

EL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GAD PEDRO CARBO

HUMAN TALENT AND ITS IMPACT ON THE WORK PERFORMANCE OF THE PEDRO CARBO GAD

Aldrin Jefferson Calle García¹, Lady Rosmery Cercado Barragán²

RESUMEN

El objetivo principal de este estudio fue analizar como el talento humano influye en el rendimiento laboral de los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Pedro Carbo. Se utilizaron encuestas dirigidas a 173 funcionarios y una entrevista con el Director de Talento Humano para recopilar datos. Los resultados revelan que solo el 17% de los funcionarios considera que su perfil es muy adecuado para su puesto, mientras que un 32% lo ve como poco adecuado. Además, solo el 14% está totalmente de acuerdo en que la entidad identifica correctamente las competencias necesarias, y un 40% siente que su rendimiento es raramente evaluado de manera justa. Asimismo, un 13% afirma que siempre se utilizan herramientas adecuadas para evaluar competencias. Las conclusiones indican una brecha en la adecuación de perfiles, deficiencias en la identificación y evaluación de competencias, y percepciones negativas sobre la justicia en las evaluaciones de desempeño.

Palabras clave: Formación, recurso humano, reclutamiento, satisfacción laboral, municipio.

ABSTRACT

The main objective of this study was to analyze how human talent influences the job performance of officials of the Decentralized Autonomous Municipal Government of the canton Pedro Carbo. Surveys directed at 173 officials and an interview with the Director of Human Talent were used to collect data. The results reveal that only 17% of the officials consider their profile to be very suitable for their position, while 32% see it as poorly suitable. Additionally, only 14% totally agree that the entity correctly identifies the necessary competencies, and 40% feel that their performance is rarely evaluated fairly. Furthermore, 13% affirm that appropriate tools are always used to evaluate competencies. The conclusions indicate a gap in the adequacy of profiles, deficiencies in the identification and evaluation of competencies, and negative perceptions about the fairness of performance evaluations.

Keywords: Training, human resource, recruitment, job satisfaction, municipality.

1. Universidad Estatal del Sur de Manabí. aldrin.calle@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0000-0003-0178-4428>

2. Universidad Estatal del Sur de Manabí. cercado-lady0823@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0009-0008-1559-3220>



RESUMO

O principal objetivo deste estudo foi analisar como o talento humano influencia o desempenho laboral dos funcionários do Governo Autônomo Descentralizado Municipal do cantão Pedro Carbo. Foram utilizadas pesquisas dirigidas a 173 funcionários e uma entrevista com o Diretor de Talento Humano para coletar dados. Os resultados revelam que apenas 17% dos funcionários consideram seu perfil muito adequado para seu cargo, enquanto 32% o veem como pouco adequado. Além disso, apenas 14% concordam totalmente que a entidade identifica corretamente as competências necessárias, e 40% sentem que seu desempenho raramente é avaliado de maneira justa. Além disso, 13% afirmam que sempre são utilizadas ferramentas adequadas para avaliar competências. As conclusões indicam uma lacuna na adequação dos perfis, deficiências na identificação e avaliação de competências e percepções negativas sobre a justiça nas avaliações de desempenho.

Palavras-chave: Formação, recurso humano, recrutamento, satisfação no trabalho, município.

INTRODUCCIÓN

El talento humano es un componente fundamental en la administración de cualquier entidad, influyendo directamente en el desempeño laboral y, por ende, en la eficiencia y competitividad de las organizaciones (Castro & Delgado, 2020). Cabe señalar que, este enfoque revoluciona significativamente a nivel mundial, adaptándose a las nuevas demandas del mercado laboral y a las expectativas de los empleados.

Es por ello que, la Organización Internacional del Trabajo (2023), señala que los programas de desarrollo de talento, como la capacitación continua y la gestión de carreras, son prácticas comunes y esto ha aumentando la productividad laboral en un 20-25% en sectores clave.

Por otro lado, en América Latina, la gestión del talento humano enfrenta desafíos únicos debido a las características socioeconómicas y culturales de la región. Según el Banco Interamericano de Desarrollo (2020), la inversión en capacitación y desarrollo profesional en la región es inferior al promedio mundial, afectando la competitividad de las empresas. Sin embargo, un estudio de Ferry (2022), destaca que el 65% de las organizaciones latinoamericanas han incrementado su inversión en programas de desarrollo de liderazgo.

En este sentido, el desempeño laboral y la eficiencia son esenciales tanto en instituciones públicas como en empresas privadas, ya que implican la optimización de recursos y el aprovechamiento máximo del potencial individual. Según Lozano (2021), señala que estos valores se incrementan aún más cuando se combinan con una gestión administrativa eficiente del talento humano y un manejo adecuado de la administración de personal, contribuyendo no solo al desarrollo institucional, sino también al desarrollo integral del capital humano.

En este contexto, esta investigación se centra en el Gobierno Autónimo Descentralizado (GAD) del cantón Pedro Carbo, provincia del Guayas, donde la gestión del talento humano es un elemento determinante para la consecución de sus objetivos y la administración eficaz del municipio. Por lo tanto, la urgencia de comprender y mejorar los procedimientos vinculados a la administración del recurso humano en el ámbito municipal es ineludible, reconociendo la importancia de contar con un equipo laboral altamente capacitado y comprometido.

De este modo, la investigación se enfoca en evaluar las prácticas existentes, identificando estrategias que impactan en el reclutamiento y selección de personal, así como los criterios que orientan el sistema de evaluación del desempeño

para fomentar el desarrollo y retención del talento. Por lo tanto, el objetivo central es analizar cómo la gestión de talento humano incide en el desempeño laboral del GAD del cantón Pedro Carbo.

Cabe mencionar que, el beneficio de este estudio radica en su capacidad para aportar conocimientos sobre la gestión de talento humano en el ámbito municipal, señalando la importancia estratégica de contar con un personal competente y comprometido en el logro de los objetivos institucionales.

Gestión de talento humano

La gestión de talento humano es una disciplina esencial en las organizaciones, debido a que, es la encargada de optimizar el potencial de los empleados para lograr los objetivos organizacionales. Según Bonilla (2021), destaca que a través de diversas estrategias y prácticas, la gestión de talento humano busca alinear las capacidades individuales con las metas institucionales, promoviendo así un entorno de trabajo productivo y eficiente.

Así mismo, la gestión de talento humano se basa en principios fundamentales que guían su práctica. Uno de los principios clave es la equidad, que asegura que todos los empleados sean tratados de manera justa y reciban oportunidades iguales de desarrollo y reconocimiento. Además, la gestión del talento humano promueve la diversidad y la inclusión, reconociendo que un entorno laboral diverso enriquece la organización y mejora su capacidad para innovar (Ramirez, 2020).

Además, los objetivos de la gestión de talento humano son variados y abarcan múltiples dimensiones. Entre los objetivos principales se encuentran la atracción y retención del talento, el desarrollo de competencias y habilidades, la mejora del desempeño laboral y la creación de una cultura organizacional positiva. Estos objetivos se logran mediante la implementación de prácticas estratégicas que alinean los intereses

de los empleados con los objetivos de la organización (López, 2023).

Por otra parte, la gestión de talento humano se compone de varios elementos clave, cada uno de los cuales tiene un rol fundamental en el éxito de la organización. De acuerdo a Estrada (2021), estos componentes incluyen el reclutamiento, la selección, la capacitación, el desarrollo y la retención del talento.

Reclutamiento: El reclutamiento es el proceso de atraer candidatos calificados para ocupar puestos vacantes dentro de la organización. Este proceso implica la creación de anuncios de empleo atractivos, la utilización de diversas fuentes de reclutamiento y la implementación de estrategias de marca empleadora para atraer a los mejores talentos (Beltran, 2024).

Selección: La selección es el proceso de evaluar y elegir a los candidatos más adecuados para los puestos disponibles. Este proceso incluye entrevistas, pruebas de habilidades, evaluaciones psicométricas y verificaciones de antecedentes, asegurando que los candidatos seleccionados posean las competencias necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva (Bolaños, 2020).

Capacitación: La capacitación es una función crítica que involucra la formación continua de los empleados para mejorar sus habilidades y conocimientos. Programas de capacitación bien diseñados no solo mejoran el desempeño individual, sino que también contribuyen al logro de los objetivos organizacionales a largo plazo (Guerrero, 2021).

Desarrollo: El desarrollo del talento va más allá de la capacitación y se centra en el crecimiento y la progresión de los empleados dentro de la organización. Esto incluye programas de desarrollo de liderazgo, planes de carrera y oportunidades de mentoría, que preparan a los empleados para asumir roles de mayor responsabilidad (Beltran, 2024).

Retención: La retención del talento se refiere a las estrategias y prácticas implementadas para mantener a los empleados valiosos dentro de la organización. Esto puede incluir programas de reconocimiento, beneficios competitivos, oportunidades de desarrollo profesional y la creación de un ambiente de trabajo positivo (Beltran, 2024).

De la misma manera, existen diversos modelos y enfoques para la gestión de talento humano, cada uno con sus propias características y aplicaciones. Algunos de los modelos más reconocidos incluyen el Modelo de Recursos Humanos de Harvard, el Modelo de Michigan y el Modelo de Ulrich.

Modelo de Recursos Humanos de Harvard: Este modelo enfatiza la importancia de la congruencia entre la estrategia empresarial y las políticas de recursos humanos. Según Beer et al. (1984) citado por Sánchez (2021), este enfoque considera que las políticas de recursos humanos deben estar alineadas con la estrategia general de la organización para maximizar el desempeño y el compromiso de los empleados.

Modelo de Michigan: También conocido como el modelo de “ajuste estratégico”, este enfoque destaca la necesidad de alinear las prácticas de recursos humanos con la estrategia empresarial para asegurar la eficiencia organizacional. Fombrun, Tichy y Devanna (1984), citado por Sánchez (2021), sugieren que un ajuste adecuado entre la estrategia y las prácticas de recursos humanos es crucial para el éxito organizacional.

Modelo de Ulrich: Este modelo propone que los profesionales de recursos humanos deben asumir múltiples roles, incluyendo el de socio estratégico, experto administrativo, defensor de los empleados y agente de cambio. Ulrich (1997), citado por Sánchez, argumenta que esta multifuncionalidad permite a los profesionales de recursos humanos contribuir de manera más significativa al éxito de la organización.

En este orden de ideas, la gestión de talento humano es un campo dinámico y multifacético que desempeña un papel esencial en el éxito organizacional. Mediante la implementación de principios sólidos, objetivos claros y componentes clave como el reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo y retención, las organizaciones pueden maximizar el potencial de sus empleados y asegurar su competitividad en el mercado.

Además, la aplicación de modelos y enfoques estratégicos permite a las organizaciones adaptar sus prácticas de gestión de talento humano a sus necesidades específicas, garantizando así un alineamiento efectivo con sus objetivos empresariales.

Desempeño laboral

El desempeño laboral es un concepto esencial en el ámbito organizacional, ya que está directamente relacionado con la eficacia y eficiencia con la que los empleados realizan sus tareas y contribuyen al logro de los objetivos de la empresa.

De acuerdo a Rojas (2023), el desempeño laboral se define como el grado en que un empleado realiza sus responsabilidades laborales de manera efectiva y eficiente, contribuyendo al éxito general de la organización. Es una medida integral que no solo considera la cantidad de trabajo realizado, sino también la calidad, la puntualidad, y la adherencia a los estándares y políticas de la empresa.

Varios factores influyen en el desempeño laboral, incluidos los individuales, organizacionales y externos. Entre los factores individuales se encuentran las habilidades y competencias del empleado, su motivación, actitud y compromiso con el trabajo (Andrade, 2022).

De este modo, los factores organizacionales incluyen el liderazgo, la cultura organizacional, el clima laboral, y los sistemas de recompensas y reconocimiento (Fernandez, 2021). Factores

externos abarcan el entorno económico, las políticas gubernamentales y la tecnología disponible (Andrade, 2022).

Por otra parte, los indicadores de desempeño laboral son métricas utilizadas para evaluar la efectividad y eficiencia del trabajo de los empleados. Algunos de los indicadores más comunes incluyen:

Cumplimiento de objetivos: Medida del grado en que los empleados cumplen con los objetivos y metas establecidos.

Calidad del trabajo: Evaluación de la precisión, creatividad y atención al detalle en las tareas realizadas.

Productividad: Cantidad de trabajo realizado en un período determinado.

Puntualidad y asistencia: Frecuencia con la que los empleados llegan a tiempo y su tasa de asistencia.

Evaluaciones de desempeño: Puntuaciones obtenidas en evaluaciones formales realizadas por supervisores.

Retroalimentación de clientes: Opiniones y comentarios de los clientes sobre el desempeño del empleado (Andrade, 2022).

Estos indicadores permiten a las organizaciones medir el desempeño de sus empleados de manera objetiva y tomar decisiones informadas sobre su desarrollo y retención.

De esta manera, la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral es estrecha y bidireccional. Una gestión eficaz del talento humano puede mejorar significativamente el desempeño laboral de los empleados al asegurar que estén bien seleccionados, capacitados, motivados y recompensados. Según Marrufo y Pacherrez (2020), la alineación de las políticas de talento humano con los objetivos estratégicos

de la organización es crucial para maximizar el desempeño de los empleados.

La motivación también es crucial en el desempeño laboral, teorías de motivación como la jerarquía de necesidades de Maslow, la teoría de dos factores de Herzberg y la teoría de expectativas de Vroom sugieren que los empleados son más productivos cuando sus necesidades básicas están satisfechas y cuando perciben que sus esfuerzos son recompensados adecuadamente (Beltran, 2024).

Además, un sistema de evaluación del desempeño bien diseñado puede proporcionar a los empleados una retroalimentación valiosa sobre su trabajo, ayudándolos a identificar áreas de mejora y a desarrollar sus habilidades. Las evaluaciones de desempeño también pueden utilizarse para tomar decisiones sobre promociones, aumentos salariales y otras recompensas, lo que a su vez puede aumentar la motivación y el compromiso del empleado (Pumacajia, 2020).

Dentro de lo mencionado, el desempeño laboral es un elemento crítico para el éxito organizacional, influenciado por una variedad de factores individuales, organizacionales y externos. La gestión eficaz del talento humano es fundamental para mejorar el desempeño de los empleados, a través de estrategias de selección, capacitación, motivación y evaluación. Al comprender y optimizar estos factores, las organizaciones pueden crear un entorno de trabajo en el que los empleados puedan desempeñarse al máximo de su potencial, contribuyendo así al logro de los objetivos organizacionales.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para llevar a cabo esta investigación se utilizaron varios métodos. El método de análisis-síntesis, descrito por Posligua (2022), descompone un todo en sus partes para entender sus elementos y relaciones, y luego los integra en un todo coherente. Este método fue utilizado para interpretar y resumir los conceptos del marco

teórico, facilitando una mayor claridad en la presentación de los resultados. El método de inducción-deducción, según Changa (2021), permite razonar desde conceptos generales a contextos específicos. La inducción se empleó para acumular conocimiento amplio, mientras que la deducción vinculó teoría y observación, enfocándose en la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

El método descriptivo, según Martínez (2021), describe las características de un fenómeno o situación, proporcionando una imagen precisa de la realidad observada. Este método se utilizó para describir detalladamente las prácticas de gestión del talento humano en el GAD y su impacto en el desempeño laboral, mediante encuestas y análisis de documentos para recopilar información cuantitativa y cualitativa.

Se emplearon técnicas específicas para la recolección de datos. Las encuestas, basadas en un cuestionario estructurado según Gallardo (2022), facilitaron la recopilación de información de los funcionarios del GAD de Pedro Carbo, obteniendo datos cuantitativos y cualitativos sobre la percepción de las prácticas de gestión del

talento humano y su incidencia en el desempeño laboral. Además, se realizaron entrevistas, según Kvale (2021), para explorar temas en profundidad con el jefe del departamento de talento humano del GAD, obteniendo una visión más profunda de las políticas y prácticas de gestión.

La población de este estudio, incluyó a 315 empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pedro Carbo. La muestra, un subgrupo representativo de la población, fue determinada mediante la fórmula para poblaciones finitas, según Hernández et al. (2023). Con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, el tamaño de la muestra calculado fue de 173 empleados, lo que asegura la representatividad y precisión de los resultados obtenidos en la investigación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La siguiente tabla presenta un análisis detallado de las estrategias y prácticas de gestión de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pedro Carbo, basadas en la entrevista realizada al Director de Talento Humano.

Tabla 1

Entrevista al Director de Talento Humano del Municipio de Pedro Carbo

Indicador	Respuesta
Estrategias de reclutamiento	Utilizamos una combinación de estrategias, incluyendo publicaciones en plataformas de empleo reconocidas y promovemos una imagen empleadora positiva.
Desafíos en gestión de talento humano	Los principales desafíos incluyen la retención de talento, adaptación a nuevas tecnologías y gestión de un equipo diverso, manteniendo altos niveles de motivación.

Abordaje de la desmotivación	Abordamos la desmotivación a través de programas de mentoría y coaching, retroalimentación constructiva y planes de desarrollo personalizados.
Evaluación de competencias	La evaluación de competencias es fundamental en nuestro proceso de promoción y movilidad interna, utilizando evaluaciones de desempeño y análisis de competencias.
Alineación con objetivos institucionales	Aseguramos la alineación mediante la integración de los planes de gestión del talento humano con el plan estratégico del municipio y reuniones periódicas.
Métodos de selección	Utilizamos entrevistas estructuradas, pruebas de habilidades, evaluaciones psicométricas, análisis de antecedentes y verificaciones de referencias.
Estrategias para atraer talento	Implementamos campañas de reclutamiento dirigidas y utilizamos redes profesionales y sociales, destacando los beneficios de trabajar en el municipio.
Justicia en el proceso de selección	Aseguramos un proceso de selección justo y equitativo mediante procedimientos estandarizados y transparentes, evaluando a todos los candidatos con los mismos criterios.
Formación de reclutadores	Los responsables de reclutamiento y selección reciben formación continua en técnicas de entrevista, evaluación de competencias, diversidad e inclusión.
Alineación de estrategias de reclutamiento	Las estrategias de reclutamiento y selección se alinean con los objetivos estratégicos del municipio identificando competencias necesarias y colaborando con departamentos.
Criterios de evaluación del desempeño	Utilizamos criterios como el cumplimiento de objetivos, calidad del trabajo, puntualidad, colaboración con el equipo y capacidad de resolver problemas.
Integración de evaluaciones en desarrollo	Los resultados de las evaluaciones de desempeño se utilizan para identificar áreas de mejora y elaborar planes de desarrollo profesional personalizados.
Estrategias de reconocimiento	Implementamos programas de incentivos, premios al empleado del mes, reconocimientos públicos y oportunidades de desarrollo profesional y ascenso.
Métodos de evaluación del desempeño	Utilizamos evaluaciones formales de desempeño, revisiones de 360 grados, autoevaluaciones y evaluaciones por parte de supervisores directos.
Fomento del desarrollo y retención	Las evaluaciones de desempeño se manejan como una oportunidad para el desarrollo continuo y la promoción del talento interno, estableciendo planes de acción.

Nota. Elaboración a partir de los resultados proporcionados por el Director de Talento Humano

De acuerdo a la entrevista, se revela varias estrategias alineadas con estudios y prácticas reconocidas a nivel mundial. Por ejemplo, la combinación de estrategias de reclutamiento, incluyendo publicaciones en plataformas de empleo y la promoción de una imagen empleadora positiva, está en línea con las recomendaciones de Castro y Delgado (2020), que sugieren que una fuerte marca empleadora puede atraer mejor talento.

Sin embargo, para mejorar la eficacia del reclutamiento, sería beneficioso incorporar tecnologías avanzadas y análisis de datos, como lo sugiere (Andrade, 2022). Además, los desafíos identificados, como la retención de talento y la adaptación a nuevas tecnologías, son coherentes con los resultados de Bolaños (2020), que destacan la importancia de implementar programas de desarrollo continuo y actualización tecnológica para mitigar estos desafíos.

En cuanto a la evaluación de competencias y la alineación de estrategias de gestión del talento humano con los objetivos institucionales, el

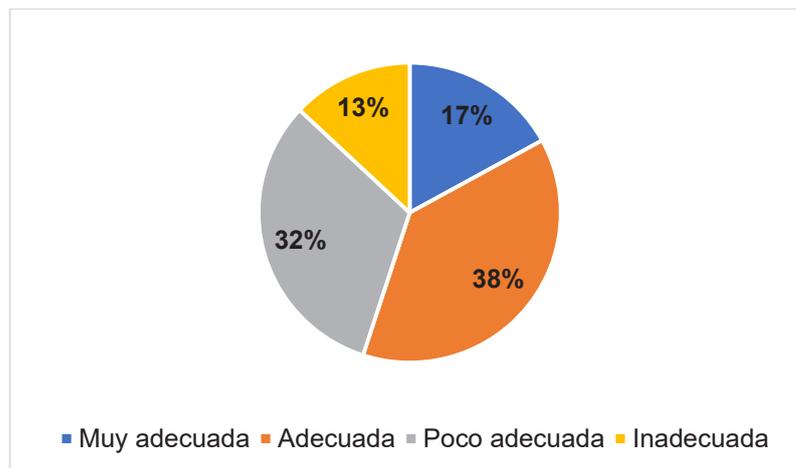
enfoque del GAD Pedro Carbo es consistente con las mejores prácticas descritas por Castro y Delgado (2020). Así mismo, la utilización de evaluaciones de desempeño y análisis de competencias para la promoción interna asegura que las decisiones se basen en méritos y habilidades demostradas.

Además, la integración de los planes de gestión del talento humano con el plan estratégico del municipio y la colaboración continua con los líderes de departamento son prácticas esenciales para garantizar que las estrategias de recursos humanos apoyen directamente los objetivos organizacionales. Sin embargo, mejorar la frecuencia y personalización del reconocimiento, como lo sugiere Bonilla (2021), podría aumentar la motivación y el compromiso de los empleados, mejorando aún más el desempeño laboral y la retención de talento.

Por otra parte, a continuación, se presentan los resultados obtenidos de las encuestas dirigidas a los funcionarios del GAD y su correspondiente análisis e interpretación:

Figura 1

Opinión sobre si el proceso de selección capta el mejor talento disponible

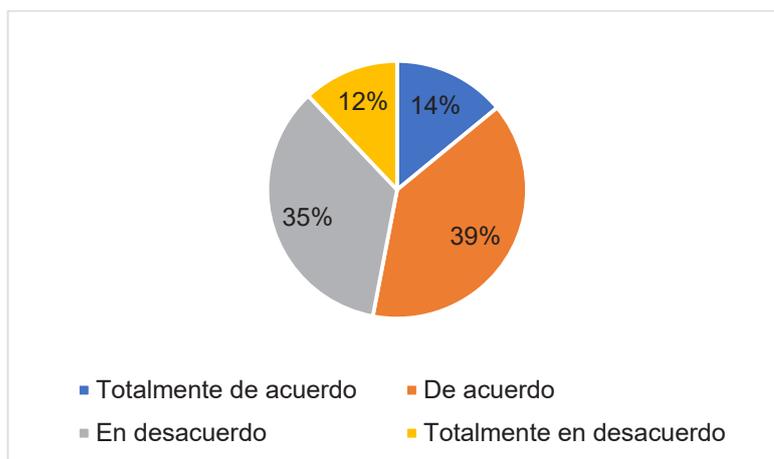


Nota. Datos obtenidos de los funcionarios del Municipio de Pedro Carbo

De un total de 173 funcionarios encuestados, solo el 17% considera que su perfil es muy adecuado para las competencias requeridas en su puesto, mientras que un 38% lo considera adecuado. Sin embargo, un significativo 32% cree que su perfil es poco adecuado y un 13% lo califica como inadecuado. Esto indica una notable brecha en la percepción de adecuación de perfiles, lo cual podría estar afectando la eficiencia y satisfacción laboral en el municipio. Comparado con un estudio de Bonilla (2021), donde el 45% de los empleados considera que sus perfiles son muy adecuados para sus roles, estos resultados del GAD Pedro Carbo sugieren una necesidad de mejorar la alineación de competencias.

Figura 2

Percepción sobre las competencias para cada puesto

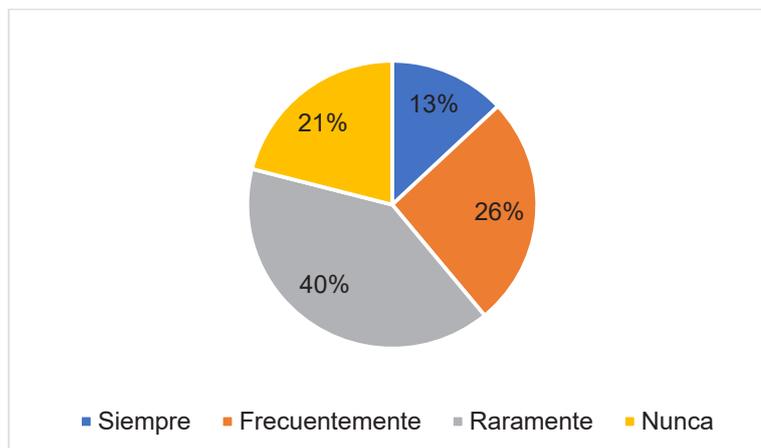


Nota. Datos obtenidos de los funcionarios del Municipio de Pedro Carbo

Solo un 14% está totalmente de acuerdo en que la entidad identifica correctamente las competencias necesarias para cada puesto, mientras que un 39% está de acuerdo. Por otro lado, un preocupante 35% está en desacuerdo y un 12% totalmente en desacuerdo. Estos resultados indican una posible deficiencia en la identificación y alineación de competencias, lo cual podría impactar negativamente en la asignación de personal y el desempeño organizacional. En comparación, un estudio de Estrada (2021), encontró que el 60% de los empleados en organizaciones europeas perciben que sus competencias están bien identificadas, mostrando una mayor eficacia en la identificación de competencias.

Figura 3

Objetividad en la evaluación del rendimiento

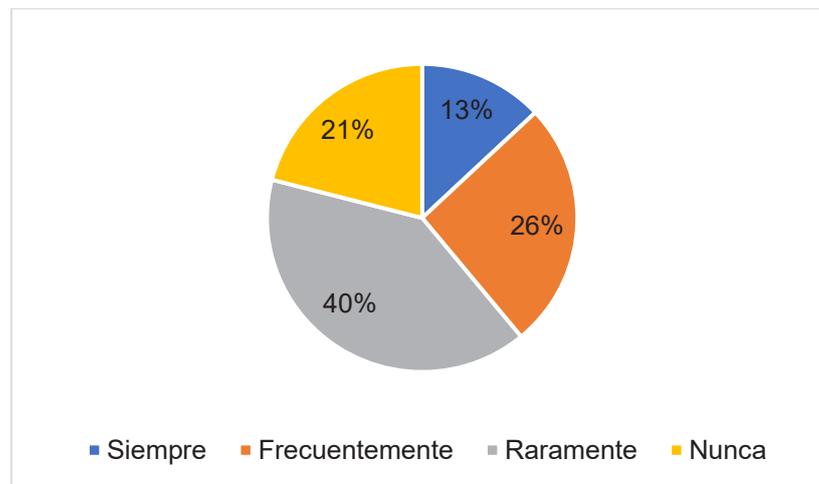


Nota. Datos obtenidos de los funcionarios del Municipio de Pedro Carbo

De los 173 funcionarios encuestados, solo el 13% siente que su rendimiento es evaluado de manera justa y objetiva siempre, y un 26% frecuentemente. No obstante, un alarmante 40% indica que esto ocurre raramente y un 21% nunca. Esto evidencia una preocupación significativa respecto a la percepción de justicia y objetividad en las evaluaciones de rendimiento, lo cual podría desmotivar a los empleados y afectar su desempeño. Comparado con un estudio de Guerrero (2021), donde el 50% de los empleados siente que su rendimiento es evaluado de manera justa, los resultados del GAD Pedro Carbo indican una notable desventaja en la percepción de justicia en las evaluaciones.

Figura 4

Uso de herramientas adecuadas para evaluar las competencias profesionales



Nota. Datos obtenidos de los funcionarios del Municipio de Pedro Carbo

De los 173 funcionarios, solo el 13% afirma que siempre se utilizan herramientas adecuadas para evaluar las competencias profesionales, y un 26% dice que esto ocurre frecuentemente. Sin embargo, un alarmante 40% indica que esto ocurre raramente y un 21% que nunca. Estos resultados reflejan una deficiencia significativa en la evaluación de competencias, lo que puede afectar la calidad del desarrollo profesional y la selección de personal. En comparación, un estudio de Sánchez (2021), muestra que el 65% de las organizaciones utiliza herramientas avanzadas para la evaluación de competencias, destacando una brecha significativa en la práctica del GAD Pedro Carbo.

CONCLUSIONES

De acuerdo a la entrevista con el Director de Talento Humano del GAD Pedro Carbo ofrece una visión detallada de las prácticas de gestión del talento humano en la organización.

Se destacan las estrategias de reclutamiento y selección, como el uso de plataformas de empleo y la promoción de una imagen empleadora positiva. No obstante, se identifican desafíos significativos, incluyendo la retención de talento, la adaptación a nuevas tecnologías y la gestión de un equipo diverso.

En cuanto a los resultados de las encuestas indican una significativa brecha en la percepción de adecuación de los perfiles a las competencias requeridas para los puestos en el GAD Pedro Carbo.

Solo el 17% de los funcionarios considera que su perfil es muy adecuado, y un 32% cree que es poco adecuado. Esta falta de alineación entre perfiles y competencias sugiere la necesidad de revisar y mejorar los procesos de reclutamiento y selección para asegurar que los candidatos seleccionados posean las habilidades necesarias para sus roles.

Así mismo, solo el 14% de los funcionarios está totalmente de acuerdo en que la entidad identifica correctamente las competencias necesarias para cada puesto, y un 40% siente que las herramientas adecuadas para evaluar competencias se usan raramente. Esto sugiere la necesidad de implementar mejores prácticas y herramientas de evaluación para asegurar una adecuada identificación y desarrollo de competencias profesionales.

Por otra parte, los resultados muestran una preocupación significativa respecto a la justicia y objetividad en las evaluaciones de desempeño. Solo el 13% de los funcionarios siente que su rendimiento es evaluado de manera justa y objetiva siempre, mientras que un 40% indica que esto ocurre raramente.

Esta percepción negativa podría desmotivar a los empleados y afectar su desempeño, lo cual resalta la importancia de revisar y mejorar los sistemas de evaluación para asegurar su transparencia y equidad, fomentando así el desarrollo y retención del talento en la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade, F. M. (2022). Gestión organizacional y desempeño laboral de la fundación Amor y Verdad, provincia de Santa Elena, año 2021. Obtenido de [Tesis, Universidad Estatal Península de Santa Elena]: <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8152>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. Obtenido de <https://publications.iadb.org/es/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-como-puede-la-tecnologia-facilitar-la>
- Beltran, N. (2024). Diseño de un modelo del subsistema de planeación, reclutamiento y selección del personal en el sector salud de la ciudad de Ibagué. Obtenido de [Tesis, Universidad Cooperativa de Colombia]: <https://hdl.handle.net/20.500.12494/55345>
- Bolaños, Á. D. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. Obtenido de Revista BIUMAR Vol. 4 Núm. 1: <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/RevistaBiumar/article/view/2331>
- Bonilla, A. (2021). Modelo de gestión de talento humano por competencias aplicado a la política de la organización del talento humano de consultorios Monte Sinaí. Obtenido de [Tesis, Universidad del Azuay]: <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10699/1/16246.pdf>
- Castro, K. O., & Delgado, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. Obtenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 684-703: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Changa, R. (2021). Inducción y deducción. Obtenido de Diferenciador: <https://www.diferenciador.com/induccin-y-deducion/>
- Estrada, R. (2021). La gestión del talento humano en la era digital. Obtenido de <https://perspectiva.ide.edu.ec/investiga/2018/10/26/la-gestion-del-talento-humano-en-la-era-digital/>
- Fernandez, D. G. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. Obtenido de Economía & Negocios: Revista de la Escuela Profesional de Ingeniería Comercial págs. 47-62: <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- Ferry, K. (2022). The Future of Work Trends in Latin America. Obtenido de Korn Ferry: <https://www.kornferry.com/content/dam/kornferry/docs/article-migration/Future-Of-Work-Trends-Latin-America.pdf>
- Gallardo, L. (2022). ¿Qué es una encuesta? Obtenido de Question Pro: <https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html#:~:text=Las%20encuestas%20son%20>

un%20m%C3%A9todo,objetivos%20que%20se%20deseen%20alcanzar.

Guerrero, J. (2021). La capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de Servicios Generales Cardey, Sullana 2020. Obtenido de [Tesis, Universidad San Pedro]: <http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/18658>

Hernández, A. (2023). ¿Cuál es la estructura de una entrevista? Obtenido de Equipo de Expertos en Comunicación: <https://www.universidadviu.com.pe/actualidad/nuestros-expertos/cual-es-la-estructura-de-una-entrevista>

Kvale, R. (2021). ¿Qué es una entrevista? Todo lo que debes saber al respecto. Obtenido de Question Pro: <https://www.questionpro.com/blog/es/tecnicas-de-recoleccion-de-datos-entrevista/>

López, M. (2023). Cuáles son las funciones del talento humano de las empresas. Obtenido de Sesame: <https://www.sesamehr.co/blog/gestion-de-equipos/funciones-talento-humano/>

Lozano, E. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo año 2021. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70358>

Marrufo, G., & Pacherez, J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. Obtenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 1574-1593: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/182>

Martínez, J. (2021). Qué es el método descriptivo y ejemplos. Obtenido de Ok Diario: <https://okdiario.com/curiosidades/que-metodo-descriptivo-2457888>

Organización Internacional del Trabajo . (2023). Panorama laboral. Obtenido de OIT: <https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--->

[americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_906617.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ro-lima/documents/publication/wcms_906617.pdf)

Posligua, L. (2022). Diferencia entre síntesis y análisis. Obtenido de Campus Training: <https://www.campustraining.es/noticias/diferencia-sintesis-analisis/>

Pumacajia, S. (2020). La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Master Con G.S. E.I.R.L. - Juliaca periodo 2017. Obtenido de Universidad Nacional del Altiplano: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3280332?show=full>

Ramírez, L. D. (2020). Gestión administrativa y la gestión estratégica del talento humano en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Río Negro – 2019. Obtenido de [Tesis, Universidad Peruana de Ciencias e InformáticaPE]: <https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/201>

Rojas, L. (2023). Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>

Sánchez, A. (2018). El efecto positivo del talento humano en la industria moderna con base en la teoría de Mary Parker Follet . Obtenido de Universidad de La Salle, Bogotá.

Sánchez, C. N. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. Obtenido de Revista de Investigación Psicológica: http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n25/n25_a07.pdf

Solis, A. A., & Ventura, L. M. (2020). 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 [Tesis, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]: <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1634>

Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal del Sector Público. (14 de mayo de 2012). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_subs.pdf

Valle, H. A. (2020). El desempeño laboral y su relación con las competencias de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos. Obtenido de [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres]: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5832>