



DOI: <https://doi.org/10.46296/yc.v9i16.0583>

DESEMPEÑO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO CANTÓN DE 24 DE MAYO

WORK PERFORMANCE OF THE DECENTRALIZED AUTONOMOUS GOVERNMENT OF THE CANTON OF 24 DE MAYO

Cárdenas-Cedeño Jordán Andrés ¹; Macias-Loor Félix Ignacio ²

¹ Universidad Estatal Del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador. Correo: cardenas-jordan7237@unesum.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-0196-5973>

² Universidad Estatal Del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador.
Correo: felix.macias@unesum.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0734-5058>

Resumen

El estudio sobre la gestión del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón 24 de Mayo emplea una metodología de investigación no experimental, con un enfoque transversal y descriptivo. Este enfoque permite observar y analizar la situación en un momento específico, sin intervención, facilitando una visión clara y objetiva del estado actual. La elección de un diseño descriptivo es esencial para detallar las características y elementos presentes en la gestión del talento humano, permitiendo la identificación de prácticas y políticas, así como la evaluación de su efectividad e impacto en el desempeño y satisfacción de los empleados. La investigación de campo se llevó a cabo mediante entrevistas y encuestas dirigidas al personal administrativo, obteniendo información cualitativa y cuantitativa. Las entrevistas proporcionaron una visión profunda de las percepciones y experiencias de los empleados, mientras que las encuestas ofrecieron datos representativos de una muestra más amplia. La revisión bibliográfica proporcionó fundamentos teóricos, identificando teorías y modelos relacionados con la gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral. Se seleccionó una muestra de 96 personas, aplicando una fórmula estadística para asegurar representatividad. El análisis e interpretación de los datos recolectados permitió identificar patrones, tendencias y posibles correlaciones, ofreciendo una comprensión integral del contexto. Las recomendaciones prácticas para mejorar la gestión del talento humano en el GAD del Cantón 24 de Mayo se basaron en evidencia y se adaptaron a las necesidades específicas de la institución, asegurando una contribución significativa al conocimiento académico y a la mejora organizacional.

Palabras claves: Eficiencia, Productividad, Gestión, Satisfacción, Evaluación.

Abstract

The study on human talent management in the Decentralized Autonomous Government of Canton 24 de Mayo uses a non-experimental research methodology, with a transversal and descriptive approach. This approach allows observing and analyzing the situation at a specific time, without intervention, facilitating a clear and objective view of the current state. The choice of a descriptive design is essential to detail the characteristics and elements present in human talent management, allowing the identification of practices and policies, as well as the evaluation of their effectiveness and impact on employee performance and satisfaction. Field research was carried out through interviews and surveys directed at administrative staff, obtaining qualitative and quantitative information. The interviews provided an in-depth insight into employee perceptions and experiences, while the surveys offered representative data from a larger sample. The literature review provided theoretical foundations, identifying theories and models related to human talent management and its impact on job performance. A sample of 96 people was selected, applying a statistical formula to ensure representativeness. The analysis and interpretation of the collected data allowed us to identify patterns, trends and possible correlations, offering a comprehensive understanding of the context. The practical recommendations to improve human talent management in the GAD of Canton 24 de Mayo were

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 29 de julio de 2024.

Fecha de aceptación: 16 de septiembre de 2024.

Fecha de publicación: 10 de enero de 2025.



based on evidence and adapted to the specific needs of the institution, ensuring a significant contribution to academic knowledge and organizational improvement.

Keywords: Efficiency, Productivity, Management, Satisfaction, Evaluation.

1. Introducción

En el ámbito del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del Cantón de 24 de Mayo, la evaluación del desempeño laboral es esencial para garantizar la directamente en la productividad y el clima laboral. Por ello, es fundamental analizar cómo los programas de capacitación impactan en la mejora del desempeño y cómo las prácticas de gestión del talento humano afectan la motivación y el rendimiento de los trabajadores.

La presente evaluación se centra en dos aspectos críticos: la percepción de los empleados sobre la adecuación de los programas de capacitación y la influencia de la gestión del talento humano en su motivación y desempeño, a través de una encuesta realizada a los empleados del GAD, se ha recopilado información valiosa que refleja las opiniones y experiencias de los participantes respecto a estas áreas, este análisis permitirá identificar fortalezas y áreas de

mejora en las iniciativas formativas y en las estrategias de gestión del talento.

El objetivo de este artículo es proporcionar una visión detallada sobre la efectividad de los programas de capacitación y la gestión del talento humano, destacando tanto los aspectos positivos como las áreas que requieren ajustes. Entender estos factores es crucial para implementar mejoras que optimicen el desempeño laboral y promuevan un entorno de trabajo más motivador y productivo, a través de la interpretación de los datos recopilados, se ofrecerán recomendaciones para fortalecer las prácticas actuales y abordar las inquietudes de los empleados.

Desarrollo

Para (Pando Paz Soldan, 2022) El desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del cantón de 24 de Mayo se ha caracterizado por una serie de desafíos y logros que reflejan la



dinámica de una administración pública comprometida con el desarrollo local. En primer lugar, es importante destacar que el GAD ha implementado diversas políticas y programas con el objetivo de mejorar la calidad de vida de sus habitantes, enfocándose en áreas clave como la salud, la educación, la infraestructura y el desarrollo económico local.

Para el autor (Díaz, 2020) El desarrollo económico ha sido impulsado mediante programas de apoyo a los emprendedores locales y la promoción de actividades productivas, como la agricultura y el turismo, que son sectores clave para la economía del cantón, se han implementado capacitaciones y programas de financiamiento para pequeños y medianos empresarios, con el objetivo de fomentar la creación de empleo y el crecimiento económico sostenible.

La gestión administrativa del GAD se ha centrado en la eficiencia y la transparencia, buscando siempre la optimización de los recursos y la rendición de cuentas a la ciudadanía. Se han adoptado prácticas de buen gobierno y se ha promovido la participación ciudadana en la toma

de decisiones, lo cual fortalece la legitimidad de las acciones del GAD y asegura que las políticas públicas respondan a las necesidades reales de la comunidad (Pita Torres, 2020).

El GAD ha implementado un sistema de control interno riguroso para garantizar la correcta administración de los recursos públicos y prevenir actos de corrupción, este sistema incluye auditorías periódicas y la evaluación constante de los procesos administrativos, lo cual contribuye a una gestión más eficiente y transparente.

En el ámbito social, el GAD ha trabajado en programas de inclusión y equidad, promoviendo la participación de grupos vulnerables y asegurando que todas las políticas públicas tengan un enfoque inclusivo y respetuoso de los derechos humanos, se han desarrollado proyectos específicos para mujeres, niños, personas con discapacidad y adultos mayores, con el fin de garantizar que todos los habitantes del cantón tengan las mismas oportunidades de desarrollo.

La planificación estratégica ha sido fundamental para el desempeño del GAD, se han elaborado planes de

desarrollo y ordenamiento territorial que guían las acciones del gobierno local, asegurando que el crecimiento del cantón sea ordenado y sostenible, estos planes son el resultado de un proceso participativo que incluye la opinión de diversos actores locales, lo cual asegura que las políticas y proyectos sean coherentes con las necesidades y aspiraciones de la comunidad (Bodero Poveda, 2022).

El GAD ha enfrentado diversos retos, como la limitación de recursos financieros y la necesidad de coordinación con otras instancias de gobierno, sin embargo, ha demostrado capacidad de adaptación y resiliencia, buscando siempre soluciones creativas y eficientes para superar los obstáculos y cumplir con sus objetivos, la cooperación interinstitucional y el establecimiento de alianzas estratégicas con organizaciones no gubernamentales y el sector privado han sido claves para la implementación exitosa de muchos proyectos.

El enfoque en la sostenibilidad ha sido otro pilar del desempeño del GAD, se han promovido prácticas ambientales responsables y se han

desarrollado proyectos de conservación y manejo sostenible de los recursos naturales, esto no solo contribuye a la protección del medio ambiente, sino que también mejora la calidad de vida de los habitantes al asegurar un entorno saludable y sostenible para las futuras generaciones (Rosa Leal, 2021).

La innovación ha sido un factor diferenciador en la gestión del GAD, se han adoptado tecnologías modernas y se han implementado sistemas de información que mejoran la eficiencia de los servicios públicos y la comunicación con la ciudadanía, esto permite una gestión más ágil y cercana a la comunidad, facilitando el acceso a la información y la participación ciudadana en los procesos de toma de decisiones (Fonseca, 2022).

En el ámbito de la seguridad ciudadana, el GAD ha trabajado en coordinación con las fuerzas del orden para mejorar la seguridad y la convivencia pacífica en el cantón, se han implementado programas de prevención del delito y se ha fortalecido la presencia policial en las zonas más vulnerables, lo cual ha contribuido a una reducción de la



criminalidad y a un ambiente más seguro para los habitantes.

La cultura y el deporte también han sido áreas de atención, con programas destinados a fomentar la participación en actividades culturales y deportivas, se han desarrollado infraestructuras adecuadas para la práctica de deportes y se han organizado eventos culturales que promueven la identidad y la cohesión social, esto no solo contribuye al bienestar físico y emocional de los habitantes, sino que también fortalece el sentido de comunidad y pertenencia (Gallardo-Guerrero, 2024).

El GAD ha promovido la formación y capacitación continua de su personal, reconociendo que el capital humano es fundamental para el éxito de la gestión pública, se han desarrollado programas de capacitación en diversas áreas, desde la administración pública hasta la atención al ciudadano, con el objetivo de mejorar las competencias y habilidades del personal (Ortiz, 2022).

La participación ciudadana ha sido promovida a través de diversas iniciativas, como los presupuestos

participativos y las consultas ciudadanas, esto asegura que las decisiones del GAD sean reflejo de las necesidades y prioridades de la comunidad, fomentando una gestión más democrática y participativa.

En el ámbito financiero, el GAD ha trabajado en la optimización de la recaudación de impuestos y la gestión eficiente del gasto público, se han implementado sistemas de control financiero que aseguran la transparencia y la correcta utilización de los recursos, lo cual es fundamental para mantener la confianza de la ciudadanía en la gestión pública.

El desarrollo rural ha sido una prioridad, con proyectos específicos para mejorar las condiciones de vida en las zonas rurales del cantón, se han promovido programas de apoyo a la agricultura sostenible y la mejora de infraestructuras rurales, lo cual contribuye al desarrollo equilibrado y la reducción de la pobreza en estas áreas.

El GAD ha enfrentado desafíos significativos, como desastres naturales y crisis económicas, pero ha demostrado capacidad de respuesta y gestión de crisis, se han

implementado planes de emergencia y programas de recuperación que han permitido a la comunidad enfrentar y superar estos retos de manera efectiva.

La colaboración con organizaciones internacionales ha sido clave para el desarrollo de proyectos de gran envergadura, se han establecido alianzas con organismos internacionales que han aportado financiamiento y asistencia técnica para la implementación de proyectos de desarrollo, esto ha permitido acceder a recursos adicionales y mejorar la capacidad de gestión del GAD.

El compromiso con la equidad de género ha sido una constante en la gestión del GAD, se han desarrollado políticas y programas específicos para promover la igualdad de género y empoderar a las mujeres, lo cual ha contribuido a una sociedad más justa e inclusiva, se ha trabajado en la eliminación de barreras y la promoción de la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

El GAD ha implementado un sistema de monitoreo y evaluación para

medir el impacto de sus políticas y programas, esto permite una gestión basada en resultados, donde las decisiones se toman en función de la evidencia y el análisis de datos, este enfoque asegura que los recursos se utilicen de manera eficiente y que las políticas públicas sean efectivas en alcanzar sus objetivos.

Finalmente, el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón de 24 de Mayo refleja un compromiso constante con el desarrollo integral de su comunidad, a través de una gestión eficiente, transparente y participativa, se ha logrado avanzar en diversos frentes, mejorando la calidad de vida de los habitantes y promoviendo un desarrollo sostenible y equitativo, sin embargo, los desafíos continúan y es fundamental mantener el esfuerzo y la dedicación para seguir construyendo un cantón próspero y justo para todos sus habitantes.

2. Metodología

Tipo de Investigación

La investigación se basó en un enfoque no experimental,



transversal y descriptivo, ideal para comprender y describir la realidad de la gestión del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón 24 de Mayo. El enfoque transversal permitió observar y analizar las prácticas actuales en un momento específico, ofreciendo una visión clara y objetiva. El diseño descriptivo detalló las características presentes y evaluó la efectividad y el impacto de las prácticas de gestión del talento humano.

Investigación de Campo

Se utilizó una metodología de campo con entrevistas y encuestas a los empleados administrativos, obteniendo información cualitativa y cuantitativa. Las entrevistas proporcionaron una visión profunda de las percepciones y experiencias, mientras que las encuestas ofrecieron una visión general y representativa de la situación. Esta combinación permitió un análisis comprensivo y detallado.

Revisión Bibliográfica

Se realizó una revisión exhaustiva de literatura, incluyendo artículos, revistas, tesis y documentos en sitios

web confiables. Esto proporcionó un marco teórico robusto y ayudó a contextualizar los hallazgos, identificando mejores prácticas y estrategias efectivas de otros contextos similares.

Método de Investigación

Se emplearon métodos inductivos y deductivos para agregar rigurosidad y profundidad. El método inductivo permitió identificar patrones emergentes a partir de la información recopilada, mientras que el método deductivo facilitó la aplicación de teorías existentes para analizar los fenómenos observados. Esta integración aseguró un análisis robusto y completo.

Técnicas

Se utilizaron entrevistas y encuestas dirigidas al personal administrativo, proporcionando información cualitativa detallada y datos cuantitativos para análisis estadístico. Esta diversidad de técnicas ofreció una visión balanceada de la gestión del talento humano.

Población

La población del estudio incluyó 22 empleados administrativos y 200 trabajadores regidos por el código de trabajo, sumando un total de 222 empleados.

Muestra

Se calculó una muestra de 96 personas utilizando una fórmula específica para garantizar la

representatividad y precisión de los resultados.

En conjunto, la metodología elegida proporcionó una base sólida para llevar a cabo una investigación exhaustiva y significativa sobre la gestión del talento humano en el ámbito municipal del Cantón 24 de Mayo.

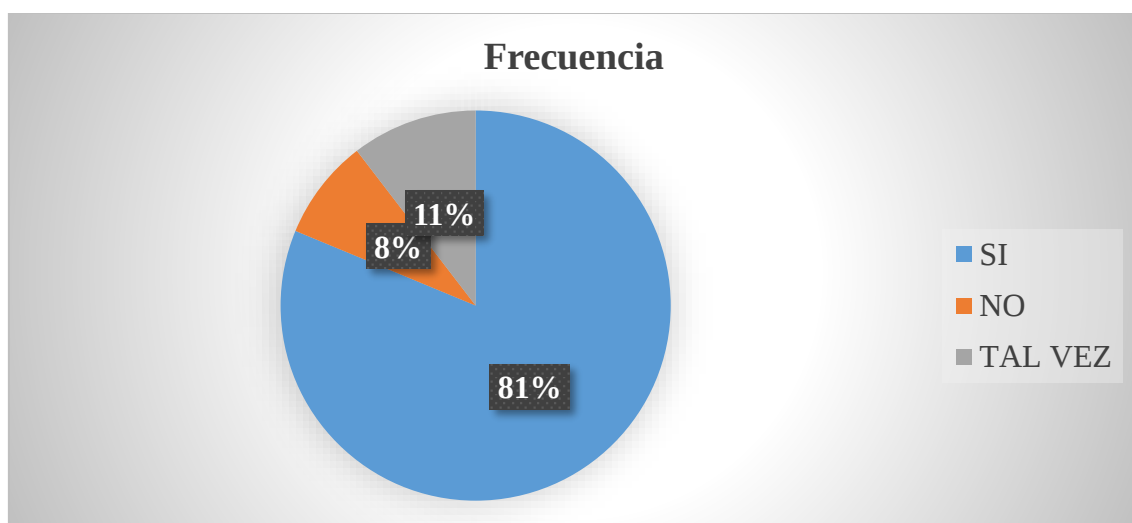
3. Resultados y discusión

Tabla 1. ¿Considera que los programas de capacitación que recibe son adecuados para mejorar su desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	78	81,3	81,3	81,3
	NO	8	8,3	8,3	89,6
	TAL VEZ	10	10,4	10,4	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Fuente: Empleados del GAD municipal. **Elaborado por:** Jordán Cárdenas

Figura 1. Desempeño laboral.



Elaborado por: Jordán cárdenas



Análisis e interpretación: El análisis de los datos recopilados sobre la percepción de la adecuación de los programas de capacitación para mejorar el desempeño laboral muestra una tendencia positiva entre los encuestados. De los 96 participantes, un 81,3% considera que los programas de capacitación son adecuados, reflejando una percepción mayoritaria de satisfacción con las iniciativas formativas. Este alto porcentaje sugiere que la mayoría de los empleados siente que los programas les proporcionan las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñarse mejor en sus roles laborales, lo que podría indicar un diseño y ejecución efectivos de estos programas.

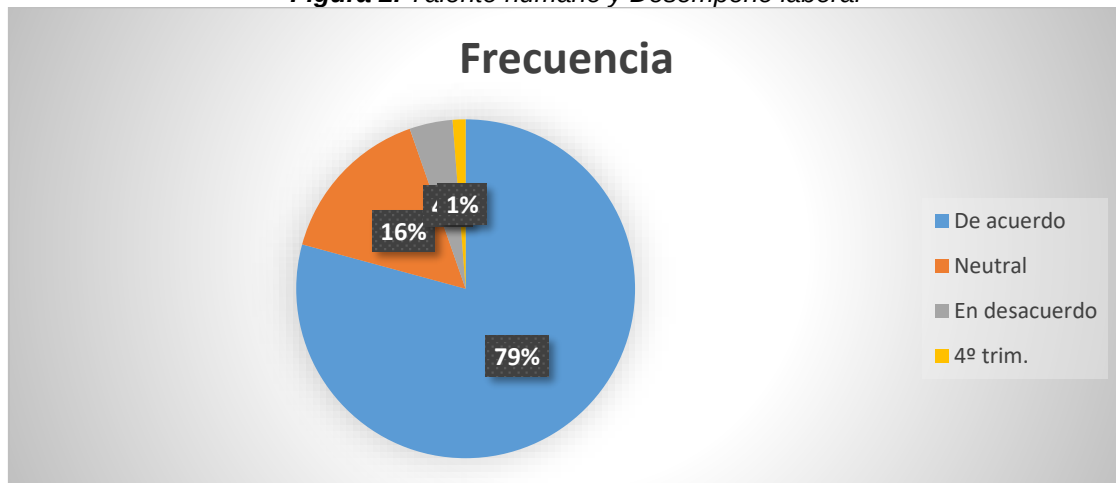
Sin embargo, un 18,7% de los encuestados expresó dudas o insatisfacción, con un 8,3% indicando que los programas no son adecuados y un 10,4% respondiendo con "tal vez". Aunque estos porcentajes son relativamente bajos, destacan la existencia de una minoría significativa que no está completamente convencida de la efectividad de la capacitación recibida. Esto podría señalar áreas de mejora potenciales, como la necesidad de personalizar más los programas para satisfacer diversas necesidades o la actualización continua de los contenidos formativos. Es crucial que las organizaciones consideren este feedback para asegurarse de que todos los empleados se beneficien plenamente de las oportunidades de desarrollo profesional ofrecidas.

Tabla 2. *¿Considera que la gestión del talento humano influye directamente en su motivación y desempeño laboral?*

Tabla de: Talento humano y Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	77	80,2	80,2	80,2
	Neutral	15	15,6	15,6	95,8
	En desacuerdo	4	4,2	4,2	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Fuente: Empleados del GAD municipal. **Elaborado por:** Jordán Cárdenas

Figura 2. Talento humano y Desempeño laboral

Elaborado por: Jordán Cárdenas

El análisis de los datos sobre la percepción de la influencia de la gestión del talento humano en la motivación y el desempeño laboral muestra una opinión mayoritariamente positiva. De los 96 encuestados, el 80,2% está "de acuerdo" en que la gestión del talento humano influye directamente en su motivación y desempeño. Este alto porcentaje indica que la gran mayoría de los empleados reconoce la importancia de las prácticas de gestión del talento humano y su impacto positivo en su trabajo diario. Esto sugiere que las estrategias implementadas están efectivamente alineadas con las necesidades y expectativas de los empleados, contribuyendo a un entorno laboral motivador y productivo.

Por otro lado, un 15,6% de los encuestados mantiene una postura "neutral", lo que podría indicar que no perciben un impacto claro o significativo de la gestión del talento humano en su motivación y desempeño. Además, un 4,2% está "en desacuerdo" con esta afirmación, lo que sugiere que un pequeño grupo de empleados no siente que estas prácticas influyan en su trabajo de manera positiva. Estas percepciones menos favorables podrían ser indicativas de áreas en las que las estrategias de gestión del talento humano pueden necesitar ajustes o mejoras. La organización podría beneficiarse de un análisis más detallado para comprender mejor las razones detrás de estas opiniones y para desarrollar e implementar cambios



que aseguren que todos los empleados se sientan apoyados y motivados por las prácticas de gestión del talento humano.

4. Conclusiones

En conclusión, en el análisis del desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del Cantón 24 de Mayo revela una percepción positiva de los programas de capacitación y gestión del talento humano, la mayoría de los empleados, un 81,3%, considera que los programas de capacitación son adecuados para mejorar su desempeño, lo cual indica que las iniciativas formativas están bien diseñadas y ejecutadas. Este alto nivel de satisfacción refleja que los empleados sienten que los programas les proporcionan las habilidades y conocimientos necesarios para realizar sus funciones de manera eficaz.

Sin embargo, un 18,7% de los encuestados expresó dudas o insatisfacción con los programas de capacitación, lo que sugiere que existen áreas de mejora, la organización podría beneficiarse de personalizar más los programas y

asegurar una actualización continua de los contenidos para abordar las diversas necesidades de los empleados. Considerar este feedback es crucial para mejorar la efectividad de los programas y aumentar la satisfacción general.

En cuanto a la influencia de la gestión del talento humano en la motivación y desempeño laboral, el 80,2% de los empleados está de acuerdo en que tiene un impacto directo y positivo, esto indica que las estrategias implementadas están alineadas con las expectativas de los empleados, fomentando un ambiente laboral motivador y productivo. Sin embargo, las opiniones neutrales (15,6%) y en desacuerdo (4,2%) resaltan la necesidad de realizar ajustes y mejoras en las prácticas de gestión del talento humano, un análisis más detallado podría ayudar a identificar las razones detrás de estas percepciones menos favorables y a implementar cambios que aseguren un apoyo y motivación uniformes para todos los empleados.

Bibliografía

- Bodero Poveda, E. D. (2022). Preservación digital a largo plazo: estándares, auditoría, madurez y planificación estratégica. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 45(2).
- Díaz, D. E. (2020). Competitividad regional y desarrollo económico: una breve revisión de la literatura económica moderna. *Revista de economía política de Buenos Aires*, (20), 109-153.
- Fonseca, B. B. (2022). SISTEMAS DE RECOMENDACIÓN PARA LA TOMA DE DECISIONES. ESTADO DEL ARTE: SISTEMAS DE RECOMENDACIÓN PARA LA TOMA DE DECISIONES. UNESUM-Ciencias. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 6(1), 149-164.
- Gallardo-Guerrero, A. M.-A. (2024). Transformación Digital: Retos Y Oportunidades En La Gestión Del Deporte. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 19(60).
- Ortiz, E. M. (2022). Inteligencia emocional como herramienta eficaz para la mejora del desempeño laboral en funcionarios públicos: Una revisión. *Apuntes Universitarios*, 12(2), 97-113.
- Pando Paz Soldan, J. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en Latinoamérica. Una revisión de la literatura científica durante los últimos 15 años.
- Pashanasi Amasifuen, B. G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174.
- Pita Torres, B. A. (2020). Políticas públicas y gestión educativa, entre la formulación y la implementación de las políticas educativas. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 20(39), 139-151.
- Rosa Leal, M. E. (2021). El enfoque de sostenibilidad en las teorías organizacionales. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(17), 87-102.