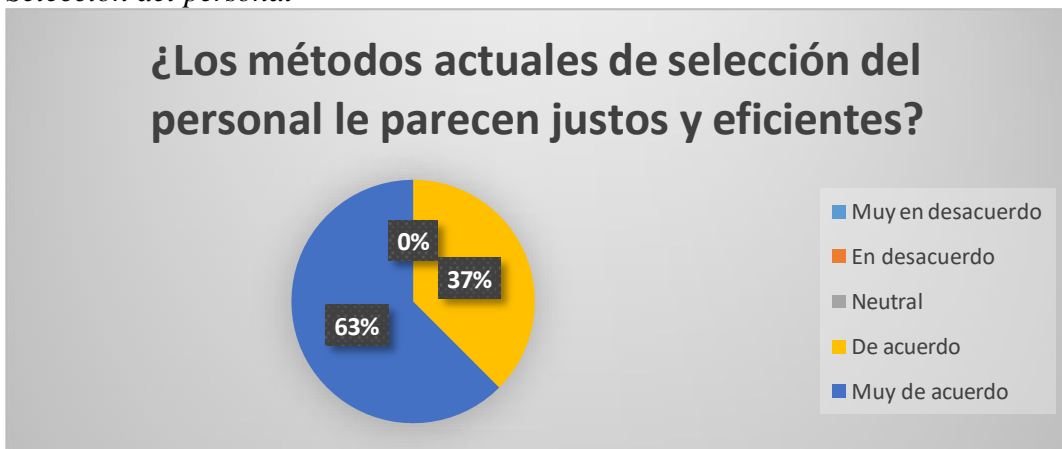
Tabla 3
Selección del personal

2. ¿Los métodos actuales de selección del personal le parecen justos y eficientes?	
Válidos	Muy en desacuerdo
	En desacuerdo
	Neutral
	De acuerdo
	Muy de acuerdo
	3

Muy de acuerdo	5
-------------------	---

Elaborado por: Jairo Arcos y Henry Sani

Gráfico 2
Selección del personal



Elaborado por: Jairo Arcos y Henry Sani

En la **Tabla 3** se presentan los siguientes resultados: muestran una percepción extremadamente positiva, con más de la mitad de los encuestados, expresando un alto nivel de acuerdo. Esto indica que las acciones, políticas o aspectos evaluados están generando un impacto significativo y positivo entre los participantes.

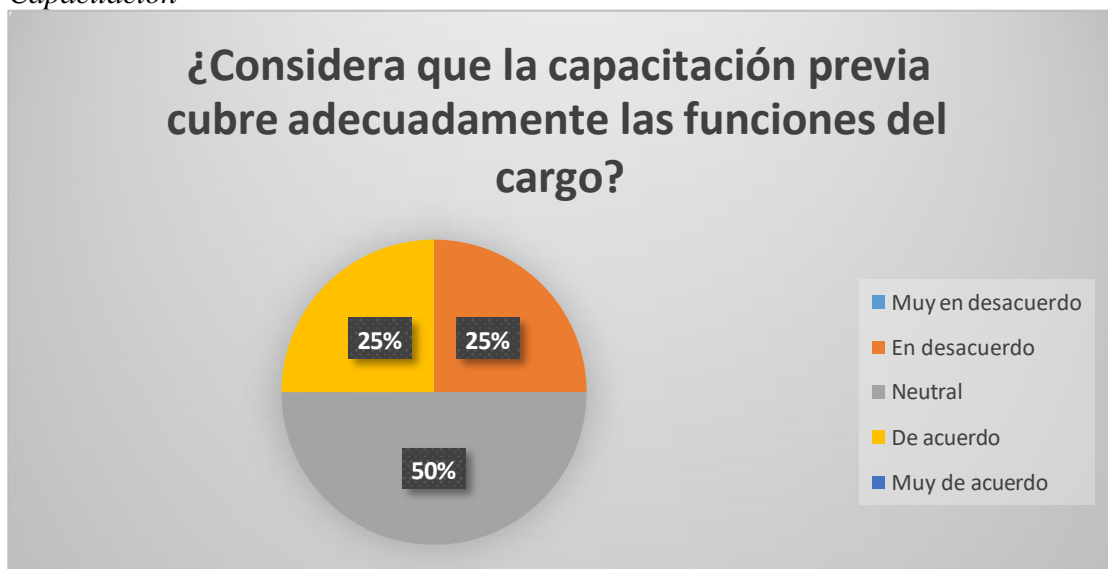
Tabla 4
Capacitación

3. ¿Considera que la capacitación previa cubre adecuadamente las funciones del cargo?	
Válidos	Muy en desacuerdo
	En desacuerdo
	2

Neutral	4
De acuerdo	2
Muy de acuerdo	

Elaborado por: Jairo Arcos y Henry Sani

Gráfico 3
Capacitación



Elaborado por: Jairo Arcos y Henry Sani

En la **Tabla 4** el análisis muestra una percepción mayoritariamente neutra, con opiniones divididas entre desacuerdo y acuerdo. Estos resultados sugieren que el tema evaluado no genera un impacto significativo o consenso entre los participantes, y que existen áreas de mejora para reducir las opiniones negativas y aumentar las positivas.

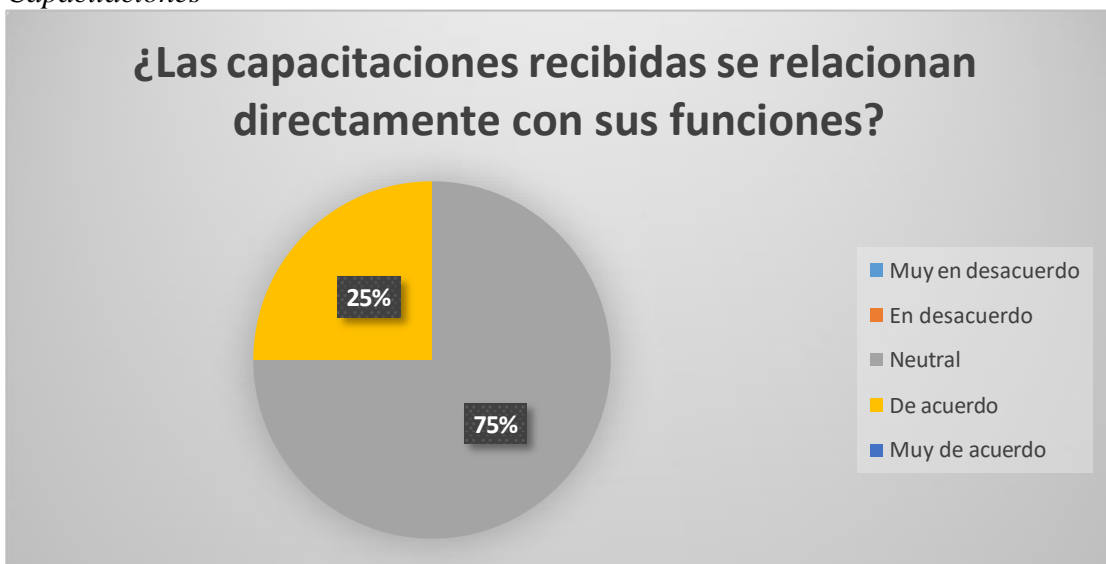
Tabla 5
Capacitaciones

4.	¿Las capacitaciones recibidas se relacionan directamente con sus funciones?
----	---

Válidos	Muy en desacuerdo	
	En desacuerdo	
	Neutral	6
	De acuerdo	2
	Muy de acuerdo	

Elaborado por: Jairo Arcos y Henry Sani

Gráfico 4
Capacitaciones



Elaborado por: Jairo Arcos y Henry Sani

En la **Tabla 5** los resultados muestran que las capacitaciones, no provocan una respuesta definida entre los empleados. El elevado número de respuestas neutrales indica que las capacitaciones podría no tener un impacto relevante en ellos o que carecen de información suficiente para emitir una opinión.

Tabla 6
Evaluaciones

5. ¿Las evaluaciones de capacitación son justas y objetivas?	
Válidos	Muy en desacuerdo
	En desacuerdo
	Neutral
	De acuerdo
	Muy de acuerdo
	3
	5

Elaborado por: Jairo Arcos y Henry Sani

Gráfico 5
Evaluaciones



Elaborado por: Jairo Arcos y Henry Sani

La **Tabla 6** muestra una respuesta extremadamente positiva, con un 100% de los participantes estando de acuerdo con el tema evaluado, de los cuales la mayoría está muy de acuerdo. Esto indica que el tema es ampliamente apreciado y tiene una fuerte aceptación entre los encuestados.

Tabla 7

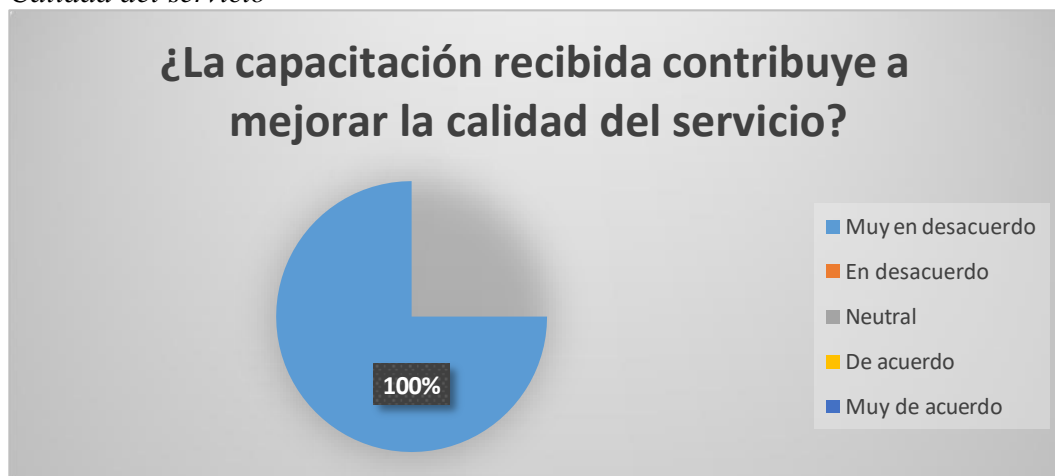
Calidad del servicio

6. ¿La capacitación recibida contribuye a mejorar la calidad del servicio?	
Válidos	Muy en desacuerdo
	En desacuerdo
	Neutral
	De acuerdo
	Muy de acuerdo
	8

Elaborado por: Jairo Arcos y Henry Sani

Gráfico 6

Calidad del servicio



Elaborado por: Jairo Arcos y Henry Sani

En la **Tabla 7** el análisis evidencia una respuesta completamente positiva, con una aprobación total del 100% en la categoría "Muy de acuerdo." Este nivel de unanimidad rara vez se observa y destaca que el tema evaluado ha tenido un impacto altamente positivo y significativo entre los encuestados.

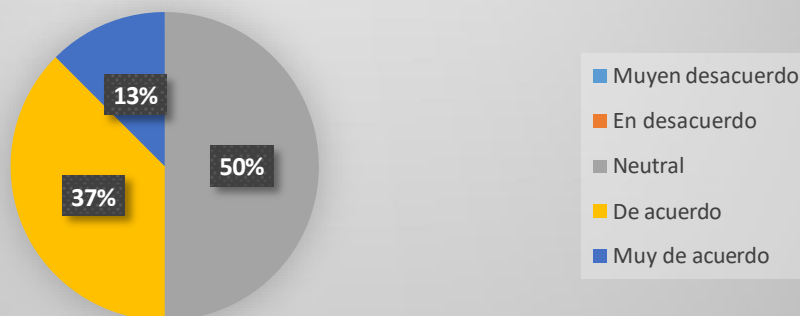
Tabla 8
Evaluaciones de desempeño

7. ¿Considera que las evaluaciones de desempeño son objetivas?	
Válidos	
Muy en desacuerdo	
En desacuerdo	
Neutral	4
De acuerdo	3
Muy de acuerdo	1

Elaborado por: Jairo Arcos y Henry Sani

Gráfico 7
Evaluaciones de desempeño

¿Considera que las evaluaciones de desempeño son objetivas?



Elaborado por: Jairo Arcos y Henry Sani

La **Tabla 8** muestra que, la tendencia general es favorable o neutra, lo que sugiere que la afirmación es aceptada o al menos no rechazada por los encuestados. Sin embargo, el alto porcentaje de neutralidad podría indicar la necesidad de investigar más a fondo para entender las razones detrás de esa postura.

Tabla 9

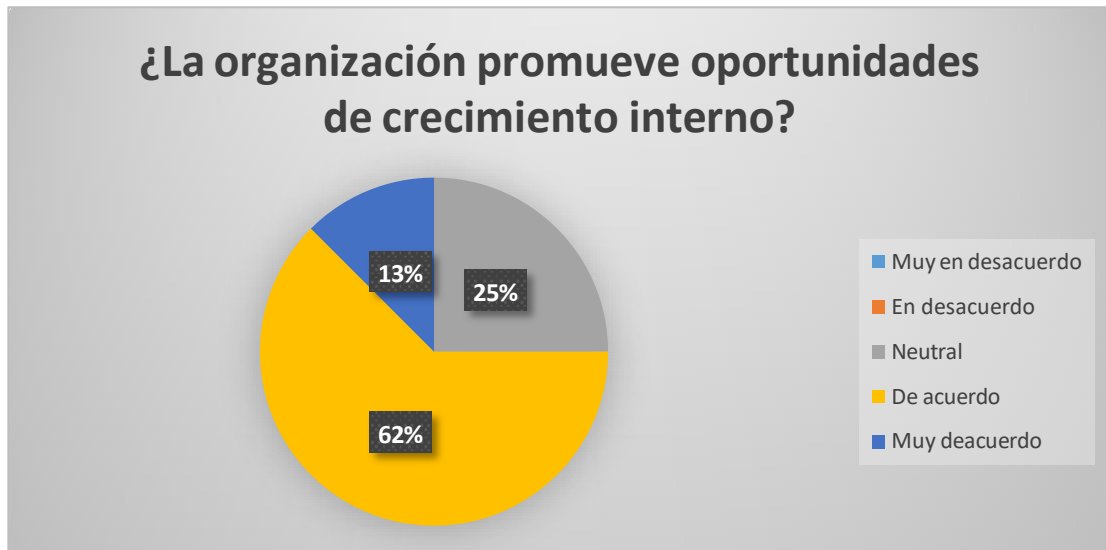
Crecimiento Interno

8. ¿La organización promueve oportunidades de crecimiento interno?	
Válidos	
Muy en desacuerdo	
En desacuerdo	
Neutral	2
De acuerdo	5
Muy de acuerdo	1

acuerdo

Elaborado por: Jairo Arcos y Henry Sani

Gráfico 8
Crecimiento interno



Elaborado por: Jairo Arcos y Henry Sani

La **Tabla 9** indica que los resultados reflejan un alto nivel de aceptación con un respaldo positivo. Sin embargo, el pequeño grupo neutral podría ser objeto de exploración adicional para comprender sus motivaciones o inquietudes específicas.

Tabla 10
Ambiente laboral

9. ¿Se siente satisfecho con el ambiente laboral en su área?

Válidos	Muy en desacuerdo	
	En desacuerdo	
	Neutral	
	De	3

acuerdo	
Muy de acuerdo	5

Elaborado por: Jairo Arcos y Henry Sani

Gráfico 9
Crecimiento interno



Elaborado por: Jairo Arcos y Henry Sani

En la **Tabla 10**, no se registraron opiniones negativas o neutrales, lo que implica que todos los encuestados tienen una percepción favorable. Esto sugiere que el tema evaluado probablemente sea bien recibido o que las expectativas se han cumplido.

4.1.2 Discussion

En el análisis de la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal De San Miguel De Bolívar, se identificaron destrezas exitosas que contribuyen significativamente al incremento de la productividad y la satisfacción de los empleados.

Uno de los hallazgos más relevantes es la implementación de un sistema de capacitación y desarrollo profesional continuo, el cual permite a los trabajadores mejorar sus habilidades y conocimientos. En estas encuestas ha resultado el compromiso de los empleados, Asimismo, el municipio ha priorizado un ambiente organizacional positivo mediante estrategias de bienestar laboral, tales como horarios flexibles, incentivos por desempeño y programas de reconocimiento. Estas acciones han favorecido un clima de trabajo armonioso y han fortalecido la motivación del personal, lo que se traduce en una mayor calidad en la atención a la ciudadanía.

Otro aspecto clave en la gestión del talento humano en el municipio ha sido la aplicación de procesos de selección y evaluación basados en méritos y competencias. La transparencia en la contratación ha permitido la incorporación de profesionales altamente calificados, lo que ha mejorado la eficiencia en la administración pública y ha reducido la incidencia de prácticas clientelistas.

En relación con el liderazgo, se observó que el municipio promueve una cultura organizacional basada en la comunicación efectiva y la participación activa de los empleados en la toma de decisiones. Este enfoque ha generado un sentido de pertenencia y ha fortalecido el compromiso institucional, lo que impacta positivamente en la productividad y la innovación dentro del gobierno local.

Los resultados obtenidos en este estudio confirman que una adecuada gestión del talento humano incide directamente en el desempeño laboral. El caso del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal De San Miguel De Bolívar demuestra que la inversión en capacitación, bienestar laboral, selección basada en méritos y liderazgo participativo son factores determinantes para mejorar la eficiencia y la calidad del servicio público.

CONCLUSIONES

- La investigación demuestra que la gestión del talento humano es un elemento crítico para el éxito organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Bolívar. Se ha evidenciado que las prácticas efectivas de selección, formación y desarrollo de personal no solo mejoran las habilidades individuales, sino que también fomentan un sentido de pertenencia y compromiso con la misión institucional. Esto se traduce en un desempeño laboral superior, donde los empleados se sienten valorados y motivados para alcanzar los objetivos de la entidad.
- Los hallazgos indican que la capacitación regular y estructurada es fundamental para el crecimiento profesional de los empleados. La implementación de programas de formación no solo aumenta las competencias técnicas y habilidades blandas, sino que también contribuye a la satisfacción laboral. Los empleados que participan en oportunidades de capacitación tienden a mostrar un mayor interés en sus tareas y en el desarrollo de sus carreras, lo que repercute positivamente en la calidad de sus aportes al servicio público.
- La relación entre la motivación del personal y su desempeño laboral es evidente en esta investigación. Las prácticas de reconocimiento y recompensa son esenciales para crear un ambiente laboral positivo. Cuando los empleados sienten que su trabajo es apreciado y recompensado, su nivel de compromiso y esfuerzo aumenta significativamente, lo que se traduce en una mayor productividad y calidad del servicio ofrecido a la ciudadanía.
- Se concluye que para maximizar el desempeño laboral, es imprescindible adoptar un enfoque integral que considere tanto las necesidades de desarrollo profesional como el bienestar emocional de los empleados. Esto implica no solo la implementación de políticas de capacitación y motivación, sino también la creación de un entorno laboral que promueva la colaboración, la comunicación efectiva y un balance adecuado entre la vida personal y profesional.
-

RECOMENDACIONES

- Se recomienda diseñar e implementar un programa de capacitación que sea dinámico y responda a las necesidades cambiantes del personal y de la organización. Este programa debe incluir talleres, seminarios y cursos en línea que aborden tanto habilidades técnicas específicas como competencias interpersonales. La evaluación constante de la efectividad de estos programas permitirá realizar ajustes y mejoras continuas, garantizando así que el personal esté siempre preparado para enfrentar nuevos desafíos y mejorar su desempeño.
- Es fundamental desarrollar un sistema estructurado de reconocimiento que valore y celebre los logros de los empleados. Este sistema podría incluir reconocimientos mensuales, bonificaciones por desempeño y oportunidades de avance profesional. La implementación de estas prácticas no solo aumentará la motivación de los empleados, sino que también fomentará un ambiente de trabajo competitivo y colaborativo, donde los empleados se sientan inspirados.
- Se sugiere establecer un calendario de evaluaciones de desempeño que sea transparente y participativo. Estas evaluaciones deben incluir autoevaluaciones y retroalimentación 360 grados, donde los empleados puedan recibir comentarios de sus superiores, colegas y subordinados. Este proceso no solo ayudará a identificar áreas de mejora, sino que también brindará a los empleados una visión clara de sus fortalezas y oportunidades de desarrollo, promoviendo así un crecimiento continuo.
- Es crucial crear un entorno de trabajo que priorice el bienestar emocional y mental de los empleados. Esto puede lograrse mediante la implementación de políticas que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como mediante la oferta de servicios de apoyo psicológico y programas de bienestar. La creación de espacios para la comunicación abierta y el trabajo colaborativo, así como la promoción de actividades recreativas y de team building, contribuirán a un clima laboral saludable, donde los empleados se sientan apoyados y motivados para contribuir al éxito de la organización.

BIBLIOGRAFÍA

- Agudelo Orrego, B. E., & Valencia, M. E. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de ciencias sociales*, 122-136.
- Angulo, J. E. (2022). La Administración de Talento Humano en el Desempeño Laboral en el GAD Municipal de San Miguel de Bolívar. BS thesis. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo.
- Atanacio, S. A. (2024). Riesgo ergonómico y desempeño laboral del personal de enfermería de la Clínica Ortega, Huancayo, 2023.
- Baldovino, F. H., Vásquez, M. A., & Muñoz, M. E. (2021). La importancia del proceso de selección de personal en el desarrollo de las políticas de gestión del talento humano en las pymes colombianas. *Conocimiento global*, 48-60.
- Campos, L. A., Sánchez, A. R., & Perez, E. R. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 156–174.
- Cari, R. Y. (2024). Clima institucional y gestión administrativa en la Institución Educativa Secundaria de San Martín de Juliaca-2023.
- Chaparro, N. E. (2023). Hoja del jurado. *Diss.*
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. *Elsevier Editora*.
- Constituyente, A. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Obtenido de <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>
- Cruz, N. P. (2024). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Pedro Carbo. *UNESUM*.

- Egidios, D. (2000). *Comunicación en instituciones y organizaciones: una aproximación teórico-analítica a su diversidad conceptual*. Obtenido de Revista Latina de Comunicación Social: <https://www.ull.es/publicaciones/latina/argentina2000/16egidos.htm>
- Flores, A. R. (2023). La gestión de talento humano y la prestación de servicios en el departamento de cultura y deporte del GAD Municipal – Pastaza. *UNACH*.
- Galarza, C. M. (2019). Satisfacción laboral de docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018.
- Hernández, Y. E., & Jaramillo, A. F. (2021). Caracterización de las actividades de trabajo en equipo en una empresa. *Revista Perspectiva Empresarial*, 122-138.
- Martínez, A. (2021). La gestión del talento en empresas familiares como variable importante para su trascendencia.
- Martínez, Í. A. (2021). Retos del sistema tributario ante la progresiva robotización en el ámbito laboral.
- Muñiz, R. (16 de 07 de 2018). *Marketing XXI*. Obtenido de <https://www.marketing-xxi.com/la-marca-46.htm>
- Muñoz, G. A., & Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*.
- Personio. (2023). ¿Qué es un rol en un grupo de trabajo? <https://www.personio.es/glosario/roles-en-grupos-de-trabajo/>.
- Rodríguez, M. R., Palacios, M. M., & Barros, M. R. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 748-778.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9227/1/T4039-MAE-Espinoza-Dise%C3%B1o.pdf>

Bouzas Ortiz, J. A. & Reyes Gaytán, G. (2019). Gestión del talento humano: (ed.). IURE Editores. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/130372>

Cuesta Santos, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento: (ed.). Ecoe Ediciones. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/69130>

Velasco Lince, E. M. (2012). La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del ITSTA: (ed.). B - Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/30122>

Queipo, B. (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio La Victoria. Revista de Ciencias Sociales. 8(3), 2002: (ed.). Red Universidad del Zulia. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/17124>

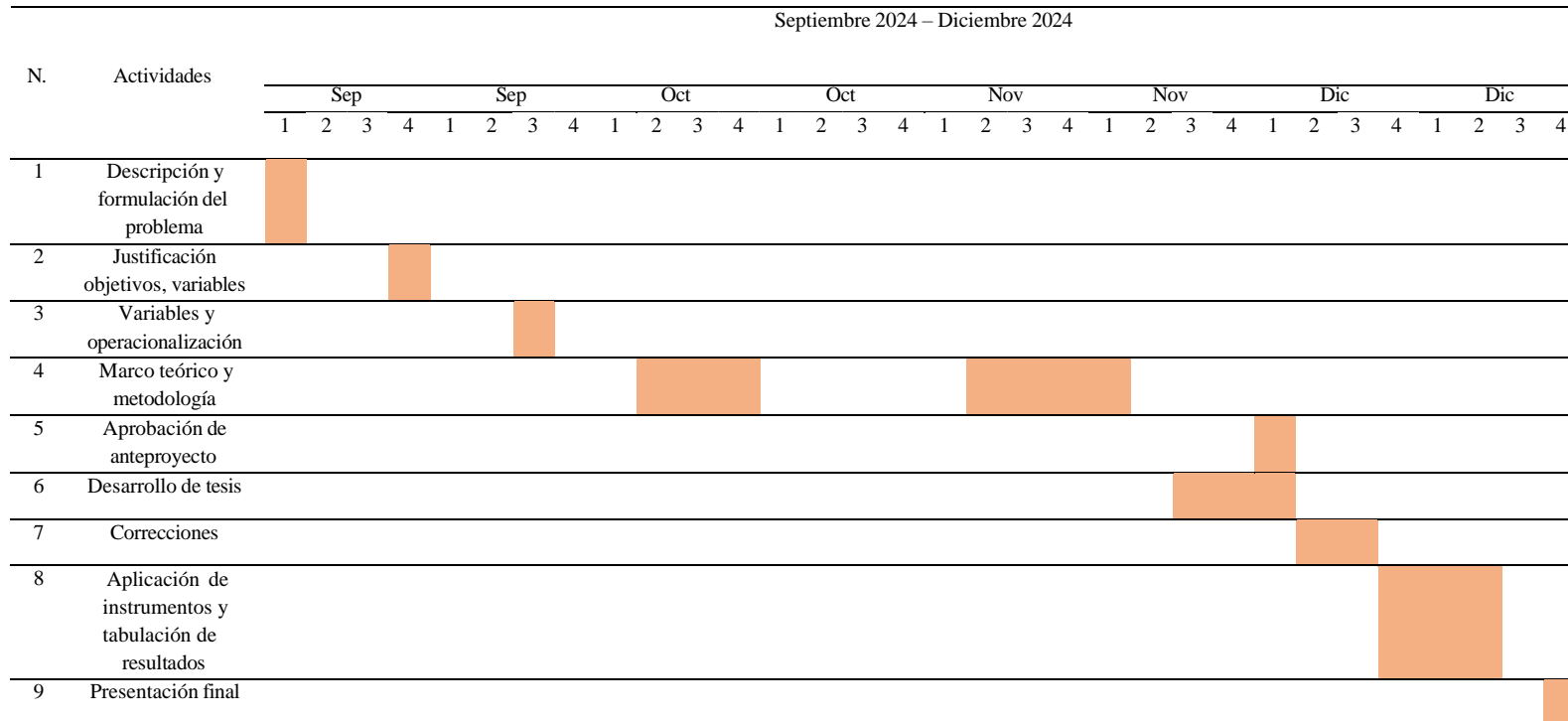
Pedraza, E. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales. 16(3), 2010: (ed.). Red Universidad del Zulia. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/17378>

ANEXOS

Cronograma (Gantt)

Tabla 11

Cronograma de actividades



Presupuesto Ejecutado

Tabla 12
Presupuesto

Actividades realizadas	Costo
Transporte	10.00
Impresiones	05.00
Luz	00.00
Internet	05.00
Anillados	08.00
Alimentación	05.00
Total	33.00

Nota: En la tabla se presenta el presupuesto para el presente trabajo

Instrumentos de recopilación de datos

Encuesta dirigida a: Trabajadores del área de talento humano del gobierno autónomo descentralizado municipal de San Miguel de Bolívar.

Objetivo: La Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral En El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal De San Miguel De Bolívar, Año 2024.

Instrucciones: Lea y marque con una X la respuesta correcta

Cuestionario	
1.¿Considera que el proceso de reclutamiento en su área es claro y transparente?	
Muy en desacuerdo	
En desacuerdo	
Neutral	
De acuerdo	
Muy de acuerdo	
2.¿Los métodos actuales de selección del personal le parecen justos y eficientes?	
Muy en desacuerdo	
En desacuerdo	
Neutral	
De acuerdo	
Muy de acuerdo	
3.¿Considera que la capacitación previa cubre adecuadamente las funciones del cargo?	
Muy en desacuerdo	
En desacuerdo	
Neutral	
De acuerdo	
Muy de acuerdo	
4.¿Las capacitaciones recibidas se relacionan directamente con sus funciones?	
Muy en desacuerdo	
En desacuerdo	

Neutral	
De acuerdo	
Muy de acuerdo	
5.¿Las evaluaciones de capacitación son justas y objetivas?	
Muy en desacuerdo	
En desacuerdo	
Neutral	
De acuerdo	
Muy de acuerdo	
6. ¿La capacitación recibida contribuye a mejorar la calidad del servicio?	
Muy en desacuerdo	
En desacuerdo	
Neutral	
De acuerdo	
Muy de acuerdo	
7.¿Considera que las evaluaciones de desempeño son objetivas?	
Muy en desacuerdo	
En desacuerdo	
Neutral	
De acuerdo	
Muy de acuerdo	
8.¿La organización promueve oportunidades de crecimiento interno?	
Muy en desacuerdo	
En desacuerdo	
Neutral	
De acuerdo	
Muy de acuerdo	
9.¿Se siente satisfecho con el ambiente laboral en su área?	
Muy en desacuerdo	
En desacuerdo	
Neutral	

Evidencias Fotográficas



Documentos De Interes



UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVAR



EXTENSIÓN
SAN MIGUEL

San Miguel 19 de noviembre del 2024

Asunto: Solicitud para realizar el Proyecto de Titulación sobre "La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal de San Miguel de Bolívar, año 2024".

De nuestra consideración:

El señor, **Jairo Ariel Arcos Sinchigalo**, portador de la cédula de ciudadanía No. **1803827474**, y el señor **Henry Paúl Saní Cujilema** portador de la cédula de ciudadanía No. **0604371013** estudiantes del NOVENO ciclo paralelo "A" de la carrera de Gestión de Talento Humano, nos permitimos dirigirnos a usted.

Doctor, Vinicio Coloma
Alcalde

Los presentes tienen como finalidad solicitar la aprobación para llevar a cabo el Proyecto de Titulación en el Municipio de San Miguel de Bolívar. El tema de estudio será. **La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal de San Miguel de Bolívar, año 2024**".

Considerando la excelencia y liderazgo del Municipio de San Miguel de Bolívar, percibimos que sus instalaciones proporcionarían un contexto propicio para el desarrollo de esta investigación. Consciente de la importancia de este proceso, me comprometo a acatar cualquier requerimiento adicional que el Municipio de San Miguel de Bolívar considere pertinente, asegurando así un procedimiento exento de inconvenientes.

Atentamente,

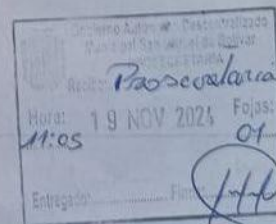
Jairo Ariel Arcos Sinchigalo
CI. 1803827474
Correo: jarcos@mail.es.ueb.edu.ec

Ing. Chávez Betancourt Ricardo Javier
Director de Tesis

Henry Paúl Saní Cujilema
CI.
0604371013
Correo: hsani@mail.es.ueb.edu.ec

Autores de Tesis

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec



San Miguel de Bolívar, 05 de Diciembre del 2024

Suscrito Jefa de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Bolívar, Magister Jenny Marilú Aguiar Uchubanda

AUTORIZO

A los Estudiantes *ARIEL ARCOS SINCHIGALO* y *HENRY PAUL SANI CUJILEMA*; llevar a cabo el Proyecto de Titulación "*LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR, AÑO 2024*".

Se expide el presente a petición de los interesados



**Jefa de la Unidad Administrativa de Talento Humano del
Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de
Bolívar**

JUN TOS LO VAMOS A LOGRAR
Administración 2023 – 2027

San Miguel de Bolívar
Calle: Guayas 11-25 y Bolívar

ING. RICARDO XAVIER CHÁVEZ BETANCOURT, EN CALIDAD DE DIRECTOR
DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: "La Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral En El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal De San Miguel De Bolívar, año 2024.", presentado por el señor Arcos Sinchigala Jairo Ariel y el señor Sani Cujilema Henry Paúl, estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un porcentaje de similitud del 6%, como se evidencia en el documento adjunto.

San Miguel, febrero del 2025

Atentamente,



Ing. Ricardo Xavier Chávez Betancourt
Director

6% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...




Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 20 palabras)

Exclusiones


- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 6%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 1%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
66 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.