

## GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO, GAD MONTECRISTI

### ADMINISTRATIVE MANAGEMENT IN THE JOB PERFORMANCE OF THE HUMAN TALENT DEPARTMENT, GAD MONTECRISTI

Amy Nagely Espinoza Mero<sup>1</sup>, Narciso Roberto Yoza Rodríguez<sup>2</sup>

#### RESUMEN

La presente investigación aborda la problemática de la gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral del departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi. El objetivo principal fue analizar cómo las prácticas administrativas influyen en el rendimiento de los empleados, identificando deficiencias y proponiendo estrategias de mejora. Se utilizó una metodología mixta cuali-cuantitativa, combinando métodos analíticos, deductivos, inductivos y descriptivos. Los resultados indican que el 86% de los encuestados percibe que la gestión administrativa promueve estrategias de mejora continua, el 79% considera adecuada la inversión en capacitación y desarrollo, y el 100% tiene acceso a la información necesaria para desempeñar sus funciones eficazmente. Sin embargo, solo el 57% cree que se socializan adecuadamente las normativas laborales. Las conclusiones destacan la importancia de una comunicación y organización eficientes, la necesidad de mejorar la socialización de normativas y la valoración positiva de la inversión en desarrollo profesional.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, desempeño laboral, talento humano, capacitación.

#### ABSTRACT

This research addresses the issue of administrative management and its impact on the job performance of the human talent department of the Autonomous Decentralized Government of the Montecristi canton. The main objective was to analyze how administrative practices influence employee performance, identifying deficiencies and proposing improvement strategies. A mixed qualitative-quantitative methodology was used, combining analytical, deductive, inductive, and descriptive methods. The results indicate that 86% of respondents perceive that administrative management promotes continuous improvement strategies, 79% consider investment in training and development to be adequate, and 100% have access to the necessary information to perform their duties effectively. However, only 57% believe that labor regulations are adequately socialized. The conclusions highlight the importance of efficient communication and organization, the need to improve the socialization of regulations, and the positive evaluation of investment in professional development.

**Keywords:** Administrative management, job performance, human talent, training.

1. Universidad Estatal del Sur de Manabí. [espinoza-amy2681@unesum.edu.ec](mailto:espinoza-amy2681@unesum.edu.ec). <https://orcid.org/0009-0005-4171-0249>

2. Universidad Estatal del Sur de Manabí. [narciso.yoza@unesum.edu.ec](mailto:narciso.yoza@unesum.edu.ec). <https://orcid.org/0000-0002-2894-2302>



## RESUMO

A pesquisa aborda a importância da cultura financeira na poupança econômica dos microempreendedores do Mercado Central do cantão de Jipijapa. O objetivo foi determinar como a cultura financeira influencia a poupança, descrever a relação entre ambos e vincular o conhecimento financeiro com as finanças pessoais dos microempreendedores. A metodologia combinou abordagens qualitativas e quantitativas, utilizando pesquisas e entrevistas para coletar dados. Os resultados mostraram que 96% dos microempreendedores acreditam que a gestão adequada de suas finanças melhoraria sua situação financeira, enquanto 72% afirmam ter conhecimento adequado sobre gestão financeira e 48% possuem empréstimos bancários. Em contraste, 32% recorrem a empréstimos de particulares. Em conclusão, fortalecer a educação financeira é essencial para melhorar tanto a estabilidade econômica quanto a capacidade de poupança dos microempreendedores, promovendo assim um desenvolvimento econômico sustentável.

**Palavras-chave:** Cultura financeira, microempreendedores, poupança, educação financeira, empréstimos informais.

## INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa es un componente fundamental en el desempeño laboral de cualquier organización. En un contexto global, las prácticas administrativas efectivas son esenciales para optimizar el rendimiento de los empleados y alcanzar los objetivos organizacionales. Según Condori (2023), una administración eficiente puede aumentar la productividad y la moral de los empleados, lo que conduce a un mejor rendimiento organizacional. Sin embargo, muchas organizaciones enfrentan desafíos relacionados con la ineficiencia administrativa, la falta de comunicación y la insuficiente capacitación del personal. Estas problemáticas pueden conducir a una disminución de la productividad, la desmotivación de los empleados y un alto índice de rotación laboral (Vinueza & Allauca, 2022).

En América Latina, la situación es similar, pero con el añadido de factores contextuales como la inestabilidad económica y política, que pueden agravar los problemas de gestión administrativa. De acuerdo con un estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022), los departamentos de talento humano en la región luchan con recursos limitados, procesos burocráticos y una cultura organizacional que a menudo no valora la gestión efectiva del talento. Estas dificultades impactan directamente en

el desempeño laboral y en la capacidad de las organizaciones para retener y desarrollar a su personal.

En Ecuador, los desafíos en la gestión administrativa son evidentes en diversas instituciones públicas y privadas. La falta de una planificación estratégica adecuada, la inobservancia de las normativas laborales y la escasa inversión en desarrollo profesional son algunas de las problemáticas comunes (Barzola, Lujan, Ortega, & Flores, 2022). Estas deficiencias afectan negativamente el desempeño laboral y la satisfacción de los empleados, lo cual se traduce en un servicio público de menor calidad y una competitividad empresarial reducida.

El Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi no es ajeno a estas problemáticas. El departamento de talento humano enfrenta retos significativos en la gestión administrativa que impactan el desempeño laboral de sus empleados. La falta de capacitación continua, la ausencia de políticas claras de evaluación y desarrollo, y la ineficiencia en los procesos administrativos son algunas de las cuestiones críticas que deben abordarse. Estos problemas no solo afectan la moral y el rendimiento de los empleados, sino que también impiden la implementación efectiva de proyectos y programas locales.

Frente a lo expuesto, el objetivo de este analizar la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi. Se pretende identificar las principales deficiencias administrativas, evaluar su impacto en el rendimiento del personal y proponer estrategias para mejorar la gestión administrativa, con miras a optimizar el desempeño laboral y, por ende, la eficiencia y efectividad del GAD Montecristi en el cumplimiento de sus funciones.

### Definición y características de la gestión administrativa

La gestión administrativa es una disciplina que se ocupa de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización con el objetivo de alcanzar sus metas y objetivos de manera eficiente y eficaz. Según Davila (2023), la gestión administrativa implica la coordinación y supervisión de las actividades de los empleados para lograr los objetivos organizacionales. Esta definición resalta la importancia de la coordinación y supervisión en la administración, dos funciones clave que garantizan que las actividades organizacionales se alineen con los objetivos establecidos.

De este modo, la gestión administrativa abarca un conjunto de procesos y prácticas que buscan optimizar el uso de los recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales de una organización. Alvear y Rafael (2020) definen la gestión administrativa como el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que las personas, trabajando en grupos, alcancen eficientemente los objetivos seleccionados. Esta definición señala el papel de la administración en la creación de un entorno propicio para el trabajo en equipo y el logro de metas comunes.

Por otro lado, la gestión administrativa se caracteriza por varias dimensiones fundamentales que determinan su alcance y eficacia:

**Planeación:** La planeación es la función administrativa que define los objetivos, establece estrategias y desarrolla planes detallados para coordinar actividades. Según López (2021), la planeación es la selección de misiones y objetivos, así como las acciones para alcanzarlos; requiere tomar decisiones, es decir, elegir entre cursos de acción alternativos. La planeación proporciona una hoja de ruta para la organización, ayudando a prever y prepararse para el futuro.

**Organización:** La organización implica la estructuración de los recursos y las actividades para lograr los objetivos de manera eficiente. Vinuesa y Allauca (2022), describen la organización como el proceso de disponer y estructurar el trabajo para lograr los objetivos organizacionales. Esta función se centra en crear una estructura que facilite la coordinación y la ejecución efectiva de las tareas.

**Dirección:** La dirección es el proceso de liderar e influir en los miembros de la organización para que realicen sus tareas de manera eficaz. Gamboa (2022), afirma que dirigir es influir en las personas para que contribuyan a las metas organizacionales y del grupo. La dirección implica motivar, comunicar y liderar, asegurando que los empleados estén alineados con los objetivos de la organización.

**Control:** El control es el proceso de monitorear las actividades para asegurar que se están llevando a cabo según lo planificado y de realizar las correcciones necesarias. Según Balanzátegui y Chávez (2022), el control consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para asegurar que los hechos se ajusten a los planes. Esta función permite a la administración evaluar el progreso hacia los objetivos y tomar acciones correctivas cuando sea necesario.

**Coordinación:** La coordinación es el proceso de integrar las actividades de las diferentes partes de la organización para alcanzar objetivos comunes. Chavarría (2022), destaca que la coordinación implica ajustar y armonizar los esfuerzos

individuales y de grupo para una mayor eficiencia y efectividad. Es esencial para asegurar que todas las partes de la organización trabajen de manera coherente y sin conflictos.

**Comunicación:** La comunicación efectiva es fundamental para el éxito de la gestión administrativa. Lozano (2021), indica que la comunicación es el proceso mediante el cual la información se transmite y se entiende entre dos o más personas. Una buena comunicación facilita el flujo de información, mejora la toma de decisiones y fortalece las relaciones dentro de la organización.

### **Motivación y satisfacción laboral**

La motivación laboral es un factor crucial que influye significativamente en el desempeño de los empleados y, en consecuencia, en el éxito general de una organización.

Según Palacios (2021), la motivación se define como el proceso que explica la intensidad, dirección y persistencia de un esfuerzo de un individuo hacia el logro de una meta. Este proceso abarca varios elementos, incluidos los impulsos internos y externos que afectan la disposición de los empleados para trabajar con entusiasmo y persistencia.

Existen diversas teorías que explican la motivación laboral, cada una con enfoques únicos sobre cómo se puede estimular y mantener la motivación en el lugar de trabajo. Algunas de las teorías más destacadas incluyen:

**Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow:** Abraham Maslow propuso que los seres humanos tienen una jerarquía de necesidades que deben satisfacerse en un orden específico: necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización. Según Maslow (1943) citado por Marrufo y Pacherez (2020), una vez que se satisfacen las necesidades básicas, las personas buscan satisfacer necesidades más elevadas, lo que motiva su comportamiento y esfuerzo.

**Teoría de los dos factores de Herzberg:** Frederick Herzberg desarrolló la teoría de los dos factores, que distingue entre factores motivacionales e higiénicos. Herzberg (1959) citado por Jiménez (2021), sugiere que los factores motivacionales, como el reconocimiento y la responsabilidad, generan satisfacción y motivación laboral, mientras que los factores higiénicos, como las condiciones de trabajo y el salario, pueden prevenir la insatisfacción pero no necesariamente motivan a los empleados.

**Teoría de la expectativa de Vroom:** Victor Vroom propuso la teoría de la expectativa, que sostiene que la motivación de los empleados depende de la expectativa de que su esfuerzo conducirá a un desempeño exitoso y, posteriormente, a recompensas deseadas. Vroom (1964) citado por Borja (2022), identifica tres componentes clave: expectativa (la creencia de que el esfuerzo conducirá al desempeño), instrumentalidad (la creencia de que el desempeño conducirá a una recompensa) y valencia (el valor que el individuo asigna a la recompensa).

**Teoría de la equidad de Adams:** John Stacey Adams desarrolló la teoría de la equidad, que postula que los empleados comparan sus aportaciones y recompensas con las de otros empleados en situaciones similares. Según Adams (1965) citado por Chavarría (2022), las percepciones de inequidad pueden llevar a la desmotivación y la insatisfacción laboral, mientras que la equidad percibida puede mantener y aumentar la motivación.

### **Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral se refiere al grado en que los empleados se sienten contentos y realizados con sus trabajos. Centeno (2022), define la satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero resultante de la evaluación del trabajo o de las experiencias laborales. La satisfacción laboral es un concepto multifacético que incluye aspectos como el trabajo en sí, las condiciones laborales, las

relaciones interpersonales, la remuneración y las oportunidades de desarrollo.

#### **Existen varios factores que influyen en la satisfacción laboral:**

**Condiciones de trabajo:** Las condiciones físicas y ambientales del lugar de trabajo, como la seguridad, la comodidad y la disponibilidad de recursos adecuados, pueden afectar significativamente la satisfacción de los empleados (Damian, 2023).

**Relaciones interpersonales:** Las relaciones con compañeros de trabajo, supervisores y subordinados también juegan un papel crucial. Un ambiente de trabajo positivo y de apoyo puede mejorar la satisfacción laboral, mientras que los conflictos y la falta de apoyo pueden disminuirla (García, 2021).

**Remuneración y beneficios:** La compensación justa y competitiva, junto con los beneficios adicionales, puede ser un factor importante en la satisfacción laboral. Herzberg (1959) señaló que aunque el salario y los beneficios no necesariamente motivan, su falta puede causar insatisfacción (Lira, 2022).

**Desarrollo profesional:** Las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional pueden aumentar la satisfacción laboral al proporcionar a los empleados una sensación de crecimiento y avance en sus carreras (Guerrero, 2021).

**Reconocimiento y recompensas:** El reconocimiento de los logros y las recompensas justas por el buen desempeño pueden mejorar la satisfacción laboral, ya que los empleados sienten que su trabajo es valorado y apreciado (Morejón, 2021).

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

Para el desarrollo de la presente investigación se empleó una metodología mixta, lo cual significa un enfoque cuali-cuantitativo que

combina métodos cualitativos y cuantitativos para fundamentar los objetivos propuestos, proporcionando una base sólida y objetiva para explorar tendencias, patrones, percepciones y experiencias relacionadas con la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.

En cuanto a los métodos utilizados, se aplicó el método analítico, que permite interpretar la información proporcionada y construir nuevas hipótesis para el estudio. Este método analiza la información general e interpreta de manera específica con el fin de obtener nuevas perspectivas sobre el tema investigado. Por otro lado, el método deductivo se utilizó para extraer conclusiones basadas en principios manejados dentro del área, permitiendo conocer las situaciones ejecutadas en el departamento de talento humano y generar criterios específicos relacionados con el tema de estudio.

Además, el método inductivo, que se basa en la observación y análisis de hechos particulares vinculados con fundamentos generales, ayudó a plasmar los resultados del proceso de investigación. Finalmente, el método descriptivo proporcionó una comprensión detallada y precisa de los elementos que componen el objeto de estudio, describiendo la situación actual del departamento de talento humano y permitiendo identificar cómo se desarrollan las actividades en la institución gubernamental.

En relación con las técnicas de investigación, se utilizaron diversas herramientas para obtener información relevante a los objetivos propuestos. Una de las técnicas principales fue la entrevista, aplicada a la directora del departamento de talento humano, con el objetivo de obtener información de primera mano sobre las prácticas y políticas de gestión administrativa, así como sobre la implementación de controles internos y la evaluación del desempeño laboral dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado

Municipal del cantón Montecristi. La perspectiva de la directora proporcionó una comprensión de los desafíos y oportunidades que enfrenta el departamento, lo cual fue fundamental para desarrollar recomendaciones prácticas y específicas.

Adicionalmente, se aplicaron encuestas al personal que labora en el departamento de talento humano, permitiendo recopilar datos cualitativos y cuantitativos sobre diversos aspectos como la gestión administrativa, la satisfacción laboral y la capacitación.

La población objeto de esta investigación pertenece al ámbito público, específicamente a los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Montecristi, constituido por personal administrativo y personal de campo. El total de trabajadores es de 200, incluyendo al alcalde. Para el estudio se realizó una entrevista a la directora

del departamento de talento humano y encuestas a los colaboradores de este departamento.

La muestra para aplicar la encuesta consistió en 14 personas, correspondiente al número total del personal que labora en el departamento de talento humano, lo cual hace factible la delimitación del estudio en esta área específica.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se presentan los resultados de acuerdo con la entrevista realizada a la directora del departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Montecristi.

El objetivo principal fue profundizar en la gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral dentro del departamento, así como obtener una perspectiva sobre las prácticas y los controles que aborda el departamento.

**Tabla 1**

*Entrevista realizada a la directora del departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Montecristi*

Indicador	Respuesta
<b>Incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral</b>	La gestión administrativa es crucial para el buen desempeño laboral, ya que una gestión eficiente garantiza que el personal conozca sus responsabilidades y funciones, lo que facilita el flujo de trabajo.
<b>Factores relevantes de la gestión administrativa en el desempeño</b>	La comunicación y la organización son esenciales. Establecer procedimientos claros es fundamental para que las tareas se realicen de manera eficiente.
<b>Evaluación del desempeño laboral en el último semestre</b>	Sí, se realiza una evaluación de desempeño anual, conforme a la ley, la última se llevó a cabo en diciembre.

<b>Herramientas y metodologías para evaluar el desempeño laboral</b>	Se utilizan formatos establecidos por el Ministerio de Trabajo, y se capacita a los jefes de departamento en la evaluación de competencias, conocimientos y responsabilidades funcionales.
<b>Influencia de la gestión administrativa en la motivación y satisfacción laboral</b>	La gestión administrativa influye positivamente a través de programas de clima laboral, cultura organizacional y capacitaciones, lo que motiva al personal a cumplir con sus funciones.
<b>Establecimiento y revisión de indicadores de desempeño</b>	Los indicadores se establecen según el orgánico funcional, considerando las competencias y actividades de cada puesto, lo que permite una medición precisa.
<b>Importancia de los indicadores en la gestión administrativa</b>	Los indicadores son esenciales para la toma de decisiones, ya que permiten identificar deficiencias a nivel departamental e individual, facilitando mejoras.
<b>Papel de la comunicación interna en la gestión administrativa</b>	La comunicación interna es vital. Una comunicación clara y efectiva asegura que el personal entienda sus responsabilidades y las decisiones importantes.
<b>Frecuencia de las evaluaciones de desempeño laboral</b>	Las evaluaciones de desempeño se realizan una vez al año, según lo establece la normativa legal.
<b>Parámetros para la evaluación del desempeño</b>	Las evaluaciones se basan en la ley, buscando objetividad y transparencia para proporcionar resultados concretos.
<b>Normativas aplicadas en el departamento</b>	Se aplican la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), el Código de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y acuerdos ministeriales que regulan el desempeño laboral.
<b>Socialización de normativas y leyes vigentes</b>	Sí, se realizan capacitaciones y se solicita la colaboración del Ministerio de Trabajo y la Defensoría del Pueblo para que el personal esté informado.
<b>Aplicación de Normas de Control Interno</b>	Sí, específicamente se aplican normativas como la NCI 407-05.
<b>Existencia de normativas internas</b>	Sí, el departamento cuenta con un reglamento interno de trabajo, reglamento administrativo de talento humano y un contrato colectivo para los trabajadores regidos por el Código de Trabajo.
<b>Importancia de difundir resultados de investigación</b>	Sí, se considera importante desarrollar y difundir un artículo científico sobre los resultados de la investigación, ya que aportará información valiosa para mejorar el departamento.

*Nota.* Elaborado a partir de los resultados de la entrevista dirigida a la directora de talento humano.

En el análisis de la entrevista realizada a la directora del departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Montecristi, se observan varias coincidencias y diferencias al comparar estos resultados con otros estudios sobre gestión administrativa y desempeño laboral.

Primero, la directora subraya la importancia de la gestión administrativa en el desempeño laboral, destacando que una administración eficiente permite que el personal conozca sus responsabilidades y funciones. Esto coincide con los resultados de Vinueza y Allauca (2022), quienes argumentan que una buena gestión administrativa mejora la coordinación y la efectividad en la realización de tareas. Sin embargo, en algunos estudios, como el de Borja (2022), se enfatiza aún más el papel de la flexibilidad administrativa en adaptarse a cambios rápidos, lo cual no se menciona explícitamente en la entrevista, indicando un área potencial de mejora para el departamento de Montecristi.

Por otro lado, la comunicación y organización son identificadas por la directora como factores clave en el desempeño laboral. Estos resultados están en línea con las conclusiones de Chavarría (2022), quien señala que la comunicación efectiva y una estructura organizativa clara son fundamentales para la eficiencia operativa. No obstante, en estudios como el de Condori (2023), se argumenta que además de la comunicación y la organización, la motivación intrínseca, como el reconocimiento y la autorrealización, también juega un papel crucial, un aspecto que podría ser más enfatizado en las prácticas del departamento.

Además, la directora menciona que las evaluaciones de desempeño se realizan anualmente, siguiendo la normativa legal.

Esto es coherente con la práctica común en muchas organizaciones públicas y privadas, según López (2021). Sin embargo, otros estudios, como los de Palacios (2021), sugiere que evaluaciones más frecuentes podrían proporcionar

retroalimentación más oportuna, mejorando así el desempeño continuo de los empleados. Esto indica que el departamento de talento humano podría beneficiarse de implementar evaluaciones intermedias para complementar la evaluación anual.

Además, se destaca la influencia de la gestión administrativa en la motivación y satisfacción laboral a través de programas de clima laboral y capacitaciones.

Esta práctica está en consonancia con la teoría de la motivación de Gamboa (2022), que resalta la importancia de satisfacer las necesidades psicológicas y de autorrealización de los empleados. Sin embargo, la investigación de Chavarría (2022), sugiere que también se debe prestar atención a factores motivacionales adicionales, como el diseño del trabajo y las oportunidades de crecimiento profesional, que podrían ser más explorados y desarrollados por el departamento.

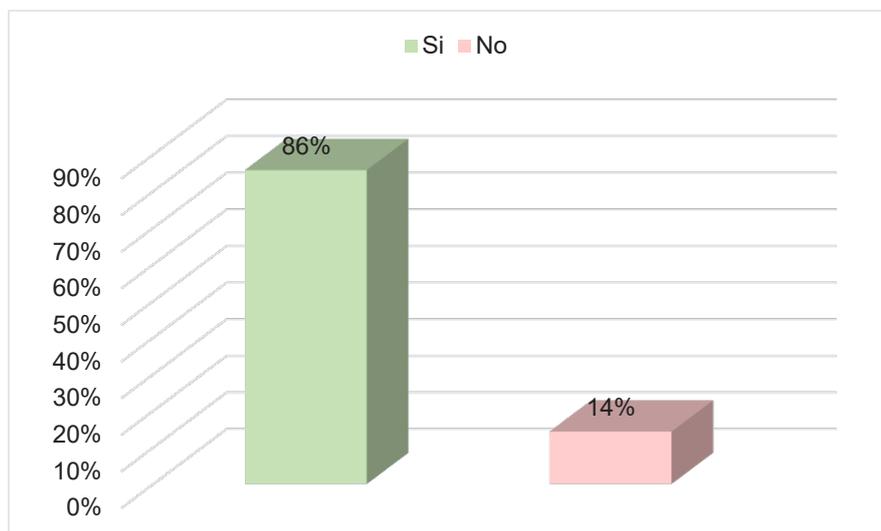
Finalmente, la directora reconoce la importancia de desarrollar y difundir artículos científicos basados en los resultados de investigaciones aplicadas.

Esta práctica no solo contribuiría a la mejora continua del departamento de talento humano, sino que también enriquecería el conocimiento general en el campo de la gestión administrativa y el desempeño laboral, promoviendo un intercambio de buenas prácticas y aprendizajes entre organizaciones similares.

Encuesta aplicada a los colaboradores que laboran en el departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Montecristi

Figura 1

Gestión administrativa y mejora continua

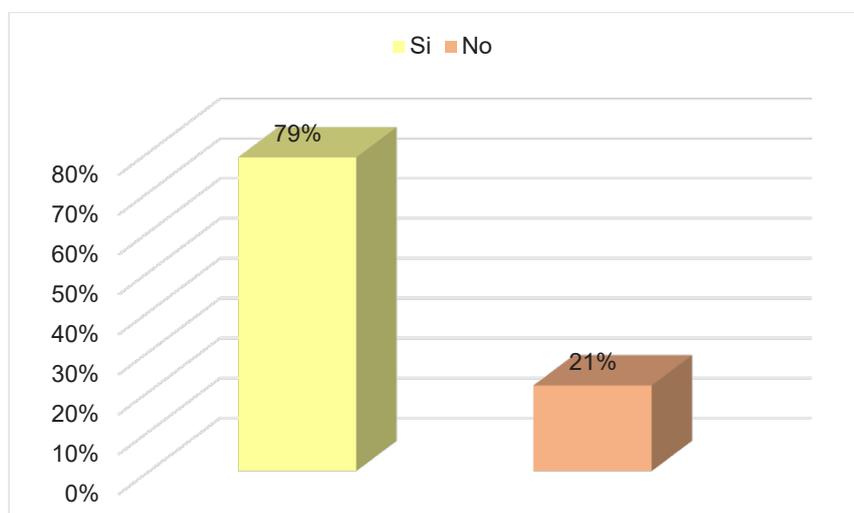


Nota. Resultados de la encuesta dirigida a los colaboradores del GAD Montecristi.

Al analizar la respuesta a la pregunta sobre si la gestión administrativa promueve estrategias de mejora continua en el desempeño laboral del departamento de talento humano, donde el 86% de los encuestados respondió afirmativamente, se puede observar una percepción mayoritariamente positiva. Este resultado es consistente con estudios previos que indican que una gestión administrativa eficaz es fundamental para implementar estrategias de mejora continua. Por ejemplo, Barzola et al. (2022), destacan que la administración eficiente facilita la identificación de áreas de mejora y la implementación de cambios necesarios para optimizar el rendimiento.

Figura 2

Inversión en capacitación y desarrollo

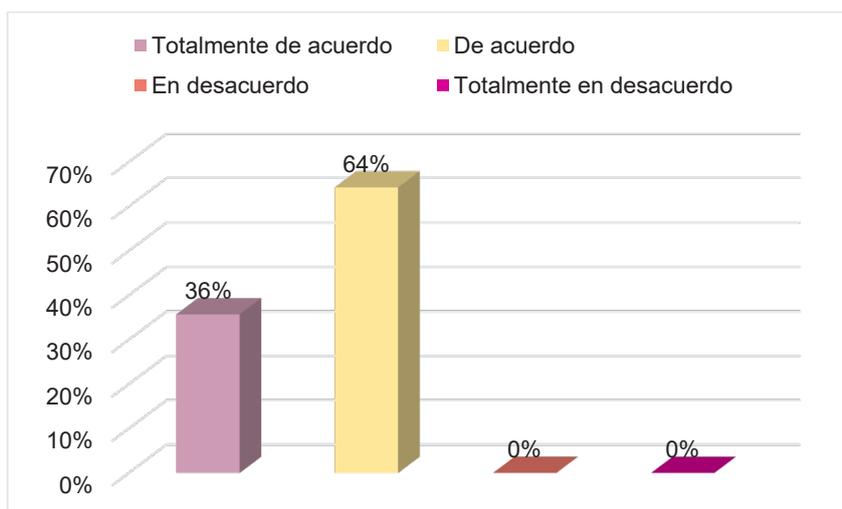


Nota. Resultados de la encuesta dirigida a los colaboradores del GAD Montecristi.

El análisis de la pregunta sobre si la entidad invierte en capacitación y desarrollo profesional de manera adecuada revela que el 79% de los encuestados considera que sí, lo que sugiere una percepción positiva sobre las inversiones en este ámbito. Este resultado está alineado con estudios como los de Centeno (2022), quien sostiene que la inversión en capacitación y desarrollo es crucial para mejorar el desempeño laboral y aumentar la competitividad organizacional.

**Figura 3**

*Acceso a información eficaz*

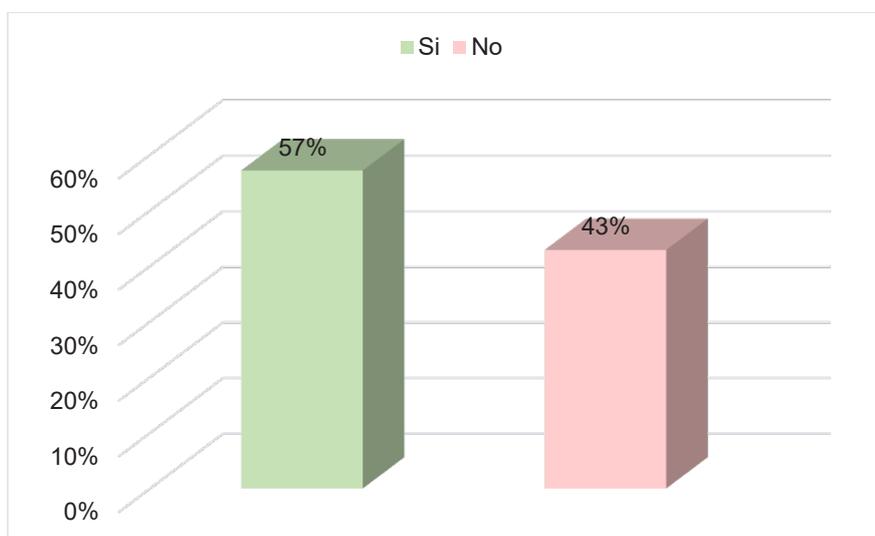


*Nota.* Resultados de la encuesta dirigida a los colaboradores del GAD Montecristi.

El análisis de la pregunta sobre el acceso a la información necesaria para desempeñar funciones de manera eficaz muestra que el 100% de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo, lo que indica una percepción positiva respecto a la disponibilidad de información en la entidad. Este resultado coincide con estudios como los de Damian (2023), que subraya la importancia de la información oportuna y precisa para la toma de decisiones efectivas y el desempeño eficiente.

**Figura 4**

*Socialización de normativas laborales*



*Nota.* Resultados de la encuesta dirigida a los colaboradores del GAD Montecristi.

El análisis de la pregunta sobre si se socializan las normativas que regulan el desempeño laboral en el departamento revela que el 57% de los encuestados considera que sí, mientras que el 43% opina que no. Este resultado sugiere una percepción dividida respecto a la efectividad de la comunicación interna sobre normativas laborales. Estudios como los de Marrufo y Pacherez (2020), destacan que la socialización de normativas es esencial para garantizar que todos los empleados comprendan y cumplan con las políticas y procedimientos establecidos. Sin embargo, la significativa proporción de encuestados que no perciben una adecuada socialización indica posibles deficiencias en la comunicación interna del departamento.

## CONCLUSIONES

La gestión administrativa en el departamento de talento humano del GAD Montecristi depende en gran medida de una comunicación clara y una organización estructurada. Los resultados indican que una mayoría significativa de empleados reconoce la influencia positiva de una administración eficiente en su desempeño laboral, lo que coincide con estudios que señalan la necesidad de establecer procedimientos y líneas de comunicación internas efectivas para garantizar que todos los empleados comprendan sus responsabilidades y tareas.

Aunque más de la mitad de los encuestados considera que las normativas que regulan el desempeño laboral son socializadas adecuadamente, un 43% siente que esta área necesita mejoras. Esto sugiere que existen brechas en la comunicación interna que deben abordarse. La falta de socialización de las normativas puede llevar a inconsistencias y problemas de cumplimiento, por lo que es esencial implementar estrategias más efectivas para asegurar que todos los empleados estén bien informados sobre las políticas y procedimientos relevantes.

La mayoría de los encuestados percibe positivamente la inversión de la entidad en capacitación y desarrollo profesional, lo cual es crucial para mantener y mejorar el desempeño laboral. Sin embargo, aún existe un grupo significativo que no considera esta inversión como adecuada. Esto indica la necesidad de evaluar y posiblemente aumentar las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para todos los empleados, asegurando así que se satisfacen

plenamente las necesidades de formación y crecimiento dentro del departamento.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvear, G. E., & Rafael, R. Y. (2020). El impacto de la gestión administrativa gubernamental en la calidad del gasto en las contrataciones públicas a nivel de la Municipalidad Metropolitana de Lima durante el periodo 2019. Obtenido de [Tesis, Universidad Científica del Sur]: <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/1589>

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>

Barzola, I. I., Lujan, G. L., Ortega, M. A., & Flores, J. L. (2022). Modelo de gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en una unidad pública de turismo. Ecuador. 2022. Obtenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(4), 4140-4157: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2925](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2925)

Borja, S. R. (2022). Capacitación y desempeño laboral del personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, Ecuador, 2022. Obtenido de [Tesis, Universidad Nacional de Tumbes]: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/63885/TESIS%20-%20BORJA%20VALVERDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Centeno, E. (2022). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Taypikala Hotel lago SAC de la ciudad de Puno-Chucuito, 2021. Obtenido de [Tesis, Universidad Privada San CarlosPE]: <http://34.127.45.135/handle/UPSC/421>
- Chavarría, M. A. (2022). Gestión administrativa y desempeño laboral: Caso Cuerpo de Bomberos del cantón Portoviejo, periodo 2019-2021. Obtenido de [Tesis, Universidad Estatal del Sur de Manabí]: <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3809/1/UNIVERSIDAD%20E>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022). Los desafíos del Ecuador para el cambio estructural con inclusión social. Obtenido de CEPAL: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/a6c5ae7d-20ac-4379-9543-9cbb1c7833bf/content>
- Condori, K. Y. (2023). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de una universidad pública 2022. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110013>
- Damian, E. J. (2023). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020. Obtenido de [Tesis, Universidad Señor de Sipán]: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10736>
- Davila, E. G. (2023). Gestión administrativa y desempeño laboral en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106927>
- Gamboa, L. M. (2022). La gestión administrativa y su incidencia en la competitividad de Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales. Obtenido de [Tesis, Universidad Técnica de Ambato]: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/36953>
- García, W.E. (2021). La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020. Obtenido de [Tesis, Universidad Alas Peruanas]: <https://hdl.handle.net/20.500.12990/10118>
- 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>
- 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>
- Lira, C. M. (2022). Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería. Obtenido de Más Vida, 4(4), 206–2016: <https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0179>
- López, R. Z. (2021). Gestión administrativa y calidad del servicio público en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70154>
- 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., & Pacherrez, 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>
- Morejón, M. (2021). Gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del área de talento humano en el gobierno autónomo descentralizado municipal del área

de talento humano en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Caluma, Provincia de Bolíva. Obtenido de Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación, Babahoyo: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/7206/P-UTB-FCJSE-ADEJE-SECED-000023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

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>

Vinueza, A. F., & Allauca, A. R. (2022). La gestión administrativa en el desempeño laboral del personal del Hotel Hacienda Abraspungo. Obtenido de [Tesis, Universidad Nacional de Chimborazo]: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9390>