

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE DE JIPIJAPA

ADMINISTRATIVE MANAGEMENT AND ITS IMPACT ON HUMAN TALENT AT THE MUNICIPAL PUBLIC WATER COMPANY OF JIPIJAPA

Aldrin Jefferson Calle García¹, Rosa Marlene Bello Azua²

RESUMEN

El estudio destacó ciertos incumplimientos en cuanto a la gestión de talento humano de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable de Jipijapa, por lo tanto, el objetivo principal fue analizar la aplicación de estos subsistemas y su impacto en la entidad. La metodología empleó el enfoque inductivo, deductivo, sintético y analítico, combinando técnica cualitativa y cuantitativa, como la entrevista y encuestas. Los resultados mostraron que los programas de capacitación y desarrollo son considerados “regulares” por el 27% de los funcionarios y “deficientes” o “inexistentes” por el 48%. La alineación de la planificación del talento humano con los objetivos estratégicos es vista como “poco adecuada” o “nada adecuada” por el 48% de los encuestados. El proceso de clasificación de puestos es percibido como “poco claro” o “nada claro” por el 49% de los funcionarios. En conclusión, se identificaron áreas críticas que requieren mejoras, especialmente en la capacitación, planificación del talento humano y procesos de selección, para optimizar la gestión administrativa y el desempeño organizacional.

Palabras clave: Administración, talento humano, capacitación, planificación, selección de personal.

ABSTRACT

The study highlighted certain shortcomings in the human talent management of the Municipal Public Water Company of Jipijapa. Therefore, the main objective was to analyze the application of these sub-systems and their impact on the entity. The methodology employed inductive, deductive, synthetic, and analytical approaches, combining qualitative and quantitative techniques such as interviews and surveys. The results showed that training and development programs are considered “average” by 27% of employees and “deficient” or “nonexistent” by 48%. The alignment of human talent planning with strategic objectives is seen as “inadequate” or “highly inadequate” by 48% of respondents. The job classification process is perceived as “unclear” or “very unclear” by 49% of employees. In conclusion, critical areas requiring improvement were identified, particularly in training, human talent planning, and selection processes, to optimize administrative management and organizational performance.

Keywords: Administration, human talent, training, planning, personnel selection.

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. bello-rosa8672@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0009-0007-7045-0030>



RESUMO

O estudo destacou certas deficiências na gestão de talentos humanos da Empresa Pública Municipal de Água Potável de Jipijapa. Portanto, o objetivo principal foi analisar a aplicação desses subsistemas e seu impacto na entidade. A metodologia empregou abordagens indutivas, dedutivas, sintéticas e analíticas, combinando técnicas qualitativas e quantitativas, como entrevistas e questionários. Os resultados mostraram que os programas de treinamento e desenvolvimento são considerados “regulares” por 27% dos funcionários e “deficientes” ou “inexistentes” por 48%. O alinhamento do planejamento de talentos humanos com os objetivos estratégicos é visto como “pouco adequado” ou “nada adequado” por 48% dos entrevistados. O processo de classificação de cargos é percebido como “pouco claro” ou “nada claro” por 49% dos funcionários.

Palavras-chave: Administração, talentos humanos, treinamento, planejamento, seleção de pessoal.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la gestión del talento humano evoluciona significativamente, convirtiéndose en un componente esencial para el éxito de las organizaciones. Los subsistemas de talento humano, que incluyen reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo y evaluación del desempeño, son fundamentales para asegurar una fuerza laboral competente y motivada. Según Castro et al. (2021), la gestión eficaz del talento humano contribuye al logro de los objetivos estratégicos y al desarrollo organizacional. Sin embargo, muchas organizaciones aún enfrentan desafíos en la implementación de estos subsistemas, afectando su eficiencia y productividad global.

En América Latina, la gestión del talento humano se ha enfocado en mejorar la competitividad y adaptación al cambio en un entorno económico volátil. Estudios recientes destacan que las empresas en la región están invirtiendo más en la formación y desarrollo de sus empleados para mantenerse competitivas (Rujel, 2023).

A pesar de estos esfuerzos, persisten problemas como la falta de infraestructura adecuada y recursos limitados, lo que impacta negativamente en la gestión administrativa y el rendimiento organizacional.

Estas deficiencias indican la necesidad de fortalecer los subsistemas de talento humano para mejorar la gestión administrativa en la región.

En Ecuador, la gestión del talento humano ha ganado importancia en las instituciones públicas y privadas, buscando mejorar la eficiencia y transparencia en sus operaciones. Según Menéndez y Gómez (2023), la implementación adecuada de los subsistemas de talento humano es crucial para mejorar la gestión administrativa en el sector público. No obstante, existen desafíos como la burocracia y la resistencia al cambio, que dificultan la plena implementación de estos subsistemas. Estas barreras deben ser superadas para asegurar una gestión administrativa eficiente y efectiva en las organizaciones ecuatorianas.

En la Empresa Pública Municipal de Agua Potable de Jipijapa, la gestión del talento humano tiene un rol fundamental en su gestión administrativa, dado que la implementación de los subsistemas de talento humano, tales como el reclutamiento y selección, la capacitación y desarrollo, y la evaluación del desempeño, tiene un impacto directo en la eficiencia operativa y en la calidad del servicio que se brinda a la comunidad. Sin embargo, esta entidad enfrenta problemas como la falta de personal capacitado y recursos limitados para la formación continua. Es así que, el objetivo de este estudio es establecer cómo se

aplican estos subsistemas y su incidencia en la gestión administrativa de la empresa, buscando identificar áreas de mejora para optimizar su desempeño organizacional y servicio a la comunidad.

Gestión administrativa en las instituciones públicas

La gestión administrativa en las organizaciones públicas se refiere a la aplicación de principios y prácticas administrativas dentro del contexto del sector público. Este tipo de gestión es fundamental para asegurar la eficiencia, efectividad y transparencia en la provisión de servicios públicos, contribuyendo al desarrollo social y económico de un país. De acuerdo a Urgilés (2023), a diferencia de la gestión en el sector privado, la gestión administrativa en las organizaciones públicas enfrenta desafíos únicos relacionados con la burocracia, la normativa legal y la responsabilidad pública.

En este sentido, la gestión administrativa puede definirse como el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos humanos, financieros y materiales de una organización para alcanzar sus objetivos de manera eficiente y eficaz. En el contexto de las organizaciones públicas, estos objetivos suelen estar relacionados con el bienestar social y el cumplimiento de políticas públicas (Escobar, 2021).

Cabe mencionar que, la evolución de la gestión administrativa en el sector público ha estado influenciada por diversos enfoques teóricos, desde la administración científica de Frederick Taylor, que enfatiza la eficiencia operativa y la división del trabajo, hasta la teoría burocrática de Max Weber, que subraya la importancia de las reglas y procedimientos formales (Taiano, Tapia, & Sánchez, 2022).

Principios de la gestión administrativa en las organizaciones públicas

Figura 1

Proceso administrativo



Nota. Elaboración a partir de la información de Rivas (2020).

Planificación: La planificación en las organizaciones públicas implica la definición de objetivos a corto, mediano y largo plazo, así como la formulación de estrategias y planes operativos para alcanzarlos. La planificación debe ser inclusiva y participativa, considerando las necesidades y expectativas de la ciudadanía y otros actores relevantes (Rivas, 2020).

Organización: Este principio se refiere a la estructuración de la organización pública de manera que se optimicen los recursos y se definan claramente las responsabilidades y funciones de cada unidad administrativa. Una buena organización facilita la coordinación y colaboración entre diferentes departamentos y niveles de gobierno (Rivas, 2020).

Dirección: La dirección en las organizaciones públicas implica liderar y motivar al personal para que trabaje hacia el logro de los objetivos institucionales. Los líderes públicos deben ser capaces de comunicar la visión y misión de la organización, fomentar un ambiente de trabajo positivo y promover la innovación y la mejora continua (Rivas, 2020).

Control: El control es el proceso de monitorear y evaluar el desempeño organizacional para asegurar que los objetivos se estén cumpliendo según lo planificado. En el sector público, el control incluye auditorías internas y externas, supervisión continua y mecanismos de rendición de cuentas para garantizar la transparencia y prevenir la corrupción (Rivas, 2020).

En relación a lo mencionado, la gestión administrativa en el sector público es fundamental por varias razones. Primero, asegura que los recursos públicos se utilicen de manera eficiente y efectiva, maximizando el impacto positivo en la sociedad. Segundo, promueve la transparencia y la rendición de cuentas, lo cual es esencial para mantener la confianza pública en las instituciones gubernamentales. Tercero, una buena gestión administrativa contribuye a la implementación exitosa de políticas públicas, mejorando la calidad de vida de la ciudadanía (Pacheco, Control interno y la gestión administrativa. Una revisión sistemática del 2020 al 2022, 2023).

Además, la gestión administrativa en el sector público debe ser adaptable y flexible para responder a los cambios en el entorno político, económico y social. La capacidad de adaptarse rápidamente a nuevas demandas y desafíos es vital para la sostenibilidad y relevancia de las organizaciones públicas.

Subsistemas de Talento Humano según las Normas de Control Interno

De acuerdo con las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado (2023), los subsistemas de talento humano deben ser gestionados con mecanismos de control interno para asegurar el cumplimiento de las

leyes y políticas pertinentes. Estos subsistemas incluyen la planificación del talento humano, la clasificación de puestos, la selección de personal, la formación y capacitación, y la evaluación del desempeño.

Planificación del talento humano (407-01)

La planificación del talento humano se basa en un diagnóstico exhaustivo del personal y las necesidades operativas institucionales. Este proceso incluye el análisis de la capacidad operativa de las unidades administrativas y se sustenta en información estadística proporcionada por la unidad de administración del talento humano. Además, considera la normativa vigente y documentos clave como el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, así como los planes estratégicos y operativos de la institución (Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, 2023).

Clasificación de puestos (407-02)

La clasificación de puestos es un proceso continuo que implica la formulación y revisión periódica de la estructura organizacional y los requerimientos de los cargos. Este subsistema asegura que cada puesto esté claramente definido en términos de actividades, competencias y requisitos necesarios para su desempeño, así como los niveles de remuneración. La entidad debe emitir un Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, aprobado por la máxima autoridad, que sea actualizado regularmente para reflejar los cambios en la organización (Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, 2023).

Selección de personal (407-03)

La selección de personal se realiza mediante un proceso técnico y transparente que incluye la convocatoria, evaluación y selección de candidatos idóneos. Este proceso debe alinearse con los requisitos del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos y las disposiciones legales vigentes. La selección se basa en los méritos y la idoneidad de los aspirantes, evaluados a través de concursos de méritos y oposición, garantizando que los seleccionados posean las habilidades y

competencias necesarias para contribuir a los objetivos institucionales (Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, 2023).

Formación y capacitación (407-04) y Evaluación del Desempeño (407-05) La formación y capacitación del personal son esenciales para el desarrollo profesional y la mejora del rendimiento. Los directivos deben identificar las necesidades de capacitación y desarrollar programas que mejoren las habilidades del personal, asegurando que estén alineados con los objetivos institucionales.

Por otro lado, la evaluación del desempeño es un proceso continuo que mide el rendimiento del personal en función de criterios técnicos y objetivos predefinidos. Los resultados de estas evaluaciones informan sobre las necesidades de capacitación adicionales o posibles reubicaciones para optimizar la productividad y eficiencia organizacional (Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, 2023).

METODOLOGÍA

Para investigar la aplicación de los subsistemas de talento humano y su incidencia en la gestión administrativa de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable de Jipijapa, se emplearon diversos métodos de investigación. Estos métodos abarcaron enfoques inductivos, deductivos, sintéticos y analíticos, combinados con técnicas cualitativas y cuantitativas. La integración de estos enfoques permitió obtener una visión completa y detallada del impacto de los subsistemas de talento humano en la eficiencia y efectividad de la gestión administrativa de la empresa.

El método inductivo se utilizó para observar y recopilar datos que luego fueron analizados para identificar debilidades en la implementación de los subsistemas de talento humano en la empresa. Este enfoque permitió detectar patrones y tendencias generales a partir de casos específicos. Por otro lado, el método deductivo aplicó teorías y principios generales de la gestión del talento

humano para evaluar su impacto específico en la gestión administrativa de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable de Jipijapa. Este enfoque lógico y estructurado facilitó la validación de hipótesis basadas en premisas generales.

El método sintético fue importante para integrar diversas partes del fenómeno estudiado y formar un panorama coherente. A través de la combinación de datos recopilados mediante encuestas y entrevistas, se construyó una visión global sobre la influencia de los subsistemas de talento humano en la gestión administrativa.

Complementariamente, el método analítico descompuso el problema en sus componentes para estudiar cada elemento detalladamente, permitiendo una comprensión profunda de la relación entre los subsistemas de talento humano y la gestión administrativa de la empresa.

La técnica cualitativa, como la entrevista con el director de talento humano, proporcionó una comprensión detallada y contextualizada de las experiencias y opiniones de los involucrados. Esta entrevista permitió explorar a fondo cómo se perciben y aplican los subsistemas de talento humano dentro de la organización.

Paralelamente, la técnica cuantitativa, a través de encuestas aplicadas a los empleados, permitieron la recopilación y análisis de datos numéricos para identificar patrones y relaciones significativas. La combinación de estas técnicas cualitativa y cuantitativa proporcionó una base sólida para comprender y evaluar la efectividad de los subsistemas de talento humano en la gestión administrativa de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable de Jipijapa.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se presenta una matriz de indicadores clave y respuestas detalladas obtenidas de una entrevista realizada al director de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable de Jipijapa.

Esta matriz tiene como objetivo destacar cómo se implementan y gestionan los subsistemas de talento humano y su impacto en la gestión administrativa de la empresa. Las respuestas han

sido mejoradas para proporcionar una visión clara y precisa de las prácticas y estrategias utilizadas en la organización.

Tabla 1

Entrevista dirigida al Director de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable de Jipijapa

Indicador	Respuesta
Reclutamiento y selección	Implementamos subsistemas estructurados de reclutamiento y selección que aseguran la atracción de talento adecuado mediante métodos transparentes y justos.
Capacitación y desarrollo	Los programas de capacitación y desarrollo están diseñados para fortalecer continuamente las habilidades y competencias del personal administrativo, mejorando su rendimiento en sus funciones.
Evaluación del desempeño	La evaluación del desempeño se realiza regularmente con criterios objetivos, impactando directamente en la eficiencia administrativa al proporcionar retroalimentación constructiva y oportunidades de mejora.
Estrategias de compensación y beneficios	Las estrategias de compensación y beneficios efectivas promueven la motivación y la productividad del personal administrativo, adaptándose dinámicamente a las necesidades del personal y del mercado.
Gestión del clima laboral	Implementamos medidas específicas para gestionar y mejorar el clima laboral, reconocido por su impacto directo en la gestión administrativa y la retención del talento humano.
Planificación del talento humano	Nuestra planificación del talento humano se realiza estratégicamente, asegurando una distribución efectiva de habilidades y competencias alineadas con los objetivos organizacionales a largo plazo.
Clasificación de puestos	Utilizamos criterios específicos para la clasificación de puestos, asegurándonos de que reflejen adecuadamente las responsabilidades y competencias requeridas para cada rol, alineándose con las necesidades estratégicas de la empresa.
Desarrollo del talento humano	Los planes de desarrollo del talento humano se diseñan y ejecutan para alinear las habilidades y competencias del personal con las metas estratégicas de la empresa, garantizando un impacto positivo en la gestión administrativa.
Evaluación de la planificación del talento humano	Evaluamos la efectividad de la planificación del talento humano mediante indicadores clave de rendimiento que miden el impacto directo en la eficiencia y efectividad de la gestión administrativa.
Desafíos en la planificación del talento humano	Enfrentamos desafíos como la identificación precisa de necesidades futuras de talento y la gestión de la sucesión. Abordamos estos desafíos mediante análisis proactivo y estrategias de desarrollo continuo.

Proceso de selección de personal	Seguimos un proceso riguroso que incluye la evaluación detallada de habilidades técnicas y administrativas mediante entrevistas estructuradas y evaluaciones específicas, asegurando la alineación con las necesidades del puesto.
Identificación de competencias administrativas	Identificamos y evaluamos competencias administrativas mediante pruebas específicas y entrevistas diseñadas para medir habilidades técnicas, adaptabilidad y liderazgo en situaciones administrativas.
Métodos de evaluación en selección	Consideramos que los métodos de evaluación basados en casos prácticos y simulaciones proporcionan una visión clara de las capacidades administrativas de los candidatos, asegurando la selección de los más adecuados.
Impacto del proceso de selección en la gestión administrativa	El proceso de selección mejorado ha contribuido a una gestión administrativa más eficiente al colocar a individuos con habilidades y competencias específicas en roles adecuados, promoviendo la innovación y la eficacia operativa.
Mejoras en el proceso de selección	Estamos considerando implementar tecnologías avanzadas de evaluación y análisis de datos para mejorar la precisión en la identificación de competencias administrativas, garantizando una alineación óptima con las necesidades organizacionales.

Nota. Elaboración a partir de los resultados de la entrevista dirigida al Director de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable de Jipijapa.

En comparación con otros estudios realizados sobre la gestión del talento humano en el sector público, los resultados obtenidos de la entrevista al director de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable de Jipijapa reflejan una implementación estructurada y transparente de los subsistemas de reclutamiento y selección. Mientras que estudios como el de Pacheco (2023) destacan la falta de transparencia en los procesos de selección en algunas instituciones públicas, la empresa de Jipijapa muestra un enfoque más riguroso y transparente, lo cual es un punto a favor en términos de atracción de talento adecuado.

Además, en relación a los programas de capacitación y desarrollo, la empresa de Jipijapa parece alinearse con las mejores prácticas internacionales. Según Pérez y Flores (2022), los programas de capacitación continua son esenciales para mejorar el rendimiento administrativo y profesional del personal.

La respuesta del director confirma que los programas de capacitación y desarrollo en su empresa están diseñados para fortalecer continuamente las habilidades del personal

administrativo, lo que coincide con los resultados de Pérez y Flores sobre la importancia de la capacitación en el sector público.

Por otro lado, al considerar la evaluación del desempeño, la empresa de Jipijapa utiliza criterios objetivos y regulares, lo cual tiene un impacto positivo en la eficiencia administrativa. Esto es consistente con la investigación de López (2021), que sugiere que las evaluaciones de desempeño basadas en criterios claros y objetivos son fundamentales para mejorar la productividad y proporcionar retroalimentación constructiva. Sin embargo, en algunos casos, la implementación de tales evaluaciones puede ser menos efectiva debido a la falta de consistencia y objetividad en otras organizaciones públicas, un desafío que la empresa de Jipijapa parece haber superado exitosamente.

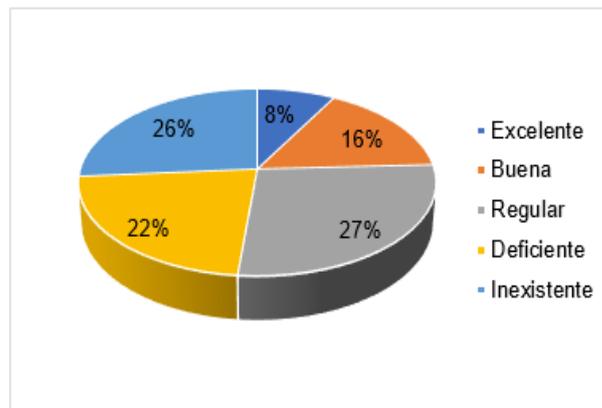
Asimismo, en cuanto a las estrategias de compensación y beneficios, la empresa de Jipijapa adopta un enfoque dinámico y adaptativo, promoviendo la motivación y productividad del personal administrativo. Este enfoque es respaldado por investigaciones como la de Pérez y Barbarán (2021), que indica la importancia

de adaptar las estrategias de compensación a las necesidades del personal y del mercado para mantener altos niveles de motivación. En contraste, algunas organizaciones públicas todavía enfrentan dificultades para implementar

estrategias de compensación efectivas debido a restricciones presupuestarias y burocráticas, lo que pone a la empresa de Jipijapa en una posición más avanzada en términos de gestión del talento humano.

Figura 2

Calificación de la capacitación y desarrollo proporcionada



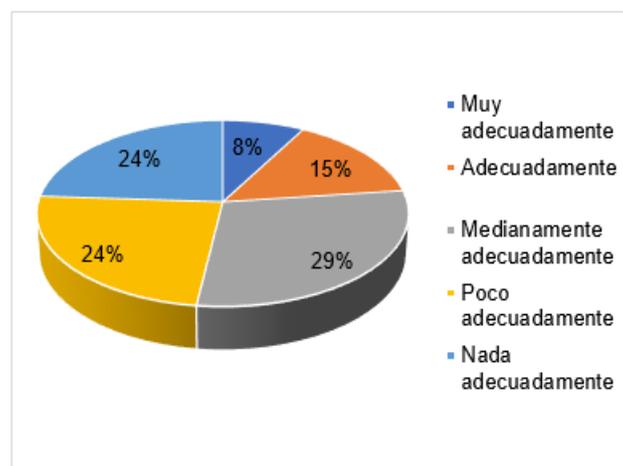
Nota. Datos obtenidos de los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable de Jipijapa.

El análisis de la calificación de la capacitación y desarrollo proporcionada por la Empresa Pública Municipal de Agua Potable de Jipijapa, revela que una proporción significativa de los funcionarios considera que estos programas son "regulares" (27%), "deficientes" (22%) o "inexistentes" (26%). Solo un pequeño porcentaje califica la capacitación como "excelente" (8%) o "buena" (16%).

Comparando estos resultados con estudios previos, como el de López (2021), quien encontró que las empresas públicas enfrentan desafíos similares en la efectividad de los programas de capacitación debido a la falta de recursos y planificación, se observa una tendencia similar en Jipijapa.

Figura 3

Alineación de la planificación del talento humano con los objetivos estratégicos

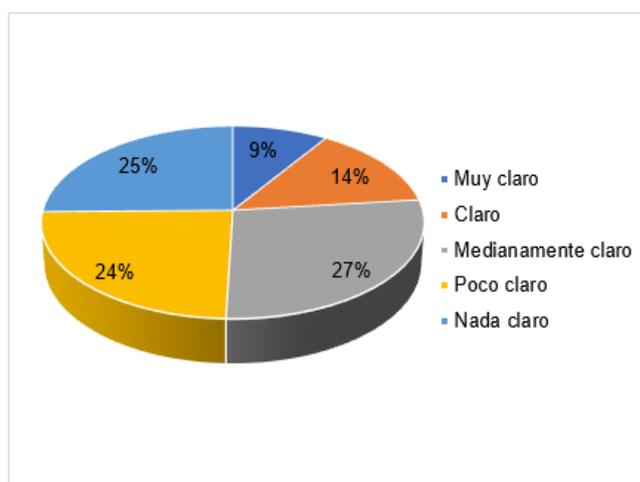


Nota. Datos obtenidos de los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable de Jipijapa.

El análisis de la alineación de la planificación del talento humano con los objetivos estratégicos de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable de Jipijapa, muestra que una mayoría de los funcionarios percibe esta alineación como “poco adecuada” (24%) o “nada adecuada” (24%). Solo un pequeño porcentaje cree que está “muy adecuadamente” (8%) o “adecuadamente” (15%) alineada. Estos resultados se asemejan a los resultados de Rivas (2020), quien señala que muchas organizaciones públicas enfrentan dificultades para integrar eficazmente la planificación del talento humano con sus objetivos estratégicos debido a la falta de recursos y una visión estratégica clara.

Figura 4

Claridad del proceso de clasificación de puestos

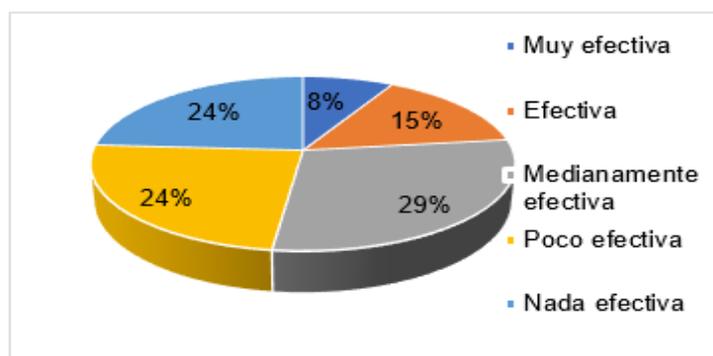


Nota. Datos obtenidos de los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable de Jipijapa.

El análisis de la claridad del proceso de clasificación de puestos en la Empresa Pública Municipal de Agua Potable de Jipijapa, indica que una mayoría significativa de los funcionarios lo percibe como "poco claro" (24%) o "nada claro" (25%). Solo un pequeño porcentaje considera que el proceso es "muy claro" (9%) o "claro" (14%). Estos resultados están alineados con estudios como el de Pacheco (2023), quien encontró que la falta de claridad en la clasificación de puestos es un problema común en muchas organizaciones públicas, afectando la transparencia y la eficiencia administrativa.

Figura 5

Efectividad del proceso de selección de personal

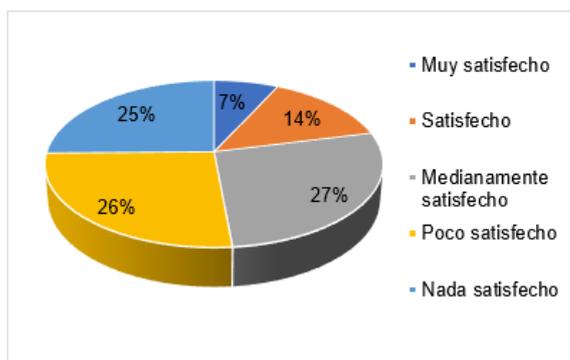


Nota. Datos obtenidos de los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable de Jipijapa.

El análisis de la efectividad del proceso de selección de personal en la Empresa Pública Municipal de Agua Potable de Jipijapa, revela que una mayoría de los funcionarios lo considera “medianamente efectivo” (29%), “poco efectivo” (24%) o “nada efectivo” (24%). Solo un pequeño porcentaje lo califica como “muy efectivo” (8%) o “efectivo” (15%). Estos resultados coinciden con los estudios de Taiano (2022), quienes encontraron que la falta de efectividad en los procesos de selección de personal es un problema recurrente en el sector público, a menudo debido a procedimientos inadecuados y falta de herramientas de evaluación.

Figura 6

Satisfacción con las competencias administrativas requeridas y evaluadas en el proceso de selección

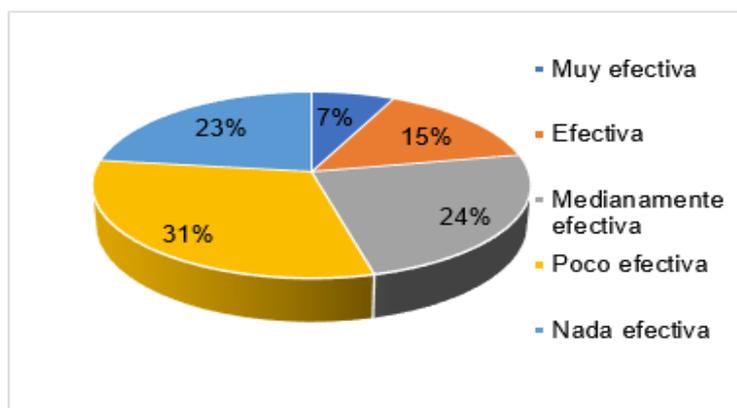


Nota. Datos obtenidos de los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable de Jipijapa.

El análisis de la satisfacción con las competencias administrativas requeridas y efectivamente evaluadas durante el proceso de selección de personal en la Empresa Pública Municipal de Agua Potable de Jipijapa, muestra que una mayoría de los funcionarios está "medianamente satisfecho" (27%) o "poco satisfecho" (26%), mientras que solo un pequeño porcentaje está "muy satisfecho" (7%) o "satisfecho" (14%). Estos resultados son consistentes con estudios como el de Urgilés (2023), que señala que en muchas organizaciones públicas existe una brecha entre las competencias requeridas y las evaluadas en los procesos de selección debido a la falta de métodos de evaluación adecuados y específicos.

Figura 7

Efectividad del subsistema de compensaciones y beneficios en la retención de talento



Nota. Datos obtenidos de los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable de Jipijapa.

El análisis de la efectividad del subsistema de compensaciones y beneficios en la retención de talento dentro de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable de Jipijapa, muestra que la mayoría de los funcionarios considera este subsistema como “poco efectivo” (31%) o “nada efectivo” (23%). Solo un pequeño porcentaje lo califica como “muy efectivo” (7%) o “efectivo” (15%). Estos resultados son comparables con estudios previos, como el de Escobar (2021), que señala que las estrategias de compensación y beneficios en muchas organizaciones públicas a menudo no logran satisfacer las expectativas de los empleados, afectando negativamente su motivación y retención

CONCLUSIONES

Los resultados indican que una proporción significativa de los funcionarios considera que los programas de capacitación y desarrollo son “regulares”, “deficientes” o “inexistentes”. Esto sugiere una necesidad urgente de revisar y fortalecer estos programas para mejorar las habilidades y competencias del personal, lo cual es fundamental para una gestión administrativa eficiente.

La mayoría de los funcionarios percibe el proceso de selección de personal como “medianamente efectivo”, “poco efectivo” o “nada efectivo”, indicando que este proceso no está asegurando que los candidatos seleccionados posean las habilidades y competencias administrativas necesarias. Para mejorar la efectividad de la gestión administrativa, es esencial implementar evaluaciones más rigurosas y específicas durante el proceso de selección para asegurar una mejor alineación con las competencias requeridas.

La percepción de que la planificación del talento humano está “poco adecuada” o “nada adecuada” a los objetivos estratégicos de la empresa destaca una desconexión entre la planificación del talento humano y los objetivos organizacionales.

Esta desconexión afecta negativamente la eficiencia y efectividad administrativa. Es importante que la empresa pública alinee mejor

su planificación del talento humano con sus objetivos estratégicos, utilizando un enfoque más integrado y estratégico para mejorar el rendimiento organizacional y la satisfacción laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Castro, D. M., Zapata, R., Díaz, M., & Reyes, R. E. (2021). La Gestión Administrativa en la Selección del Talento Humano. Un artículo de revisión de literatura. Obtenido de Revista Iberoamericana De La Educación: <https://doi.org/10.31876/ie.vi.114>

Escobar, H. E. (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 [Tesis, Universidad Técnica Estatal de Quevedo]: <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/6380>

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>

Menéndez, D. X., & Gómez, J. S. (2023). Análisis de la Gestión Administrativa y el Talento Humano de la Empresa “La Esmeralda S.A.”. Obtenido de MQR Investigar, 7(2), 1493–1513: <https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.2.2023.1493-1513>

Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado. (2023). Obtenido de Contraloría General del Estado: <https://www.contraloria.gob.ec/WFDescarga.aspx?id=1487&tipo=mul>

Pacheco, D. F. (2023). Control interno y la gestión administrativa. Una revisión sistemática del 2020 al 2022. Obtenido de Revista Científica Multidisciplinar, 7(1), 6697-6712: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4918

Pacheco, D. F. (2023). Control interno y la gestión administrativa. Una revisión sistemática del 2020 al 2022. Obtenido de Revista Científica Multidisciplinar, 7(1), 6697-6712: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4918

Pérez, J. D., & Barbarán, H. P. (2021). Control administrativo en la gestión pública. Obtenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(1), 267-279: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.224

Pérez, S., & Flores, E. (2022). Gestión de recursos humanos en el sector público de América latina, 2017-2021: revisión sistemática. Obtenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(2), 3965-4000: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2141

Rivas, S. J. (2020). Importancia de la gestión administrativa en el sector público. Obtenido de [Tesis, Universidad Privada de la Selva Peruana]: <http://repositorio.ups.edu.pe/handle/UPS/242>

Rujel, H. R. (2023). Gestión del talento humano y gestión administrativa del personal de la sub jefatura de administración de oficiales del ejército – 2023. Obtenido de [Tesis, Universidad Cesar Vallejo]: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/122277>

Taiano, D. S., Tapia, L. A., & Sánchez, E. R. (2022). Publicación: La aplicación de las normas de control interno 407 y la incidencia en la gestión administrativa de talento humano en la empresa municipal de agua potable y alcantarillado de Durán EMAPAD - EP 2019 – 2020. Obtenido de Revista Oratores, p. 66-85: <https://doi.org/10.37594/oratores.n16.689>

Urgilés, M. L. (2023). Gestión administrativa de selección de recursos humanos en hospitales del Ministerio de Salud Pública. Obtenido de [Tesis, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil]: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/6122>