



DOI: <https://doi.org/10.46296/yc.v9i16.0629>

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EMPAPS JIPIJAPA

HUMAN TALENT MANAGEMENT AND ITS IMPACT ON PERSONNEL SELECTION AT EMPAPS JIPIJAPA

Castro-Pionce Erika Sofía ¹; Salazar-Pin Ginger Elizabeth ²

¹ Universidad Estatal Del Sur De Manabí. Jipijapa, Ecuador.

Correo: castro-erika6779@unesum.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-6068-3978>

² Universidad Estatal Del Sur De Manabí. Jipijapa, Ecuador.

Correo: ginger.salazar@unesum.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/000-0003-1655-0229>

Resumen

La presente investigación analiza la gestión del talento humano y su incidencia en el subsistema de selección de personal en la Empresa Municipal Pública de Agua Potable del Cantón de Jipijapa. La problemática abordada radica en la falta de mecanismos eficaces para garantizar la transparencia y objetividad en los procesos de selección, lo que puede afectar la eficiencia operativa y la motivación del personal. El objetivo de este estudio fue evaluar cómo la gestión del talento humano influye en la calidad del proceso de selección. Metodológicamente, se empleó un enfoque mixto, combinando encuestas estructuradas con entrevistas en profundidad a empleados de la organización. Los resultados evidencian que tanto los factores internos, como la cultura organizacional, como los factores externos, como el mercado laboral, impactan significativamente en la gestión del talento humano. Sin embargo, se identificaron deficiencias en los mecanismos actuales para identificar estos factores. Además, se constató que la divulgación de los resultados de los procesos de selección tiene un impacto directo en la toma de decisiones organizacionales. En cuanto a la divulgación de los resultados relacionados con la gestión de talento humano, se destaca una percepción mayoritaria de claridad y relevancia en la información comunicada a pesar de ello, la mayoría coincide en que estos resultados tienen un impacto significativo en la toma de decisiones. En conclusión, es esencial mejorar las estrategias de formación y divulgación de los procesos de selección de personal para garantizar una gestión eficiente del talento humano, contribuyendo así a la efectividad organizacional y a la optimización de recursos humanos.

Palabras claves: Transparencia, eficiencia, reclutamiento, desempeño, factores organizacionales, motivación.

Abstract

This research analyzes human talent management and its impact on the personnel selection subsystem at the Municipal Public Water Company of Jipijapa Canton. The problem addressed lies in the lack of effective mechanisms to guarantee transparency and objectivity in the selection processes, which can affect operational efficiency and staff motivation. The objective of this study was to evaluate how human talent management influences the quality of the selection process. Methodologically, a mixed approach was used, combining structured surveys with in-depth interviews with employees of the organization. The results show that both internal factors, such as organizational culture, and external factors, such as the labor market, significantly impact human talent management. However, deficiencies were identified in the current mechanisms to identify these factors. In addition, it was found that the disclosure of the results of the selection processes has a direct impact on organizational decision-making. Regarding the dissemination of results related to human talent management, a majority perception of clarity and relevance in the information communicated stands out; however, the majority agrees that these results have a significant impact on decision-making. In conclusion, it is essential to improve training and dissemination strategies for personnel selection processes to ensure efficient management of

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 12 de enero de 2025.

Fecha de aceptación: 21 de marzo de 2025.

Fecha de publicación: 10 de abril de 2025.



human talent, thus contributing to organizational effectiveness and the optimization of human resources.

Keywords: Transparency, efficiency, recruitment, performance, organizational factors, motivation.

1. Introducción

La gestión de talento humano es un pilar fundamental para el desarrollo organizacional, especialmente en el sector público, donde la selección adecuada del personal asegura la calidad y eficiencia en la prestación de servicios. En este estudio se analiza la incidencia del subsistema de selección de personal en la Empresa Municipal Pública de Agua Potable del cantón Jipijapa, con énfasis en los factores internos y externos que influyen en el proceso.

A nivel mundial, la gestión del talento humano representa un pilar fundamental en el desarrollo organizacional. En el ámbito público, la necesidad de garantizar procesos de selección de personal equitativo y eficiente ha sido un desafío constante. La literatura científica resalta que la adecuada gestión del talento humano no solo optimiza el desempeño laboral, sino que también contribuye al desarrollo organizacional y a la satisfacción de

los empleados (Chiavenato, 2020; Maldonado, 2023).

En Ecuador, la administración pública enfrenta retos relacionados con la falta de objetividad en los procesos de selección, la escasa capacitación del personal encargado de reclutamiento y la necesidad de fortalecer la cultura organizacional (Mendoza & Escobar, 2023). En el contexto local, específicamente en la Empresa Municipal Pública de Agua Potable del Cantón de Jipijapa, estos problemas se evidencian en la percepción de los empleados sobre la transparencia y eficacia de los procesos de selección.

Este estudio tiene como objetivo analizar la relación entre la gestión del talento humano y la selección de personal en esta empresa pública. A través de un enfoque mixto, se busca identificar las principales deficiencias y oportunidades de mejora en los mecanismos de reclutamiento y selección.



La relevancia de esta investigación radica en la necesidad de fortalecer las prácticas de gestión del talento humano en el sector público, alineando los procesos de selección con principios de equidad, mérito y eficiencia, contribuyendo al desarrollo de instituciones más transparentes y eficaces.

En este sentido, el estudio de la gestión del talento humano y la incidencia del subsistema de selección de personal en el ámbito público es esencial para garantizar que las instituciones del estado cuenten con profesionales altamente capacitados, éticos y comprometidos con el bienestar de la sociedad, la calidad de los procesos de selección y la correcta gestión del talento humano son determinantes para el funcionamiento eficiente de las entidades públicas y para el logro de los objetivos de desarrollo del gobierno.

Tanto así, que el subsistema de selección de personal en el ámbito público tiene un rol central en la gestión de talento humano, ya que es el encargado de la identificación y reclutamiento de los candidatos más propicios para ocupar los diversos cargos en las entidades estatales,

esta sección se basa en principios de transparencia, igualdad de oportunidad u mérito, garantizando que el acceso a los cargos públicos no esté afectándose por factores como discriminación, clientelismo o favoritismo.

El mundo es cada vez más competitivo y globalizado, lo que presenta desafíos continuos para las empresas en distintos ámbitos. Donde estas deben adaptarse rápidamente a un entorno caracterizado por cambios constantes y a menudo impredecibles. En este escenario, uno de los retos que enfrentan las empresas es lograr que sus equipos estén conformados por individuos altamente capacitados, motivados y alineados con los objetivos estratégicos.

Desarrollo

En este apartado se centra la historia de la gestión, misma que se origina a partir del siglo XIX ubicando al trabajador como un recurso fundamental para el funcionamiento de la industria, dando inicio a la gestión del talento humano como una disciplina que busca la

identificación, el desarrollo y retención de los mejores empleados.

Así mismo (Masaquiza, 2024) en su estudio titulado modelo de gestión de talento humano y el rendimiento personal, cuyo objetivo fue verificar la influencia entre las variables mediante la utilización de programas estadísticos como SPSS con el método de Person la cual les arrojó el valor de una correlación de 0,000; lo cual demuestra que la gestión de talento humano mejora el rendimiento laboral direccionados a el cumplimiento de los objetivos trazados.

Dentro de la investigación de (Gracia & Azua, 2024) con tema gestión administrativa y su incidencia en el talento humano, donde los resultados obtenidos indican que la mayoría de los funcionarios sostienen que el actual proceso de selección de personal presenta deficiencias, ya que no asegura que los candidatos seleccionados poseen las habilidades requeridas para desempeñar sus funciones de manera eficiente, estas deficiencias evidencian la urgente necesidad de fortalecer los subsistemas de talento humano.

- **Gestión del talento humano**

Según (Álvarez, 2022), indica que la gestión del talento humano en el sector público se denomina como el conjunto de prácticas, políticas y sistemas que influyen en el procedimiento y la manera de rendimiento de los empleados del sector público, donde se conceptualiza la distinción de los procesos donde abarca desde el reclutamiento hasta la selección y capacitación del desarrollo profesional y la evaluación del desempeño.

En el mismo orden de ideas (Vásconez, 2021), destaca que una de las piezas más fundamentales al momento de aplicar la gestión de talento humano dentro de la organización es de complementar un proceso de reclutamiento completo y eficiente donde se orienta al personal seleccionado y reclutado para la recompensa en termino de los resultados obtenidos.

En el aspecto de las políticas y normativas que rigen la administración del talento humano en el sector público se modifican según la región y el país, pero de manera generalizada comprenden



regulaciones precisas sobre la contratación, la remuneración y las condiciones laborales, en Ecuador, por ejemplo la ley orgánica del servicio público establece los principios y normas que regulan la administración del talento humano en el sector público (Ministerio de trabajo del Ecuador., 2024).

Así mismo (Bonilla, 2021), considera a la gestión del recurso humano como la disciplina básica dentro de las organizaciones, ya que es la que se encarga de maximizar el potencial de los colaboradores para el logro de los objetivos organizacionales, de manera que destaca las distintas estrategias practicas buscando direccionar las capacidades individuales con las metras organizacionales de manera que se promueva un entorno eficiente y de productividad.

- **Proceso de reclutamiento**

En este sentido (Torres et al., 2020), tanto en el reclutamiento externo e interno existen ventajas y desventajas, definir cuál es más beneficiosa que la otra depende de las necesidades y políticas de la organización. De manera, que las entidades establecen combinación lo

que les permite priorizar a los colaboradores con las competencias necesarias pero sin excluir a los aspirante externos con ideas nuevas, con esto se define que una estrategia mixta de reclutamiento puede alcanzar un significado institucional logrando satisfacción en la búsqueda de perfiles

El proceso de reclutamiento es una de las etapas mas cruciales dentro de la gestión del talento humano, ya que de su efectividad depende en gran medida la calidad de los colaboradores que se integran a la organización. En este sentido, tanto el reclutamiento interno como el externo tienen ventajas y desventajas que deben ser evaluadas de acuerdo a las necesidades y políticas de cada entidad

Por lo tanto, el reclutamiento interno permite aprovechar el talento existente dentro de la organización, lo que facilita la integración de los colaboradores reduciendo tiempos de adaptabilidad y motiva a los trabajadores a ofrecerles oportunidad de desarrollo dentro de la misma estructura organizacional.

Cabe destacar que la estrategia mixta o combinada ha ganado popularidad ya que explora tanto fuentes internas como externas de reclutamiento de manera simultánea. Esta opción ofrece lo mejor de ambos lados, al facilitar que la organización aproveche las competencias y el conocimiento de sus colaboradores actuales, a medida que incorpora nuevos talentos e ideas, otra ventaja que ofrece es la creación de equipos de trabajo dinámicos y expansivos.

- **Proceso de selección**

Según (Bravo & Delgado, 2022), indica que la correcta selección del personal es un factor clave para la competitividad y el éxito de la organización, ya que garantiza a los colaboradores cuenten con competencias necesarias para cumplir con los requisitos específicos de sus puestos, construyendo a la mejora de los resultados.

De acuerdo con los autores citados anteriormente el proceso de selección de personal es fundamental para asegurar que los recursos humanos contratados se han los adecuados para satisfacer las necesidades de la organización.

Este proceso no solo busca llenar vacantes, sino que tiene como objetivo desarrollar un capital humano altamente calificado, productivo y eficiente que se ha capaz de desempeñar sus funciones con excelencia.

Cabe destacar que para una selección adecuada, las organizaciones integran distintas técnicas que permiten evaluar habilidades, conocimientos y capacidades de los candidatos. Entre las herramientas mas utilizadas en esta etapa es la entrevista y las pruebas psicológicas, la entrevista, como también las técnicas de selección, lo que permite a los reclutadores obtener información directa de los aspirantes. A través de esta interacción, se permite la valoración de los aspectos como la actitud, motivación y la compatibilidad del candidato.

2. Metodología

La investigación empleó un enfoque mixto. Se aplicaron encuestas a 21 colaboradores para recopilar datos cuantitativos y entrevistas a personal administrativo para obtener



información cualitativa. Se utilizaron métodos de análisis y síntesis, así como la estadística descriptiva para la interpretación de los datos.

En cuanto a la recolección de datos se empleó diversas técnicas, como fue la realización de la entrevista en profundidad para obtener información cualitativa de manera detallada y captar la acción de las experiencias de los colaboradores. Por otro lado, se aplicó cuestionarios estructurados, lo que permitió la recolección de datos numéricos para el análisis estadístico.

Cabe destacar, que se escudriñó el análisis documental y la revisión bibliográfica para la mejor comprensión y sustentación del estudio. El diseño mixto es una metodología que comprende el análisis cuali-cuantitativo, lo que permite una recopilación comprensible y solida de los resultados.

En la misma secuencia del proceso metodológico, se primeriza con la etapa cualitativa lo que comprende la realización de las entrevistas con el personal de la empresa pública EP-EMAPAG y de manera secuencial

con las encuestas mediante formulario.

En los métodos de investigación para el presente estudio las estrategias utilizadas para la recolección, procesamiento y análisis de los distintos antecedentes del estudio. Cabe destacar que en el presente trabajo se realiza la utilización del:

El método de análisis y síntesis es la combinación de los criterios fue de manera sustancial para la identificación y análisis de los constructos relevantes en la formulación de la teoría del trabajo. Además, permitió el cumplimiento de uno de los objetivos que se trazó, así mismo, los criterios desempeñaron un papel importante en la elaboración de la conclusión del trabajo

En cuanto al método inductivo deductivo, esta acción fue un recurso necesario al utilizarse como la técnica que permitió obtener los conocimientos individuales de los principales y el personal colaborador de la empresa, para luego determinar un conocimiento general mediante el procesamiento del análisis de datos.

Método de sistematización es el estudio comprendió la interpretación crítica de las experiencias obtenidas en los procesos de aprendizajes del individuo y su ordenamiento lógico cognitivo, lo que permitió construir nuevos conocimientos a partir de los anteriores de manera que se sustenta la experiencia tanto práctica y teórica.

Método estadístico de acuerdo a Saraguro y Zamora (2019), los métodos estadísticos proporcionan técnicas las que permiten la recolección, organización y el análisis de datos, de tal manera el

interpretar los resultados mediante análisis. De manera, que se sustenta mediante la tabulación de datos.

3. Resultados y discusión

Seguidamente, se muestran los hallazgos más destacados de la encuesta respecto a la frecuencia y el porcentaje. La frecuencia es el número de veces que una respuesta específica se dio en la encuesta y el porcentaje es la frecuencia de una respuesta específica expresada como una proporción del total de respuestas.

Tabla 1. *¿Considera que los fundamentos teóricos actuales son adecuados para la gestión de talento humano en su organización?*

Opciones	Respuestas	Porcentajes
Totalmente desacuerdo	2	10%
En desacuerdo	1	5%
Neutral	4	20%
De acuerdo	3	15%
Totalmente de acuerdo	10	50%

La mayoría de los encuestados (50%) considera que los fundamentos teóricos actuales son totalmente adecuados para la gestión de talento humano, reflejando una percepción positiva general. Sin embargo, un 20% se mantiene neutral, lo que podría indicar que algunos no tienen una opinión clara o suficiente

conocimiento al respecto. Solo un 15% combinó desacuerdo, lo que sugiere que las áreas de mejora son limitadas, pero aún existen.



Tabla 2. *¿En qué medida los factores externos (como el mercado laboral) afectan el proceso de selección de personal?*

Opciones	Respuestas	Porcentajes
Nada	2	11%
Poco	1	5%
Moderadamente	4	21%
Mucho	5	26%
Completamente	7	37%

Se considera que la mayoría de los encuestados (37%) considera que los factores externos, como el mercado laboral, afectan completamente el proceso de selección de personal, mientras que un 26% los califica como muy influyentes, mostrando su alto impacto. Un 21% percibe una influencia moderada, y solo un 16% minimiza su efecto, lo que indica un consenso general sobre su relevancia en el proceso.

Discusión

Los resultados sugieren que la falta de capacitación y la ausencia de herramientas para identificar los factores que inciden en la selección de personal afectan la eficacia del subsistema. La implementación de estrategias como capacitaciones continuas y el uso de tecnologías avanzadas podrían optimizar la selección y retención del personal.

Los resultados muestran que el 50% de los encuestados considera que los fundamentos teóricos y metodológicos de la gestión del talento humano son adecuados, mientras que un 20% mantiene una posición neutral. Esto sugiere que, si bien existe una base teórica sólida, aún hay oportunidades para mejorar su aplicación práctica.

El 63% de los participantes indicó que la cultura organizacional tiene un impacto significativo en la selección de personal, destacando la necesidad de fortalecer políticas que promuevan la transparencia y equidad en los procesos. Además, el 37% afirmó que factores externos, como el mercado laboral, influyen completamente en la selección de candidatos.

Estos hallazgos coinciden con estudios previos que destacan la importancia de una gestión del talento humano integral, que considere tanto variables internas

como externas (Tirado, 2023). La falta de mecanismos efectivos para evaluar estos factores representa una deficiencia clave en la organización analizada.

Un hallazgo crítico del estudio es que el 45% de los encuestados manifestó estar poco satisfecho con los mecanismos actuales para identificar los factores que influyen en la selección de personal. Esto evidencia una brecha entre las expectativas del personal y la efectividad de las estrategias de reclutamiento implementadas.

En concordancia con estudios como el de (Capurro, 2023), la falta de capacitación en técnicas de selección y evaluación de candidatos es un factor que limita la eficiencia del proceso.

El 85% de los encuestados considera que la divulgación de los resultados de los procesos de selección es clara. Sin embargo, el 35% afirmó que esta información rara vez es compartida con los interesados, lo que limita la transparencia y confianza en el sistema.

La literatura científica sugiere que la falta de comunicación efectiva en los procesos de selección puede afectar la motivación y compromiso del personal, así como la percepción de equidad dentro de la organización.

4. Conclusiones

De acuerdo con los resultados muestran que los fundamentos teóricos y metodológicos en la gestión de talento humano son percibidos como adecuados, aunque algunos encuestados mantienen posiciones neutrales o evidencian desconocimiento. Esto indica que, aunque existe una base sólida, es necesario reforzar la difusión y comprensión de los fundamentos metodológicos para maximizar su aplicación práctica.

Los factores internos, como la cultura organizacional, y externos, como el mercado laboral, son considerados altamente influyentes en la gestión de talento humano y el proceso de selección. Sin embargo, los resultados también revelan que los mecanismos actuales para identificar estos factores son percibidos como insuficientes por un porcentaje significativo de



encuestados, lo que señala la necesidad de implementar estrategias más efectivas.

La divulgación de resultados en gestión de talento humano es mayormente clara, pero su frecuencia presenta variaciones, con algunos encuestados indicando que ocurre rara vez o nunca. A pesar de ello, la mayoría percibe que estos resultados tienen un impacto significativo en la toma de decisiones organizacionales, destacando la importancia de fortalecer la comunicación para mejorar la efectividad en las decisiones estratégicas.

Bibliografía

- Álvarez. (2022). Gestión del talento humano y selección del personal: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pedro Carbo. [Tesis, Universidad Estatal del Sur de Manabí]: <https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4467>
- Bonilla. (2021). Modelo de gestión de talento humano por competencias aplicado a la política de la organización del talento humano de consultorios Monte Sinaí. Universidad del Azuay: <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10699/1/16246.pdf>
- Bravo, W., & Delgado, B. (2022). Selección de personal: Relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas. Publicando,9(34),41-56.: doi: <https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2324>
- Capurro, R. (2023). “TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO SANITARIO DEL CANTÓN JIPIJAPA”. <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/5693/1/>
- García, A., & Azua, R. (5 de 9 de 2024). GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE DE JIPIJAPA. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>
- Masaquiza, E. (agosto de 2024). “Modelo de gestión de talento humano y su influencia en el rendimiento laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito PROVISIÓN Agencia Matriz Pelileo”.



Ministerio de trabajo del Ecuador.
(2024). Programa de
Capacitación en Gestión del
Talento Humano.:
[https://www.trabajo.gob.ec/w
p-content/
uploads/2024/01/5__docume
nto_programa_
de_capacitacion_gestion_del
_talento_humano_10070271
3001701703172.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/5_documento_programa_de_capacitacion_gestion_del_talento_humano_100702713001701703172.pdf)

Torres et al., D. (2020). Importancia
del reclutamiento y la
selección del personal en el
sector hotelero. Desarrollo
Gerencial: doi:
[https://doi.org/10.17081/dege
.12.1.3619](https://doi.org/10.17081/dege.12.1.3619)

Vásconez. (2021). Gestión
estratégica de talento
humano y su vínculo con la
responsabilidad social y ética
de las empresas públicas de
Ecuador. doi:
[https://doi.org/10.26423/rcpi.v
9i2.447](https://doi.org/10.26423/rcpi.v9i2.447)