

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL TALENTO HUMANO DEL GAD 24 MAYO

ADMINISTRATIVE MANAGEMENT AND ITS IMPACT ON HUMAN TALENT OF THE GAD MAY 24

Mónica del Pilar Quiñónez Cercado¹, Wendy Nallely Mera Mieles²

RESUMEN

La investigación sobre la gestión administrativa y su incidencia en el talento humano del GAD 24 de Mayo identifica problemas significativos, como la burocracia excesiva y la falta de comunicación clara, que afectan negativamente la motivación y satisfacción de los empleados. En este sentido, el objetivo fue determinar cómo estos factores impactan al talento humano, identificar áreas de mejora y analizar las políticas administrativas actuales. Utilizando una metodología mixta, se realizaron encuestas y la entrevista, revelando que el 63% de los empleados se sienten insatisfechos con la gestión administrativa y el 37% perciben una influencia negativa en su rendimiento laboral. Además, un 45% de los empleados no está de acuerdo con las políticas administrativas implementadas y un 55% reporta baja o nula participación en la identificación de problemas. Estos resultados destacan la necesidad de revisar y mejorar los procesos administrativos para alinearlos con las expectativas del personal.

Palabras clave: Administración pública, talento humano, satisfacción laboral, rendimiento.

ABSTRACT

The research on administrative management and its impact on human talent at GAD 24 de Mayo identifies significant issues, such as excessive bureaucracy and a lack of clear communication, which negatively affect employee motivation and satisfaction. In this context, the objective was to determine how these factors impact human talent, identify areas for improvement, and analyze current administrative policies. Using a mixed methodology, surveys and interviews were conducted, revealing that 63% of employees are dissatisfied with administrative management and 37% perceive a negative influence on their job performance. Additionally, 45% of employees disagree with the implemented administrative policies, and 55% report low or no participation in problem identification.

Keywords: Public administration, human talent, job satisfaction, performance.

1. Universidad Estatal del Sur de Manabí. monica.quinonez@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0000-0002-6747-5874>

2. Universidad Estatal del Sur de Manabí. mera-wendy0204@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0009-0005-4855-6790>



RESUMO

A pesquisa sobre a gestão administrativa e sua incidência no talento humano do GAD 24 de Mayo identifica problemas significativos, como a burocracia excessiva e a falta de comunicação clara, que afetam negativamente a motivação e a satisfação dos funcionários. Nesse sentido, o objetivo foi determinar como esses fatores impactam o talento humano, identificar áreas de melhoria e analisar as políticas administrativas atuais. Utilizando uma metodologia mista, foram realizadas pesquisas e entrevistas, revelando que 63% dos funcionários estão insatisfeitos com a gestão administrativa e 37% percebem uma influência negativa no seu desempenho laboral. Além disso, 45% dos funcionários não concordam com as políticas administrativas implementadas e 55% relatam baixa ou nenhuma participação na identificação de problemas. Esses resultados destacam a necessidade de revisar e melhorar os processos administrativos para alinhá-los com as expectativas do pessoal.

Palavras-chave: Administração pública, talento humano, satisfação no trabalho, desempenho.

INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa es un componente esencial para el éxito de cualquier organización a nivel mundial. Según Jimenez (2021), la gestión administrativa implica la planificación, organización, dirección y control de recursos para alcanzar los objetivos organizacionales de manera efectiva y eficiente.

En este contexto global, la gestión administrativa debe adaptarse a un entorno cada vez más complejo y dinámico, caracterizado por la rápida evolución tecnológica, la globalización y la creciente demanda de responsabilidad social corporativa. La capacidad de las organizaciones para gestionar eficazmente sus recursos humanos se ha convertido en un factor determinante para su competitividad y sostenibilidad a largo plazo.

En América Latina, la gestión administrativa enfrenta desafíos únicos debido a las variaciones en el desarrollo económico, político y social de los países de la región. De acuerdo con el informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020), las organizaciones latinoamericanas deben lidiar con la volatilidad económica, la desigualdad social y la inestabilidad política, lo que afecta directamente la gestión del talento humano. Además, las prácticas administrativas eficientes

y adaptadas al contexto regional son esenciales para mejorar la productividad y la retención de talento en las organizaciones. Así mismo, la formación continua y el desarrollo profesional se presentan como estrategias clave para fortalecer la capacidad administrativa y enfrentar los desafíos del entorno regional.

En Ecuador, la gestión administrativa y su impacto en el talento humano ha ganado importancia en los últimos años, especialmente en el sector público. Según Balanzátegui y Chávez (2022), las reformas administrativas implementadas en el país buscan mejorar la eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos humanos. Estas reformas incluyen la capacitación continua de los empleados, la implementación de sistemas de evaluación de desempeño y el fortalecimiento de la cultura organizacional. Sin embargo, aún persisten desafíos relacionados con la burocracia y la falta de incentivos para la innovación y el desarrollo profesional, lo que limita el potencial del talento humano en las organizaciones ecuatorianas.

En el contexto local del Mercado Central del Cantón Jipijapa, la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de 24 de Mayo enfrenta desafíos significativos que afectan directamente al talento humano, incluyendo la insuficiente capacitación adecuada

y la gestión ineficiente de recursos. Es por ello que este estudio tiene como objetivo determinar cómo la gestión administrativa incide en el talento humano del GAD, identificar áreas que requieren mejoras para optimizar esta gestión, y analizar las políticas actuales destinadas a mejorar la eficiencia administrativa y la gestión de personal.

Entender estas dinámicas permite proponer estrategias efectivas que mejoren la motivación, rendimiento y satisfacción de los empleados, lo cual es fundamental para la prestación de servicios públicos de calidad y el desarrollo sostenible de la comunidad de Jipijapa. Gestión del talento humano.

La gestión del talento humano es un enfoque estratégico en la administración de personas dentro de una organización que se enfoca en la adquisición, desarrollo y retención de empleados que posean habilidades y competencias valiosas para el éxito organizacional. Según Palacios (2021), la gestión del talento humano implica todas las actividades de una organización que

impactan en la relación de los empleados y su contribución a los objetivos de la organización.

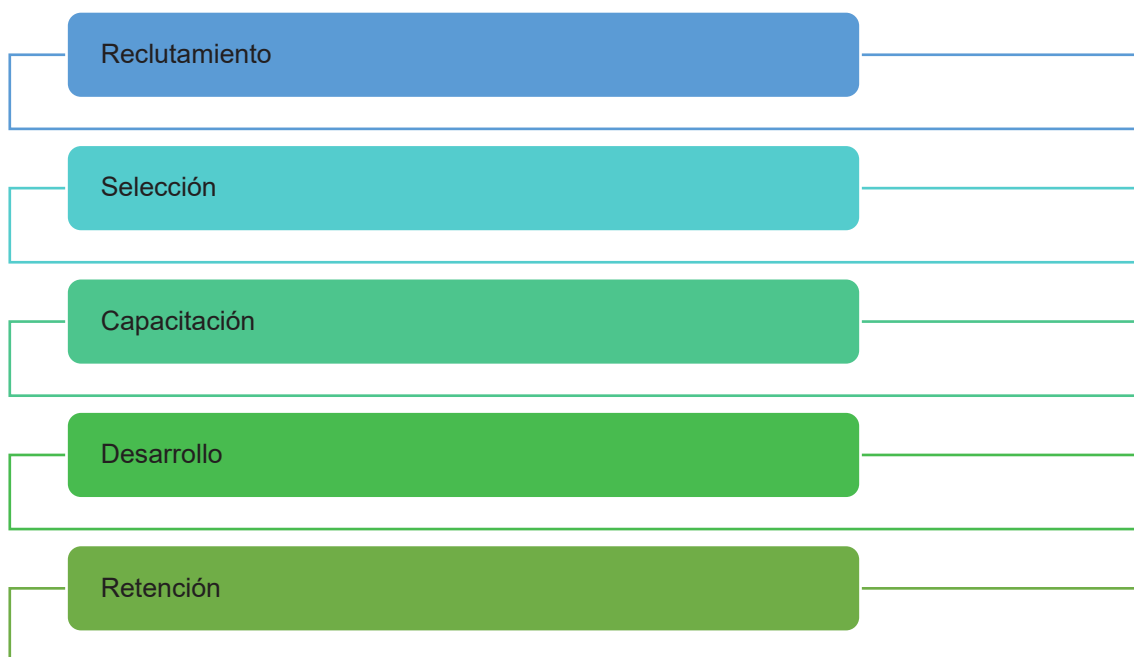
Esto abarca una amplia gama de funciones, desde la planificación de la fuerza laboral hasta la gestión de relaciones laborales, pasando por la capacitación y el desarrollo de carrera.

De esta manera, el talento humano es el activo más valioso de cualquier organización, ya que los empleados competentes y motivados son cruciales para la innovación, la eficiencia operativa y la satisfacción del cliente. De acuerdo con Díaz (2021), las organizaciones que gestionan efectivamente su talento humano pueden lograr una ventaja competitiva sostenible en el mercado.

Esto se debe a que el talento humano adecuado puede mejorar la capacidad de la organización para adaptarse a cambios en el mercado, implementar nuevas tecnologías y mejorar los procesos internos. En este sentido, el proceso de gestión del talento humano incluye varias etapas clave, que van desde el reclutamiento hasta la retención:

Figura 1

Proceso de gestión del talento humano



Nota. Elaboración a partir de la información de Jimenez (2021).

Reclutamiento: Es el primer paso en la gestión del talento humano y se refiere al proceso de atraer candidatos calificados para cubrir vacantes dentro de la organización. Según Jimenez (2021), un reclutamiento eficaz es esencial para asegurar que las organizaciones atraigan y seleccionen a los candidatos que poseen las habilidades y competencias necesarias. Esto implica el uso de varias técnicas, incluyendo anuncios de empleo, ferias de trabajo, redes sociales y referencias de empleados actuales.

Selección: Una vez que se ha atraído a un grupo de candidatos, el siguiente paso es la selección, que implica evaluar a los candidatos para determinar quién es el más adecuado para el puesto. Esto puede incluir entrevistas, pruebas psicométricas, evaluaciones de habilidades y verificación de referencias. Como señala Jimenez (2021), la selección eficaz de empleados asegura que las organizaciones contraten a personas que no solo sean competentes para el puesto, sino que también se ajusten a la cultura organizacional.

Capacitación: Después de la selección, la capacitación es fundamental para desarrollar las habilidades y competencias de los nuevos empleados. La capacitación puede ser tanto inicial, para preparar a los nuevos empleados para sus roles, como continua, para mantener y mejorar sus habilidades a lo largo del tiempo. Jimenez (2021), destaca que la capacitación efectiva mejora el rendimiento de los empleados y contribuye a la satisfacción laboral, lo que a su vez puede llevar a una menor rotación de personal.

Desarrollo: El desarrollo del talento humano va más allá de la capacitación y se centra en el crecimiento profesional a largo plazo de los empleados. Esto puede incluir oportunidades de ascenso, programas de mentoría y desarrollo de liderazgo. Según Jimenez (2021), invertir en el desarrollo profesional de los empleados no solo mejora sus habilidades, sino que también aumenta su compromiso y lealtad a la organización.

Retención: Estrategias de retención pueden incluir ofrecer un ambiente de trabajo positivo, reconocimiento y recompensas por el buen desempeño, y oportunidades de crecimiento profesional. Según Jimenez (2021), las organizaciones que implementan estrategias efectivas de retención pueden reducir significativamente los costos asociados con la rotación de personal y mantener una fuerza laboral motivada y comprometida.

En síntesis, la gestión del talento humano es un componente esencial de la administración organizacional que abarca desde el reclutamiento hasta la retención de empleados. Su correcta implementación puede llevar a una mayor competitividad, eficiencia operativa y satisfacción laboral, lo que en última instancia contribuye al éxito sostenido de la organización.

Desafíos en la gestión administrativa y del talento humano en el sector público

Uno de los desafíos más significativos en la gestión administrativa y del talento humano en el sector público es la burocracia y la rigidez organizativa. La burocracia se caracteriza por procedimientos y normas estrictas que, aunque están diseñadas para asegurar la transparencia y la equidad, a menudo resultan en procesos lentos y complicados. Según Jimenez (2021), la burocracia en el sector público puede llevar a una falta de flexibilidad, lo que dificulta la capacidad de las organizaciones para adaptarse rápidamente a cambios y necesidades emergentes. Esta rigidez puede afectar negativamente la motivación de los empleados y su capacidad para innovar y mejorar los procesos administrativos. La excesiva burocracia también puede limitar la toma de decisiones rápida y eficiente, lo que es esencial en la gestión del talento humano para responder a las necesidades y expectativas de los empleados de manera oportuna.

Por otra parte, las limitaciones presupuestarias son otro desafío crítico en la gestión administrativa y del talento humano en el sector

público. A diferencia del sector privado, donde las organizaciones pueden tener más flexibilidad financiera, las entidades del sector público a menudo operan con presupuestos restringidos y deben adherirse a estrictas regulaciones financieras. Esto puede limitar la capacidad de las organizaciones para invertir en capacitación y desarrollo del talento humano, así como en la implementación de tecnologías avanzadas y sistemas de gestión eficientes. De acuerdo con Balanzátegui y Chávez (2022), las restricciones presupuestarias pueden conducir a una escasez de recursos, afectando la calidad de los servicios públicos y la moral de los empleados. La carencia de fondos adecuados también puede resultar en una sobrecarga de trabajo para los empleados, lo que puede aumentar el estrés y disminuir la eficiencia y la satisfacción laboral.

Cabe mencionar que, el sector público está sujeto a una serie de normativas y regulaciones específicas que pueden complicar la gestión administrativa y del talento humano. Estas regulaciones están diseñadas para asegurar la transparencia, la responsabilidad y la equidad en la administración pública, pero también pueden imponer restricciones significativas en la gestión operativa. Según Palacios (2021), las regulaciones en el sector público pueden ser complejas y difíciles de navegar, lo que puede ralentizar los procesos administrativos y crear barreras para la implementación de prácticas innovadoras de gestión del talento humano.

Además, las políticas de contratación y despido en el sector público a menudo están altamente reguladas, lo que puede limitar la capacidad de las organizaciones para contratar y retener talento de manera efectiva. La necesidad de cumplir con estas normativas puede llevar a procesos de selección largos y complicados, y a una falta de flexibilidad en la gestión del personal.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para analizar la gestión administrativa y su incidencia en el talento humano del Gobierno

Autónomo Descentralizado del Cantón 24 de Mayo, se optó por una metodología mixta que combina enfoques cualitativos y cuantitativos. Esta metodología, respaldada por Hernández et al. (2020), permite una comprensión integral del fenómeno estudiado mediante la recolección y el análisis de datos tanto numéricos como descriptivos. La combinación de estos métodos garantiza una mayor precisión y profundidad en la información obtenida, optimizando así los resultados de la investigación.

Así mismo, en esta investigación se aplicó el método teórico-empírico, el cual permitió descomponer y analizar los temas por separado para luego entender la relación entre ellos, utilizando tanto teorías esenciales revisadas en la literatura científica como datos primarios recolectados mediante encuestas y entrevistas.

Además, el método analítico-sintético, fue utilizado para descomponer las variables relacionadas con la gestión administrativa y el talento humano, analizándolas por separado y luego evaluando la relación entre ellas. Esto facilitó la fundamentación de los objetivos del proyecto. También se aplicó el método descriptivo, permitió detallar las características del problema de investigación y describir la información obtenida, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del estudio.

Finalmente, el método deductivo-inductivo, combinó la observación de fenómenos específicos para desarrollar teorías generales y el análisis de teorías generales para llegar a conclusiones específicas.

En este estudio, se utilizó para estudiar las variables mediante entrevistas y encuestas, concretando cómo la gestión administrativa influye en el talento humano a través de la observación y comparación de datos. Y el método estadístico, facilitó la visualización y análisis de datos mediante gráficos estadísticos, ayudando a comprender mejor los resultados de la investigación y permitiendo la elaboración de conclusiones y recomendaciones.

Cabe mencionar que, para la recolección de datos se utilizaron encuestas y la entrevista como técnicas principales. En este estudio, se encuestó a los empleados del GAD del Cantón 24 de Mayo para conocer su percepción sobre la gestión administrativa y su impacto en el talento humano. La entrevista se utilizó para obtener información cualitativa del jefe de recursos humanos sobre la gestión administrativa y su impacto en el talento humano.

La investigación se realizó con una población finita de 213 empleados del GAD del Cantón 24 de Mayo, según Álvarez (2020). Para determinar la muestra, se utilizó una fórmula estadística para poblaciones finitas propuesta por Murray y Larry (2020), con un margen de error del 10%. La fórmula permitió establecer que la muestra

debía ser de 67 empleados, asegurando una representatividad adecuada de la población total y un margen de error aceptable.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se presenta una matriz de indicadores y sus respectivas respuestas, basada en la entrevista realizada al Director de Recursos Humanos del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del Cantón 24 de Mayo. Esta matriz resume cómo diversos aspectos de la gestión administrativa influyen en la motivación, satisfacción, rendimiento y desarrollo profesional del talento humano dentro de la organización, además de destacar los métodos utilizados para evaluar y mejorar estos procesos administrativos.

Tabla 1

Entrevista del Director de Recursos Humanos del GAD del Cantón 24 de Mayo

Indicador	Respuesta
Impacto de la gestión administrativa en la motivación y satisfacción de los empleados	La gestión administrativa tiene un impacto mixto en la motivación y satisfacción de los empleados. La distribución equitativa de cargas de trabajo es bien recibida, pero la burocracia excesiva y la falta de comunicación clara afectan negativamente.
Influencia de los procesos administrativos en el rendimiento del talento humano	Los procesos de evaluación de desempeño y programas de capacitación continua tienen una influencia positiva significativa en el rendimiento. La gestión de horarios y la aprobación de recursos son menos efectivos y generan frustración entre los empleados.
Medición del impacto de las decisiones administrativas en el desarrollo profesional	Utilizamos encuestas de satisfacción laboral y análisis de métricas de rendimiento. Sin embargo, carecemos de un sistema eficaz para rastrear el desarrollo profesional a largo plazo de cada empleado.
Indicadores de desempeño para la gestión administrativa y eficiencia del talento humano	Utilizamos la tasa de retención de empleados, el índice de satisfacción laboral y las evaluaciones periódicas de desempeño para comprender cómo la gestión administrativa influye en la eficiencia y productividad del talento humano.
Alineación de políticas administrativas con	Realizamos reuniones trimestrales con representantes de los empleados y utilizamos encuestas de retroalimentación. Sin embargo, la implementación de

necesidades y expectativas del personal	cambios basados en esta retroalimentación a veces es lenta, creando una brecha entre políticas y expectativas.
Identificación de áreas de mejora en la gestión administrativa	Utilizamos auditorías internas, revisiones de desempeño y encuestas de satisfacción del personal. Algunas áreas críticas aún pasan desapercibidas debido a la falta de un sistema de seguimiento integral.
Frecuencia de evaluación de la gestión administrativa y su impacto	Las evaluaciones se realizan semestralmente. Aunque permiten revisiones periódicas, los cambios necesarios no siempre se implementan con la rapidez requerida para abordar problemas urgentes.
Recopilación de retroalimentación del personal	Recabamos retroalimentación a través de encuestas anónimas y sesiones de grupo focal. La baja participación limita la cantidad de datos y opiniones disponibles para el análisis.
Rol de supervisores y jefes de departamento en la identificación de mejoras	Los supervisores y jefes de departamento son clave en la identificación de áreas de mejora debido a su contacto directo con el personal, aunque su carga de trabajo a veces impide que dediquen suficiente tiempo a estas actividades.
Ejemplo de mejora en la gestión administrativa	Recientemente mejoramos el proceso de solicitud de vacaciones, que era lento y burocrático, implementando un sistema digitalizado que ha mejorado significativamente la eficiencia y satisfacción del personal en este aspecto.
Políticas recientes para mejorar la eficiencia administrativa	Hemos implementado la digitalización de documentos y procesos, y un programa de capacitación en gestión del tiempo para todo el personal administrativo. Estas políticas han mejorado la eficiencia, aunque aún se ajustan detalles para mayor efectividad.
Evaluación de la efectividad de políticas administrativas	Evaluamos la efectividad mediante encuestas de satisfacción, análisis de productividad y revisiones de desempeño. Necesitamos un enfoque más sistemático para evaluar las políticas a largo plazo.
Plan de capacitación continuo	Existe un plan de capacitación continuo que abarca habilidades de liderazgo, gestión del tiempo y uso de nuevas tecnologías. La asistencia y el compromiso varían, afectando la efectividad global de estos programas.
Involucramiento del talento humano en la formulación de políticas	Involucramos al talento humano a través de comités de mejora continua y encuestas de retroalimentación. Las ideas generadas son valiosas, pero la implementación a

	veces se retrasa por restricciones presupuestarias y burocráticas.
Desafíos en la implementación de nuevas políticas	Los desafíos incluyen resistencia al cambio y falta de recursos. Se han superado mediante campañas de comunicación interna para explicar los beneficios de las nuevas políticas y buscando apoyo adicional en la capacitación de empleados.

Nota. Elaboración a partir de los resultados de la *entrevista del Director de Recursos Humanos.*

Los resultados obtenidos en la entrevista con el Director de Recursos Humanos del GAD del Cantón 24 de Mayo revelan varios puntos sobre la gestión administrativa y su incidencia en el talento humano. Estos resultados pueden compararse con otros estudios similares para identificar patrones comunes y destacar diferencias significativas.

La percepción de que la burocracia excesiva y la ausencia de comunicación clara afectan negativamente la motivación y satisfacción de los empleados es consistente con la literatura existente.

Según un estudio de Castro y Delgado (2020), la burocracia puede disminuir la moral del personal y aumentar la frustración, lo que coincide con las observaciones en el GAD del Cantón 24 de Mayo. Sin embargo, en organizaciones donde se han implementado sistemas de comunicación más transparentes, como se observa en el estudio de Jimenez (2021), la satisfacción y motivación de los empleados mejoran significativamente.

En cuanto a los procesos administrativos específicos, la eficacia de los programas de capacitación continua y las evaluaciones de desempeño se alinea con las conclusiones de estudios previos. Por ejemplo, Munguia y Romero (2021), sostienen que la capacitación continua es esencial para el desarrollo profesional y el rendimiento de los empleados.

La utilización de encuestas de satisfacción laboral y métricas de rendimiento para medir el impacto de las decisiones administrativas es una práctica

común y efectiva, según estudios como el de Palacios (2021).

Sin embargo, la falta de un sistema para rastrear el desarrollo profesional a largo plazo en el GAD del Cantón 24 de Mayo destaca una área de mejora.

Los indicadores de desempeño utilizados, como la tasa de retención de empleados y el índice de satisfacción laboral, son herramientas estándar en la gestión del talento humano.

La investigación de Castro y Delgado (2020), apoyan el uso de estos indicadores para evaluar la efectividad de la gestión administrativa. No obstante, la efectividad de las políticas implementadas para mejorar la eficiencia administrativa en el GAD del Cantón 24 de Mayo podría beneficiarse de enfoques más sistemáticos y a largo plazo.

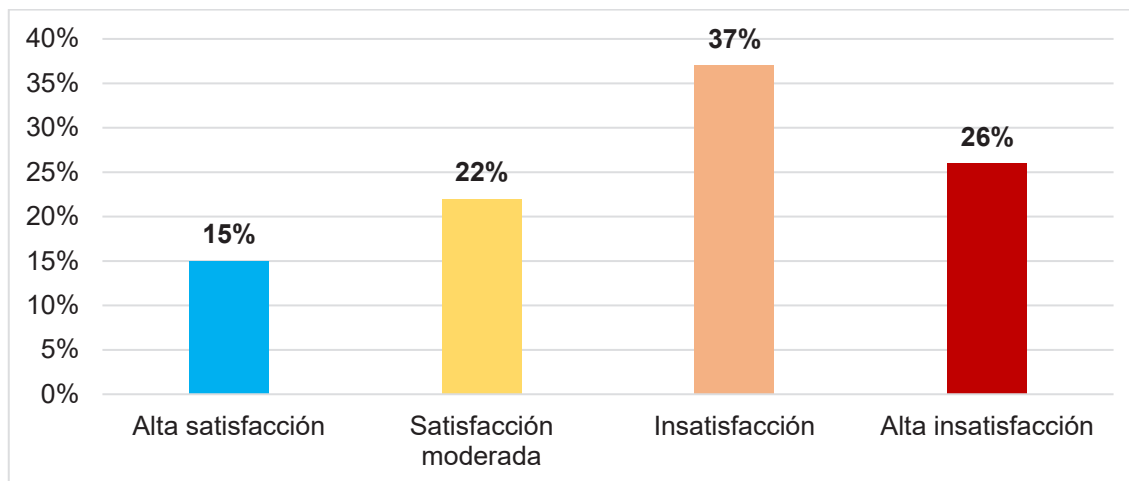
Finalmente, la resistencia al cambio y la carencia de recursos son desafíos comunes en la implementación de nuevas políticas administrativas, como también se encuentra en el estudio de Palacios (2021).

Las estrategias de comunicación y capacitación interna adoptadas por el GAD del Cantón 24 de Mayo son pasos en la dirección correcta, aunque la comparación con otras organizaciones sugiere que una planificación y ejecución pueden mitigar estos desafíos de manera más efectiva.

Encuesta a los funcionarios del GAD 24 Mayo

Figura 2

Impacto de la gestión administrativa en la motivación del personal

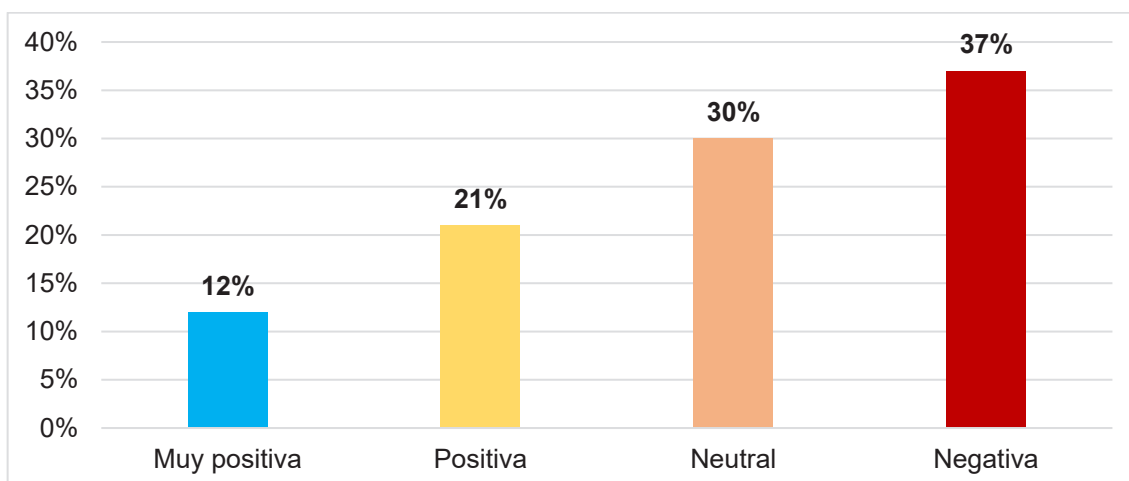


Nota. Elaboración a partir de los resultados de la encuesta a los funcionarios del GAD 24 Mayo.

El análisis de los datos obtenidos del GAD del Cantón 24 de Mayo muestra que un 63% de los empleados (insatisfacción y alta insatisfacción combinadas) reporta un impacto negativo de la gestión administrativa en su motivación y satisfacción laboral. Este resultado es consistente con estudios previos, como el de Castro y Delgado (2020), que identificaron la burocracia y la falta de comunicación clara como factores que disminuyen la moral del personal. Sin embargo, el 37% de los empleados que reportan satisfacción alta o moderada sugiere que ciertos aspectos de la gestión, posiblemente la distribución equitativa de cargas de trabajo, son efectivos. Comparando con Munguia y Romero (2021), que encontraron que sistemas de comunicación transparentes mejoran significativamente la satisfacción de los empleados, el GAD podría beneficiarse de implementar prácticas más abiertas y directas

Figura 3

Influencia de la gestión administrativa en el rendimiento laboral

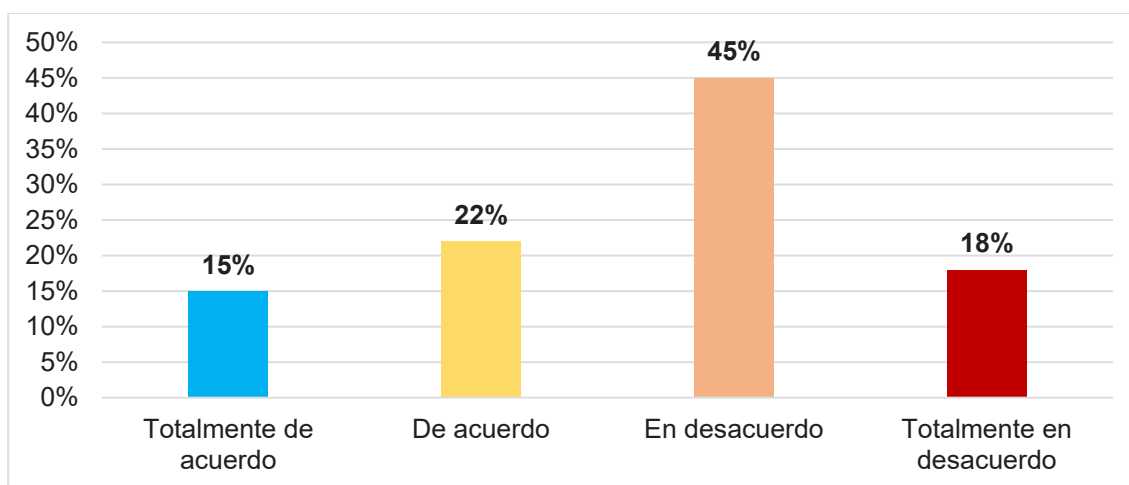


Nota. Elaboración a partir de los resultados de la encuesta a los funcionarios del GAD 24 Mayo.

El análisis de los datos del GAD del Cantón 24 de Mayo revela que un 37% de los empleados percibe una influencia negativa de la gestión administrativa en su rendimiento laboral, lo cual coincide con estudios como el de Basantes y Guamán (2020), que destaca la importancia de una gestión eficiente y programas de capacitación continua en la mejora del rendimiento. Un 33% de los empleados reporta una influencia positiva o muy positiva, lo que sugiere que algunos procesos administrativos, como la evaluación de desempeño y capacitación, están bien implementados. Sin embargo, la alta proporción de respuestas neutrales (30%) indica una posible falta de impacto o inconsistencia en las prácticas administrativas, reflejando los resultados de Guerrero et al. (2020), que subraya la necesidad de sistemas de gestión más integrados y adaptativos.

Figura 4

Nivel de apoyo de las políticas administrativas

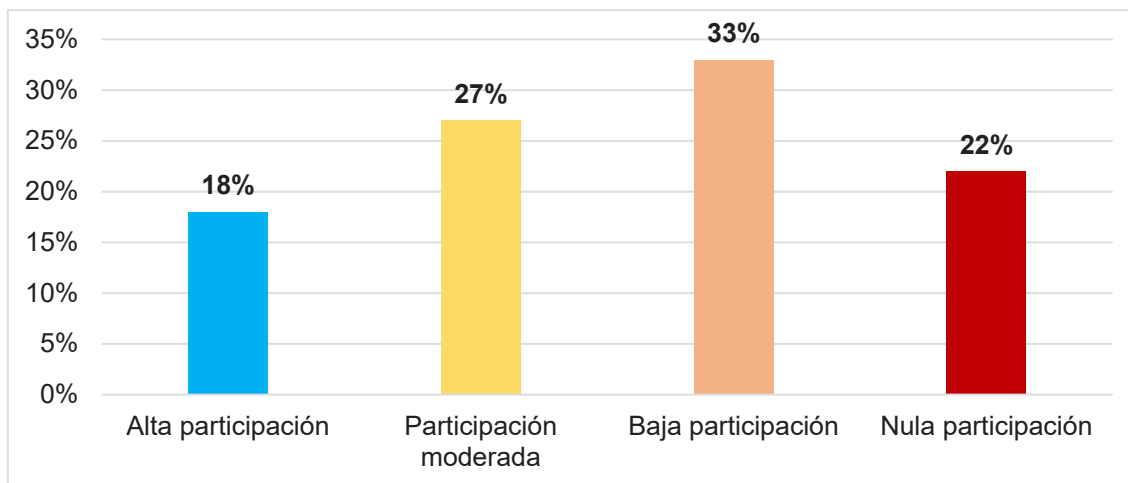


Nota. Elaboración a partir de los resultados de la encuesta a los funcionarios del GAD 24 Mayo.

El análisis de los datos del GAD del Cantón 24 de Mayo muestra que un 63% de los empleados (en desacuerdo y totalmente en desacuerdo combinados) no está de acuerdo con las políticas administrativas implementadas. Este resultado resuena con estudios como el de Guerrero et al. (2020), que sugieren que la falta de alineación entre las políticas administrativas y las necesidades del personal puede resultar en resistencia y baja moral. Solo un 37% de los empleados está de acuerdo o totalmente de acuerdo, lo que indica que hay algunos aspectos de las políticas que son bien recibidos, posiblemente aquellos que promueven la equidad y la transparencia. Sin embargo, el alto nivel de desacuerdo refleja la necesidad de revisar y ajustar estas políticas para alinearlas mejor con las expectativas y necesidades del personal, similar a las recomendaciones de Munguia y Romero (2021) sobre la importancia de la adaptación y comunicación efectiva en la implementación de nuevas políticas administrativas.

Figura 5

Participación del personal en la detección de problemas



El análisis de los datos del GAD del Cantón 24 de Mayo indica que un 55% de los empleados (baja y nula participación combinadas) reporta una participación limitada en la identificación de problemas administrativos. Este resultado es consistente con estudios como el de Guerrero et al. (2020), que señalan que una baja participación de los empleados en la detección de problemas puede resultar en soluciones menos efectivas y una menor satisfacción laboral. Solo un 45% de los empleados indica una participación alta o moderada, lo que sugiere que, aunque existen algunos mecanismos de participación, no son suficientemente inclusivos o efectivos. Comparado con las prácticas recomendadas por Munguia y Romero (2021), quienes encontraron que una mayor participación de los empleados en la toma de decisiones mejora significativamente la moral y el compromiso, el GAD del Cantón 24 de Mayo podría beneficiarse de estrategias más robustas y participativas para la detección de problemas administrativos.

CONCLUSIONES

La gestión administrativa en el GAD del Cantón 24 de Mayo tiene un impacto mixto en la motivación y satisfacción de los empleados. Un 63% de los empleados reporta insatisfacción, lo que resalta la necesidad de abordar la burocracia excesiva y mejorar la comunicación interna.

La percepción negativa general indica que, aunque algunos aspectos de la gestión son bien recibidos, las áreas problemáticas

tienen un peso considerable en la moral del personal.

Los procesos de evaluación de desempeño y capacitación continua tienen una influencia positiva en el rendimiento laboral, como lo indica el 33% de los empleados que reportan un impacto positivo o muy positivo. Sin embargo, un 37% percibe una influencia negativa, señalando que procesos como la gestión de horarios y la aprobación de recursos necesitan mejoras. Este resultado sugiere que, para optimizar el rendimiento, es

crucial revisar y ajustar estos procesos administrativos.

La participación del personal en la identificación de problemas administrativos es limitada, con un 55% de los empleados reportando baja o nula participación. Esta falta de involucramiento puede llevar a soluciones menos efectivas y disminuir la satisfacción laboral. Incrementar las oportunidades y mecanismos para que el personal participe activamente en la detección y resolución de problemas administrativos podría mejorar significativamente el compromiso y la efectividad de las soluciones implementadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Balanzátegui, R. I., & Chávez, D. S. (2022). La Gestión Administrativa y su incidencia en el Desarrollo Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cumandá. Obtenido de [Tesis, Universidad Nacional de Chimborazo]: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9304>
- Basantes, R., & Guamán, E. S. (2020). Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la distribuidora Fonseca, ciudad de Riobamba, 2018. Obtenido de [Tesis, Universidad Nacional de Chimborazo]: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7008>
- Castro, K. O., & Delgado, J. M. (19 de noviembre de 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>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). Panorama Fiscal de América Latina y el Caribe, 2020: la política fiscal ante la crisis derivada de la pandemia de la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Obtenido de CEPAL: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45730-panorama-fiscal-america-latina-caribe-2020-la-politica-fiscal-la-crisis-derivada>
- Díaz, N. G. (2021). Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL - 2019. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40486>
- Fernández, C. V. (2022). Plan de auditoria en gestión del talento humano en la empresa GMO suministros peruanos SAC. Obtenido de [Tesis, Universidad Señor de Sipán]: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9206>
- Guerrero, P., González, M., & Maldonado, J. (2020). Gestión del talento humano en industrias manufactureras de Cuenca-Ecuador. Obtenido de Bolentín De Coyuntura, (27), 17-26: <https://doi.org/10.31243/bcoyu.27.2020.1015>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2020). Metodología de la investigación. Obtenido de McGraw-Hill Interamericana.

Jimenez, M. J. (2021). La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral en el área de recursos humanos en el gobierno regional de Lambayeque, 2019. Obtenido de [Tesis, Universidad Alas Peruanas]: <https://hdl.handle.net/20.500.12990/11220>

Munguia, P., & Romero, S. (2021). Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño de los colaboradores de ASHONPLAFA. Obtenido de [Tesis, Universidad Tecnológica Centroamericana]: <https://repositorio.unitec.edu/handle/123456789/8001>

Palacios, I. (2021). Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Obtenido de Maestría en administración de empresas: <https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a6d6946a-48cc-4e29-849a-ac8bf15b382f/content>