



**UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ**

**DESARROLLO DE ARTÍCULO ACADÉMICO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
LICENCIADO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TITULO:**

**“FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL GAD MUNICIPAL  
DEL CANTÓN MONTECRISTI”**

**AUTORA:**

**Cinthia Eliza Sornoza Castaño**

**Facultad Ciencia Administrativas, Contables y Comercio  
Carrera de Administración de Empresas**

**TUTOR/A:**

**Ing. Carmen Marieta Bayas Zambrano, Mg.**

**MANRA – MANABÍ – ECUADOR**

**2024**

|   |  |                                     |
|---|--|-------------------------------------|
|  | <b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b><br><b>CERTIFICADO DE TUTOR(A).</b>  | <b>CÓDIGO: PAT-04-F-004</b>         |
|   | <b>PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO<br/> BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR</b> | <b>REVISIÓN: 1</b><br>Página 1 de 1 |

## CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido y revisado el trabajo de Integración Curricular bajo la autoría del estudiante SORNOZA CASTAÑO CINTHIA ELIZA, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2024-2025, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es **“Fortalecimiento de la gestión del talento humano en el GAD Municipal del cantón Montecristi”**.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 10 de diciembre de 2024.

Lo certifico,



Ing. Carmen Bayas Zambrano  
**Docente Tutora**

# ARTICULO ACADEMICO\_CINTHIA SORNOZA CASTAÑO (1)



|  |  |   |
|--|--|---|
| <p>Nombre del documento: ARTICULO ACADEMICO_CINTHIA SORNOZA CASTAÑO (1).pdf</p> <p>ID del documento: 4d2772d000a49ac1986ce20b7561f367e316ad4e</p> <p>Tamaño del documento original: 668,82 kB</p> <p>Autores: []</p> | <p>Depositante: Carmen Bayas Zambrano</p> <p>Fecha de depósito: 18/12/2024</p> <p>Tipo de carga: interface</p> <p>fecha de fin de análisis: 18/12/2024</p> | <p>Número de palabras: 8681</p> <p>Número de caracteres: 62.271</p> |
|--|--|---|

Ubicación de las similitudes en el documento:



## Fuentes de similitudes

### Fuentes principales detectadas

| N° | Descripciones  | Similitudes | Ubicaciones | Datos adicionales                      |
|----|--|-------------|-------------|--|
| 1  | <a href="https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9263006.pdf">dialnet.unirioja.es</a><br><a href="https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9263006.pdf">https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9263006.pdf</a>   | 3%          |             | Palabras idénticas: 3% (301 palabras)  |
| 2  | <a href="https://www.redalyc.org/journal/310/31070032010/31070032010.pdf">www.redalyc.org</a><br><a href="https://www.redalyc.org/journal/310/31070032010/31070032010.pdf">https://www.redalyc.org/journal/310/31070032010/31070032010.pdf</a><br>1 fuente similar   | 2%          |             | Palabras idénticas: 2% (148 palabras)  |
| 3  | <a href="http://www.scielo.org.pe">www.scielo.org.pe</a>   La motivación del talento humano y su relación con la atención ...<br><a href="http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1810-99932021000200217">http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1810-99932021000200217</a> | < 1%        |             | Palabras idénticas: < 1% (89 palabras) |
| 4  | Documento de otro usuario #0a2786<br>El documento proviene de otro grupo<br>1 fuente similar   | < 1%        |             | Palabras idénticas: < 1% (65 palabras) |
| 5  | Documento de otro usuario #900c36<br>El documento proviene de otro grupo   | < 1%        |             | Palabras idénticas: < 1% (47 palabras) |

### Fuentes con similitudes fortuitas

| N° | Descripciones   | Similitudes | Ubicaciones | Datos adicionales                      |
|----|---|-------------|-------------|--|
| 1  | <a href="https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.2170">doi.org</a><br><a href="https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.2170">https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.2170</a> | < 1%        |             | Palabras idénticas: < 1% (40 palabras) |
| 2  | Documento de otro usuario #d79528<br>El documento proviene de otro grupo  | < 1%        |             | Palabras idénticas: < 1% (40 palabras) |
| 3  | Documento de otro usuario #3b2561<br>El documento proviene de otro grupo  | < 1%        |             | Palabras idénticas: < 1% (36 palabras) |
| 4  | Documento de otro usuario #4bb86d<br>El documento proviene de otro grupo  | < 1%        |             | Palabras idénticas: < 1% (20 palabras) |
| 5  | Documento de otro usuario #7ccb66<br>El documento proviene de otro grupo  | < 1%        |             | Palabras idénticas: < 1% (23 palabras) |

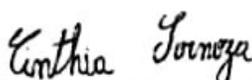
### Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

|   |   |
|---|---|
| 1 | <a href="https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=AHmhMY11_EyxGvToP">https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=AHmhMY11_EyxGvToP</a>   |
| 2 | <a href="https://economipedia.com/definiciones/informacion-2.html">https://economipedia.com/definiciones/informacion-2.html</a>   |
| 3 | <a href="https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=AHmhMY11_EyxGvToPCe47aQdHY2bNhgGivw5l_B_ffhURVdRS05VOUcxRF8BMDE0UTZWNEtLTDcwMy4u">https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=AHmhMY11_EyxGvToPCe47aQdHY2bNhgGivw5l_B_ffhURVdRS05VOUcxRF8BMDE0UTZWNEtLTDcwMy4u</a> |
| 4 | <a href="https://m.growingscience.com/beta/msl/3885-the">https://m.growingscience.com/beta/msl/3885-the</a>   |
| 5 | <a href="http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S2631">http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S2631</a>   |

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Sornoza Castaño Cinthia Eliza**, con cédula de identidad N°**1317836292**, declaro que el presente trabajo de titulación: **FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN MONTECRISTI**, cumple con los requerimientos que la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.

Yo, **Bayas Zambrano Carmen Marieta**, con cédula de identidad N°**1306327394**, declaro que el presente trabajo de titulación: **FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN MONTECRISTI**, cumple con los requerimientos que la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación 1317836292 y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.



---

**Cinthia Eliza Sornoza Castaño**  
C.I.: 1317836292  
E-mail: [e1317836292@live.uleam.edu.ec](mailto:e1317836292@live.uleam.edu.ec)  
Telf: 0939825932



---

**Ing. Carmen Marieta Bayas Zambrano**  
C.I.: 1306327394  
E-mail: [Carmen.bayas@uleam.edu.ec](mailto:Carmen.bayas@uleam.edu.ec)  
Telf: 0999596587

## APROBACIÓN DEL TRABAJO

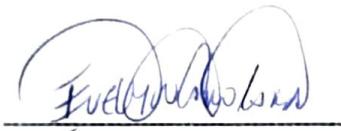
Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN MONTECRISTI, elaborado por la señorita Somoza Castaño Cinthia Eliza, el mismo que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, de la carrera de Administración de Empresas.

Por constancia firman:



Presidente del tribunal

Ing. Rubén Darío Mero Mero



Miembro del tribunal

Ing. Evelyn Dyann Lara Cano



Miembro del tribunal

Ing. Carlos Orlando Vélez Chávez

## DEDICATORIA

Esta dedicación es principalmente para Dios por brindarme las fuerzas para culminar este proyecto, y por sostenerme en el camino, por brindarme sabiduría y la inteligencia en este proceso académico.

A mis padres por su apoyo, y su esfuerzo me ha permitido llegar a culminar esta etapa de mi vida.

A mi amigo Alexander Conforme, quien ya no se encuentre físicamente, pero siempre estuvo apoyándome y que me cuida desde el Cielo.

A mis amigas, Ariana, Valeska, Daniela que son mi fuente de inspiración, y que han creído en mí, y esta confianza ha permitido permitir seguir adelante.

## RECONOCIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme culminar esta etapa de mi vida.

Gracias a mis padres por su apoyo, he llegado a realizar uno de mis anhelos más grandes de mi vida, y expresar mi agradecimiento a todas las personas que me brindaron su apoyo.

Gracias a mis docentes por su invaluable contribución a nuestra formación por lo que esto fue posible alcanzar este logro.

## **RESUMEN**

La gestión del talento humano se rige como un componente crucial en el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montecristi. El objetivo de la investigación fue analizar la gestión del talento humano en el GAD Municipal del cantón Montecristi a las diversas incidencias que existe en el departamento, donde su finalidad es asegurar un mejor rendimiento laboral en el cual es esencial establecer un enfoque de mejora continua que fomente el crecimiento profesional de los empleados al fortalecer sus habilidades, lo que contribuye al bienestar y la mejora continua del departamento de talento humano. La metodología que se utilizó en el desarrollo de proyecto investigativo fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo. Se aplica el nivel explicativo apoyado en las investigaciones de campo, documental y bibliográfica. Así también, se realiza una encuesta a 253 funcionarios de la institución pública sobre la evaluación del nivel desempeño laboral, cada pregunta fue medida por la escala de Likert, en el cual nos facilitó información. Este estudio destaca la importancia de presentar un monitoreo de las operaciones, la evaluación del desempeño, actualización de herramientas. Por lo consiguiente, las páginas se presentan los diversos temas relevantes acerca de lo mencionado. La consideración de las propuestas realizadas va a permitir una mejora en el rendimiento de la organización y el bienestar de sus empleados mediante un enfoque de mejora continua.

**PALABRAS CLAVES:** Gestión de talento humano, capacitaciones, formación

## **TRENGTHENING HUMAN TALENT MANAGEMENT IN THE MUNICIPAL GAD OF MONTECRISTI CANTONURN**

### **ABSTRACT:**

The Human talent management is governed as a crucial component in the fulfillment of the objectives set by the Decentralized Autonomous Government of the Canton of Montecristi. The objective of the research was to analyze the various incidences that exist in the department in human talent management, where its objective is to ensure better job performance in which it is essential to establish a continuous improvement approach that encourages the professional growth of employees by strengthening their skills, which contributes to the well-being and continuous improvement of the human talent department. The methodology used in the development of the research project was a mixed qualitative and quantitative approach, of a descriptive type. The explanatory level is applied supported by field, documentary and bibliographic research. Likewise, a survey is conducted to 253 officials

of the public institution on the evaluation of the level of job performance, each question was measured by the Likert scale, in which information was provided. This study highlights the importance of presenting a monitoring of operations, performance evaluation, updating of tools. Therefore, the pages present the various relevant topics regarding the above. Consideration of the proposals made will allow an improvement in the performance and well-being of its employees through a continuous improvement approach.

## **INTRODUCCIÓN**

A lo largo de la historia, la gestión del talento humano en el sector público ha desempeñado un papel crucial para el desarrollo y buen desempeño en sus operaciones, los colaboradores deben mantenerse al cumplimiento de las funciones de manera eficiente a la adaptación de los cambios del entorno. El presente artículo analiza la gestión del talento humano abordando los diversos desafíos que enfrenta en el departamento de talento humano con el fin de elevar el nivel de satisfacción y rendimiento organizacional.

Las operaciones del departamento de talento humano se centran en el desarrollo de la institución pública a través de los procesos que conlleva a cabo tales como el reclutamiento del personal, contratación, capacitación del personal, ejecución de la evaluación del desempeño con la periodicidad y en la forma que estipula la norma, gestionar cumplimiento de obligaciones con el Seguro Social Ecuatoriano, entre otros. Además, se toma en consideración las herramientas que serán implementados en las actividades requeridas y al personal, que contribuye con el cumplimiento del objetivo deseado, asegurando la eficiencia y eficacia en la prestación de servicios públicos.

En América Latina, con estudios que muestran que el 60% de las empresas que implementan prácticas avanzadas de gestión del talento humano experimentan un incremento en el cumplimiento de sus objetivos estratégicos (Banco Interamericano de Desarrollo, 2020)

De este modo, (Almaaitah et al.,2020) consideran que las buenas prácticas y su adecuada implementación en materia de gestión del talento humano impactan considerablemente en el desempeño, viabilidad y sostenibilidad de las organizaciones. Uno de los factores de la gestión del talento humano con mayor incidencia en la selección de personal y retención es el liderazgo transformacional.

Las buenas prácticas en la gestión del talento humano conllevan a una mejora en su desempeño y rendimiento en sus operaciones, comprometiéndose a obtener la capacidad en la adaptación a los diversos cambios respecto a la era digital. Además, se analizará el desarrollo de sus habilidades y capacidades de los colaboradores permitiendo evaluar su desempeño e implementar medidas necesarias para una mejor optimización de sus actividades en la entidad pública.

Sin embargo, la falta de capacitaciones para un adecuado rendimiento y desempeño de las funciones, carencia de motivación, falta de herramientas tecnológicas son desafíos que enfrenta en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal en la ciudad de Montecristi, se requiere la implementación de métodos que permita la mejora en la productividad y desempeño laboral.

#### Problema general

¿La gestión en el departamento de talento humano promueve el desarrollo en el GAD municipal del cantón de Montecristi?

#### Problemas específicos

- ¿Cuáles son las principales necesidades de formación en las capacitaciones del personal del GAD municipal del cantón de Montecristi de Montecristi?
- ¿Cómo es la motivación y reconocimiento del trabajo que reciben los trabajadores del GAD Municipal?
- ¿Se proveen herramientas tecnológicas necesarias en la gestión de talento humano del GAD municipal del cantón de Montecristi?

#### Objetivo general

Analizar la gestión en el departamento de talento humano en el GAD municipal del cantón de Montecristi

#### Objetivos específicos

- Conocer las principales necesidades de formación de las capacitaciones del personal del GAD municipal del cantón de Montecristi
- Determinar si existe motivación y reconocimiento laboral en los trabajadores del GAD Municipal de Montecristi
- Identificar si se utilizan herramientas tecnológicas en la gestión del talento humano en el GAD municipal del cantón de Montecristi

#### MARCO TEÓRICO

(Ramírez Molina et al., 2021) en su investigación Aproximaciones a la Gestión de competencias del talento humano: una revisión teórica, agrega que la gestión del talento humano es una estrategia que está puesta en marcha por las empresas en un mundo globalizado; las adaptaciones internas de las organizaciones y el contexto global y normativo en donde las empresas ejecutan su actividad exigen cambios en sus políticas, para lograr dar solución a los paradigmas de la gestión de los recursos humanos, aprovechando el talento y capacidad intelectual de manera sustentable. Dichas políticas son

plasmadas según requerimientos empresariales para mejorar las capacidades competitivas.

Adaptarse a los cambios en el entorno global, eso requiere la modificación en capacitaciones relacionándolo con la innovación constante que existe en el transcurso de los años, asegurarnos de que todos cuenten con las habilidades necesarias para enfrentar y adaptarse a cualquier desafío. Esto implica el aprovechamiento de nuevas herramientas tecnológicas, y su adquisición de nuevas formas de trabajo presentando el mejoramiento de la productividad.

Según (Yupanqui Sierra, 2020), el talento humano es la capacidad que poseen las personas para desempeñar de manera efectiva y eficiente sus roles y responsabilidades dentro de una organización, contribuyendo así al éxito y competitividad de la misma. Esto intervienen técnicas y conocimientos especializados como el desarrollo de competencias realizando sus actividades de manera eficiente.

La gestión del talento humano en la actualidad ha cambiado dramáticamente con el pasar del tiempo, conformar equipos de trabajo comprometidos e identificados con la empresa, generando compromiso del trabajador con relación a las oportunidades que le brinda la organización de crecer, desarrollarse personal y profesionalmente siendo un elemento esencial dentro de la misma (Díaz Muñoz & Quintana Lombeida, 2021). Es necesario contar con un personal aptamente capacitado, eso va a permitir que alcanzar con los objetivos institucionales.

Los diversos factores externos e interno de las organizaciones, se debe adaptar respecto a la mejora de su funcionamiento en la gestión pública han surgido la necesidad de una adecuada gestión en el talento humano. Podríamos agregar que en Ecuador "se consideraba al país como la segunda burocracia del continente, y uno de los países que más recursos destina al pago de la remuneración de los servidores públicos, y la burocracia menos eficiente del continente" (Mantilla Fuentes et al., 2019)

La gestión del talento humano es crucial en el sector público debido a su impacto directo en la eficiencia y efectividad de los servicios públicos. En el contexto gubernamental, una gestión adecuada del talento puede mejorar la prestación de servicios, aumentar la satisfacción de los ciudadanos y contribuir al desarrollo socioeconómico del país (Novoa Conrado et al., 2021). Esto conllevaría a resultados positivo dentro de la institución, y una mejora continua del desempeño organizacional.

(Mantilla Fuentes et al., 2019) En este sentido, Ecuador refleja una decadencia en la eficiencia de sus operaciones en el sector público, por ende, la falta de capacitación continua no potencia su productividad, se debe manejar de otro modo sus operaciones de los empleados que permitan ser más productivos en su área de trabajo.

Según (Bello Pintado et al., 2020), la constante tendencia de innovación generó una mayor necesidad de habilidades técnicas en las compañías, las estrategias de las empresas para mejorar su competitividad muestran mayor demanda y contratación de personal con habilidades técnicas. Las nuevas tendencias en las competencias específicas del talento humano muestran clasificaciones emergentes, agrupadas para generar mayor orden y eficiencia en las organizaciones.

Este enfoque prioriza el desarrollo pleno de las habilidades de cada empleado, destacando la importancia de realizar las operaciones de manera eficiente y en el menor tiempo posible. Una institución pública debe responder a los desafíos que enfrenta se fortalece al crear un ambiente donde todos puedan crecer y aportar al máximo. Esto no solo contribuye a la consecución de los objetivos establecidos, sino que también mejora la calidad del servicio.

#### Capacitación y desempeño laboral en una entidad pública

La capacitación y el desarrollo profesional juega un papel primordial para el logro de los objetivos institucionales. A su vez, la actualización en las normativas laborales, tecnología, y nuevas prácticas va a garantizar contar con nueva adquisición de conocimientos, habilidades, y adaptabilidad en un entorno cambiante.

(Chiavenato, 2020) define que "la capacitación es un proceso que posibilita al capacitado la apropiación de conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen". Este proceso se ha llevado a cabo en fomentar la participación del personal de manera continua, permitiendo realizar los respectivos cambios y esta se efectúe en sus actividades en el área de trabajo, así mismo que refleje accionar de manera productiva y que esta gestión lleve logros de mayores beneficios.

Este proceso se ha llevado a cabo en fomentar la participación del personal de manera continua, permitiendo realizar los respectivos cambios y esta se efectúe en sus actividades en el área de trabajo, así mismo que refleje accionar de manera productiva y que esta gestión lleve logros de mayores beneficios.

Por otro lado, (Sumba Bustamante et al., 2022), definen que el desempeño laboral, es el resultado de la productividad del trabajo humano, es la eficiencia de las personas en la organización, lo cual es necesario para que la agencia funcione satisfactoriamente, y en este sentido, de su accionar y de los resultados dependerá la cantidad de empleados laborando.

Es por ello, el desempeño laboral se proyecta como un reflejo de la eficiencia en su trabajo, optimizando los recursos a su disposición presentando como resultado una fuerza productiva, el uso de herramientas tecnológicas, creatividad y el bienestar laboral va a

permitir los objetivos dentro cualquier institución, ya sea privada o pública.

(Chiavenato, 2021) muestra que la capacitación de personal es de suma importancia en una empresa porque garantiza el desarrollo del talento humano para poder maximizar la efectividad en los procedimientos y obtener buenos resultados en el desempeño de los colaboradores de una empresa.

La importancia de la capacitación continua va a permitir mejorar el desempeño y productividad. Al fomentar el aprendizaje constante, amplía sus conocimientos y habilidades, mostrar adaptación a los cambios tecnológicos, legales que ayuden a aumentar la eficiencia y la productividad y alcanzar los objetivos establecidos en una organización.

(Díaz Leyva et al., 2021) afirman: El papel de la gestión del aprendizaje y conocimiento es de vital importancia en el desarrollo de los procesos formativos a ocurrir dentro del proceso de capacitación, donde la percepción, estimulación y las necesidades individuales de cada trabajador juegan un papel fundamental a la hora de llevar a cabo, de forma efectiva, este proceso formativo.

Además, también juegan un papel fundamental las ciencias sociales, el análisis de todos los elementos, ya sean sociales, cognitivos u organizacionales, que propician o no el aprendizaje y la aplicación posterior de este conocimiento que repercute a largo plazo en los resultados organizacionales. Los programas de capacitación cumplen un rol relevante en toda organización, su gestión va encaminada a impulsar el cumplimiento de las metas para asegurar que los colaboradores tomen una formación continua para que puedan desempeñar sus funciones y tareas asignadas en su área de trabajo.

La formación profesional nos provee el fortalecimiento de las habilidades, y realización de las operaciones de manera más eficiente y eficaz. En Ecuador, la gestión del talento humano en las instituciones públicas se rige por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) implican obligaciones que posee los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADs) por ello se deben cumplir con los establecidos en la normativa legal. La importancia de la gestión de talento humano contribuye significativa en promover la eficiencia de sus trabajadores y servidores públicos.

En la fundamentación de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) del Art 71 y72 estable que: Para cumplir con su obligación de prestar servicios públicos de óptima calidad, el Estado garantizará y financiará la formación y capacitación continúa de las servidoras y servidores públicos mediante la implementación y desarrollo de programas de capacitación. Se fundamentarán en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos y en la obligación de hacer el seguimiento sistemático de sus resultados, a través de la

Red de Formación y Capacitación Continuas del Servicio Público para el efecto se tomará en cuenta el criterio del Instituto de Altos Estudios Nacionales - IAEN. En el Artículo 72.- Planeación y dirección de la capacitación. - El Ministerio del Trabajo coordinará con las Redes de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos y las Unidades de Administración del Talento Humano de la institución, la ejecución del Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos que deberá ser desconcentrada y descentralizada, acorde a los preceptos constitucionales. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales se sujetarán a lo que determina la correspondiente Ley.

Con estas observaciones, las instituciones públicas tienen la obligación de cumplir con los procesos internos que establecen, con la finalidad que los colaboradores desarrollen capacidades técnicas, mejora en sus habilidades y destrezas de los trabajadores. Es un proceso continuo que se les brinda en las diversas áreas en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Montecristi.

Según (Vrontis et al., 2021), las personas son el factor fundamental que dinamiza los procesos y genera los cambios necesarios para mejorar la competitividad. Incluso con la introducción de tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial y la robótica, la gestión de los recursos humanos sigue siendo vital. Los desafíos éticos presentados por estas tecnologías incluyen la sustitución de puestos de trabajo, la colaboración humano-robot, la toma de decisiones con inteligencia artificial y la formación para el desempeño laboral.

La adopción de nuevas tecnologías ha dado como resultado la automatización de procesos, reducción de tiempo, aumento de productividad, y las eficiencias en sus operaciones en su puesto de trabajo al tener estos factores, los funcionarios públicos obtienen una mejora continua de habilidades persona para que ejecuten sus funciones de la mejor manera posible.

(Vergara Causo et al.,2021), refieren que un resultado positivo dentro de la gestión institucional garantiza el logro de los objetivos instituciones por lo que es necesario maximizar los recursos materiales y humanos que permitan atender las necesidades y demandas de los usuarios, en la medida que la satisfacción de estos constituye la razón de ser de la organización.

La motivación y el reconocimiento laboral en la gestión del talento humano en el sector público

La motivación personal tiene un impacto significativo en su desempeño laboral, permite incrementar la productividad de los trabajadores y servidores públicos revelando un rendimiento de manera eficiente, por ende, proporciona el crecimiento profesional. Esto conlleva el impulso a la mejora de su gestión en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Montecristi.

Al momento de desempeñar sus actividades con la mejor condición promoviendo un adecuado ambiente, las herramientas deben ser fáciles de emplearse así mismo estar actualizados con las nuevas tecnologías en la actualidad, esto ha permitido incrementar la motivación y contribuir con el bienestar laboral.

Por esta razón es importante que el personal de una organización se sienta a gusto con la índole de su trabajo y con su entorno laboral. No obstante, la existencia de diversos regímenes laborales, jornadas extensas, condiciones de trabajo, temas salariales y contratación informal encubierta en la modalidad de locadores de servicio, entre otras falencias desatendidas por los gobiernos, lo alejan de ese ideal y, en suma, menoscaban la motivación del talento humano (Calle Terrones, 2021)

En este sentido, los colaboradores deben estar comprometidos a incentivar al personal, enriqueciéndolo en su crecimiento profesional, y utilizar las mejores herramientas informáticas permitiendo adaptarse a las necesidades en su respectiva área de trabajo.

(Bohórquez et al., 2020) consideran que la capacitación es motivadora y adquiere hoy mayor importancia para el éxito de las organizaciones al desempeñar una función esencial en el sustento y el refuerzo de ella, por lo que se ha convertido en parte de la columna vertebral de la instrumentación de estrategias; además, la tecnología en rápido cambio requiere del hombre un mejoramiento continuo de sus conocimientos, aptitudes y habilidades, a fin de manejar los nuevos procesos y sistemas.

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADs) brindan capacitaciones, pero también se requiere motivar a los trabajadores y servidores públicos a su vez apoyarlo a crecer de manera profesional, y esto le va a permitir tener más oportunidad laboral, así mismo mantener un compromiso alto nivel de compromiso y adaptación de nuevas tecnologías que permita asumir proyectos más complejos.

Se ha evidenciado que la motivación se encuentra relacionada con la felicidad o afinidad que presenta un trabajador con su institución, es por ello por lo que existe la necesidad de realizar acciones que ayuden y fortalezcan el desempeño laboral para mantener a los trabajadores motivados (Odicio Manrique et al., 2021)

Es importante destacar que la motivación se alinea con el ambiente laboral, buena relación con el personal, apoyo por parte de la Institución pública brindando un entorno adecuado a funciones públicas, agregando estrategias contribuya al crecimiento profesional mediante capacitaciones continua. Además, se debe implementar charlas respecto a temas del manejo de estrés y mantenerse motivados en el área de trabajo.

La gestión del talento humano asegura que el personal recibe el reconocimiento a sus logros, esto permitirá a motivarlos y reconocer

de manera pública su dedicación y su creatividad en sus trabajos. Así mismo, el personal debe presentar un aprendizaje continuo que comprendan que tiene como propósito crear profesionales capaces de resolver cualquier situación o estar preparado a un desafío que se presenta el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Montecristi.

Por otro lado, (Sumba Bustamante et al., 2022) expresa que el desempeño laboral, es el resultado de la productividad del trabajo humano, es la eficiencia de las personas en la organización, lo cual es necesario para que la agencia funcione satisfactoriamente, y en este sentido, de su accionar y de los resultados dependerá la cantidad de empleados laborando. Como mencionan anteriormente los autores, el desempeño laboral refleja el comportamiento que se observa por parte de los servidores públicos y a la mano desenvolver en la resolución de conflictos comparado con su resultado obtenido con el resultado esperado por parte de la institución pública.

Un buen desempeño laboral trae consigo ciertos puntos críticos como lo son el desgaste físico y mental del colaborador (Martínez Mejía, 2023). Su bienestar emocional se podría ver afectado a no alcanzar con el rendimiento adecuado generando estrés, desmotivación y otros efectos negativos emocionales.

(Riera Recalde et al., 2020), el desempeño laboral acarrea desgaste mental, energético y físico debido al esfuerzo que hace un individuo para explotar sus habilidades. Al momento que los servidores públicos se esfuerzan para alcanzar el reconocimiento laboral, esta se ven afectados por el incumplimiento de su meta dando como resultado la desmotivación.

Es relevante brindar un ambiente positivo tiene un impacto favorable, abarcando varios aspectos como contar con instalaciones tecnológicas que se ha adaptado a la necesidad de los trabajadores, presentar una buena comunicación abierta y transparente, mejor manejo en cualquier inconveniente que ocurra, por ende, refleje el respectivo cumplimiento de los objetivos instituciones.

#### Inteligencia artificial como apoyo en el área de Talento humano

La información digital hoy en día la encontramos en todo y con un crecimiento constante de los datos. La manera en la cual esta información o datos son utilizados, es la clave en el éxito de una empresa o sector ya que marca la diferencia del resto por la ventaja que uno adquiere al manejar esta información para el desarrollo de una estrategia. Además, ayuda a seleccionar la información que realmente es vital para la interpretación y generación de estrategias de manera rápida y continua (Cordero Naspud et al., 2020)

En la actualidad, la transformación digital permite a las organizaciones tomar decisiones estrategias, automatizar los procesos, reducir tiempo en la elaboración de cualquier actividad. Esta

oportunidad está dispuesta a mejorar la eficiencia, mejorar los procesos, reducir costos y ser productivo.

Las TIC han cambiado la forma de trabajar y gestionar las actividades laborales; en un sentido positivo, ayudan a agilizar la comunicación, gestionar eficientemente los procesos empresariales y obtener información rápida y confiable, y desde un sentido negativo puedan llegar a causar frustración o abandono de las actividades laborales por la falta de conocimiento o adaptación para su uso. (Arias Gonzáles, 2021)

Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones facilitan el acceso de información de forma inmediata al personal, integración de varias herramientas que fortalecen en su aprendizaje y reforzar diversos temas relevantes, permitiendo realizar las operaciones en un mejor tiempo posible así mismo puede generar problemas al desconocer el manejo de las nuevas herramientas tecnológicas, por lo que se requiere impulsar el cambio tecnológico mediante capacitaciones innovadoras.

Cabe señalar que la transformación digital se entiende como un fenómeno relativamente nuevo y reciente y no se puede considerar que las organizaciones hayan alcanzado un estado final de madurez en el campo o lo hayan definido con éxito en su conjunto. La digitalización se considera un nuevo paradigma, como una nueva forma de hacer las cosas, que está teniendo un enorme impacto en la forma en que las empresas llevan a cabo su misión y funciones principales (formación, investigación y gestión) y, lo más importante, están ocurriendo cambios profundos, como está sucediendo en toda la sociedad (Juanes Giraud et al., 2020).

Las herramientas tecnológicas son indispensables, estas proyectan información actualizada facilitando la interacción con el personal y optimizando el tiempo dando como resultado mayor productividad.

(Canossa Montes de Oca et al., 2024) La IA, sus beneficios y retos, está impulsando a que los colaboradores de una organización deban actualizar sus conocimientos, habilidades, actitudes y en general la forma en que desarrollan sus actividades, entendiendo cómo se pueden aprovechar las IA para obtener el mayor provecho integrando esta tecnología con el capital humano de una empresa.

La inteligencia artificial permite tomar decisiones de manera más eficiente, y la resolución de problemas, reduciendo las tareas repetitivas, y conlleva a la optimización de las operaciones que ejecutan en el departamento de talento humano.

Esta nueva tecnología ha traído oportunidades como promover la innovación y facilidad en automatización de procesos a las organizaciones, pero también puede traer temor e incertidumbre para los trabajadores. Cambios en perfiles de puesto, la selección de personal, contratación, evaluación del desempeño, capacitación y otros procesos educativos, entre otros que se convierten en oportunidades y

desafíos para la organización y las fuerzas laborales (Canossa Montes de Oca et al., 2024).

En este sentido, se debe descartar que al contar con herramientas tecnológicas ha permitido aumentar la productividad del personal, disponiendo de las mejores condiciones de trabajo conlleva y adaptable a las necesidades de sus trabajadores y servidores públicos.

(Canossa Montes de Oca et al., 2024) En la función de desarrollo del talento humano y procesos como la gestión de motivación y oportunidades de crecimiento y capacitación, se puede utilizar herramientas de IA para lograr identificar necesidades de aprendizaje, por ejemplo Edapp, la cual provee a los colaboradores de recomendaciones de aprendizaje personalizado con base en el rendimiento presentado y su conocimiento, lo cual permite a los líderes de talento humano rastrear el progreso del aprendizaje y revisar el contenido de sus capacitaciones con base a la analítica de datos de aprendizaje presentados por la IA. La gestión de talento humano debe adaptarse a los cambios del entorno, utilizando herramientas con el uso de la inteligencia artificial, esto va a reduciendo los errores, automatizar tareas repetitivas, buscando un incremento en la productividad de los servidores, y estos procesos se lleven de manera permanente.

Con respecto a el contexto del desempeño laboral (Torres Chong et al., 2023) indica que el uso de la IA para dar un seguimiento a los colaboradores y evaluarlos de manera más objetiva con base en indicadores, metas y objetivos, mientras que, para el tema de desarrollo de talentos, indica el uso de las IA para generar planes de capacitación y aprendizaje específicos según la necesidad de cada colaborador.

Por otro, la implementación de la Inteligencia artificial en el seguimiento y la evaluación permitiendo anticiparse a los desafíos que se enfrenten, mejorando en su toma de decisiones, optimización de procesos en el departamento de talento humano reduciendo su tiempo.

Según (Túñez López, 2021) se puede aplicar en actividades claves como una herramienta de asistencia inteligente, automatización, diagnóstico inteligente y predicción. La inteligencia artificial y las herramientas tecnológicas es indispensable para cumplir con los objetivos institucionales.

(Cuba Diaz et al., 2023) A través de la evaluación o valoración del desempeño, se pueden identificar las fortalezas y áreas de mejora de los empleados, lo que permite implementar acciones de capacitación y desarrollo específicas para potenciar sus habilidades y competencias. Llevar un monitoreo del desempeño laboral a los funcionarios públicos, garantizando el cumplimiento de las tareas establecidas y alcanzar con los objetivos de la institución pública.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

El presente proyecto de investigación posee un enfoque cuantitativo. Para ello, se utilizaron métodos bibliográficos para la recolección y revisión de las diversas teorías y con sus respectivas argumentaciones respecto a los diferentes autores. Para la recolección de datos se implementó un cuestionario con la escala de Likert y entrevistas para recolectar datos.

La población seleccionada corresponde a 734 funcionarios que presentan servicio en el Gobierno Descentralizado Autónomo Municipal del cantón Montecristi, para el tamaño de la muestra se aplicó una fórmula estadística. Posteriormente se consideraron 253 funcionarios obtenidos como muestra para el desarrollo de la investigación.

### Enfoque

La estructura para la investigación cuantitativa se integra por las siguientes fases: Teoría, hipótesis, observaciones, recolección de datos, análisis de datos y resultados (Sánchez Molina & Murillo Garza, 2022). El presente artículo académico realizó la recolección de datos números mediante una encuesta estructurada.

### Alcance descriptivo

En este alcance de la investigación, ya se conocen las características del fenómeno y lo que se busca, es exponer su presencia en un determinado grupo humano. En el proceso cuantitativo se aplican análisis de datos de tendencia central y dispersión. En este alcance es posible, pero no obligatorio, plantear una hipótesis que busque caracterizar el fenómeno del estudio (Ramos Galarza, 2022). Se centra en describir las características de un fenómeno.

### Diseño no experimental

Se ejecuta un diseño no experimental, debido a que se abordan situaciones ya existentes sin que se dé una manipulación intencional de las variables (Vega Umaña & Barrantes Aguilar, 2022). En este caso, solo analiza los datos numéricos sin manipular la variable.

### Tipologías investigativas

#### Investigación bibliográfica

La revisión bibliográfica se concibió como un proceso integral y metódico, donde se exploraron a fondo diversas fuentes académicas y científicas que abordan el tema del análisis de datos en el ámbito de las investigaciones cualitativas. La elección de la técnica de contenido como enfoque metodológico permitió una evaluación detallada y sistemática de cada uno de los trabajos seleccionados, identificando patrones, tendencias y enfoques relevantes en la literatura existente (Cházaro Arellano, 2024)

## Investigación de campo

La investigación de campo recopila los datos directamente de la realidad y permite la obtención de información directa en relación con un problema (Rus Arias, 2020). Toda investigación requiere la búsqueda de datos, por ello se utilizó entrevistas, y encuesta para la recolección de datos.

### Cálculo de muestra

La muestra debe ser representativa, tiene que ser un reflejo de la población, es decir, debe poseer las mismas características de la misma, sostiene y existen ventajas de trabajar con muestras tales como el costo reducido, la mayor rapidez de recolección, resumen de la información (Pilco, 2022). Para la cual se aplica la fórmula estadística con fin de obtener el total de la encuesta a realizar el desarrollo de la investigación.

Dónde:

N= Población o universo (734)

n= Tamaño de la muestra (?)

Z= Nivel de confianza (1.96)

p= Probabilidad de aceptación (0.5)

q= Probabilidad de rechazo (0.5)

E = Margen de error de muestreo (0.05)

$$n = \frac{Z^2 pq N}{NE^2 + Z^2 pq}$$

$$\frac{(1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5) \cdot (734)}{(734) \cdot (0,05)^2 + (1,96)^2 * (0,5) * (0,5)} = 253$$

$$n \approx 253$$

Tamaño de la muestra 253 funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi.

### Técnicas de recolección de datos

Para la recolección de datos, y la evaluación de la gestión de talento humano, se aplicó un cuestionario, y se complementaron con las siguientes:

- Totalmente en desacuerdo

- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,758             | 10             |

Se utilizó el instrumento de fiabilidad Alfa de Cronbach para el análisis estadístico de los datos obtenidos del cuestionario de 10 ítems, el resultado fue de 0,758, es decir, que el instrumento empleado es confiable.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### Gráfico 1



Nota. *Elaboración propia*

Análisis: Como se observa en la grafico 1, los resultados muestran que la existe una gran parte existe calidad de los recursos informáticos es adecuada, esto asegurando un rendimiento óptimo de los funcionarios públicos, por otro lado, existen funcionarios que indicaron que es neutral, por ende, los recursos que brinda el Gobierno Descentralizado Autónomo Municipal del cantón Montecristi no son suficientes para llevar a cabo las actividades planificadas, esto puede verse reflejado por la falta de innovación tecnología, y de actualizaciones de recursos informáticos, por otro lado, que una menor parte de los funcionarios públicos están en totalmente en desacuerdo, presentando una dificultad en su desempeño. Por lo tanto, la mayoría de funciones públicos muestra que si se les brindan herramientas tecnológicas de buena calidad.

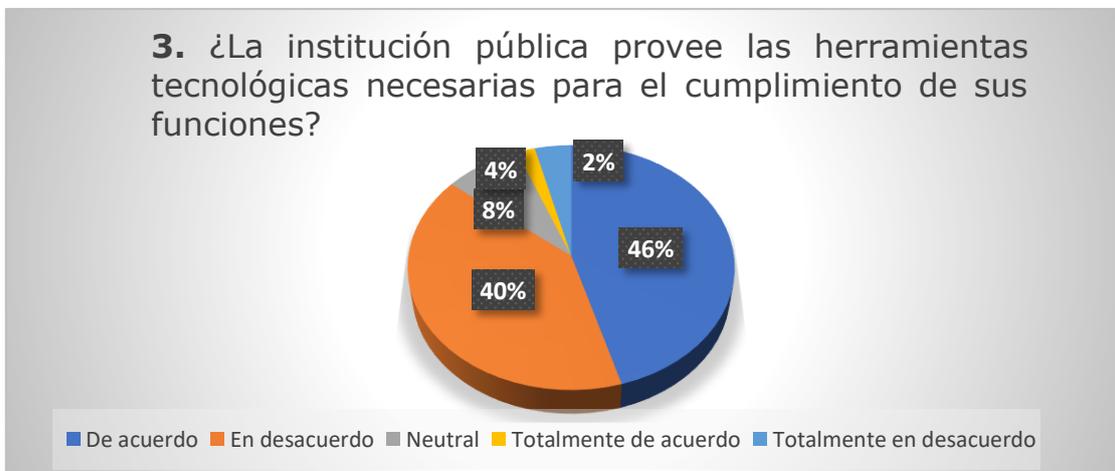
**Gráfico 2**



Nota. Elaboración propia

Análisis: Como se observa en la gráfico 2, reflejan que a la mayoría de las encuestados indicaron que las capacitaciones que se brinda en los diferentes departamentos, por otra parte existen funcionarios públicos que indicaron que no cumplen con sus necesidades o requerimientos esperados, las capacitaciones que se brinda no fomenta su desarrollo profesional, por otra parte, está totalmente en desacuerdo que no se brindan capacitaciones adecuadas, mientras que otros funcionarios está totalmente de acuerdo con las capacitaciones, satisfacciones sus expectativas, y solo una minoría de funcionarios públicos esta desacuerdo no cumplen con los objetivos de la institución. Esto nos refleja que los colaboradores deben plantear propuestas que se ajusten a las necesidades del personal.

**Gráfico 3**

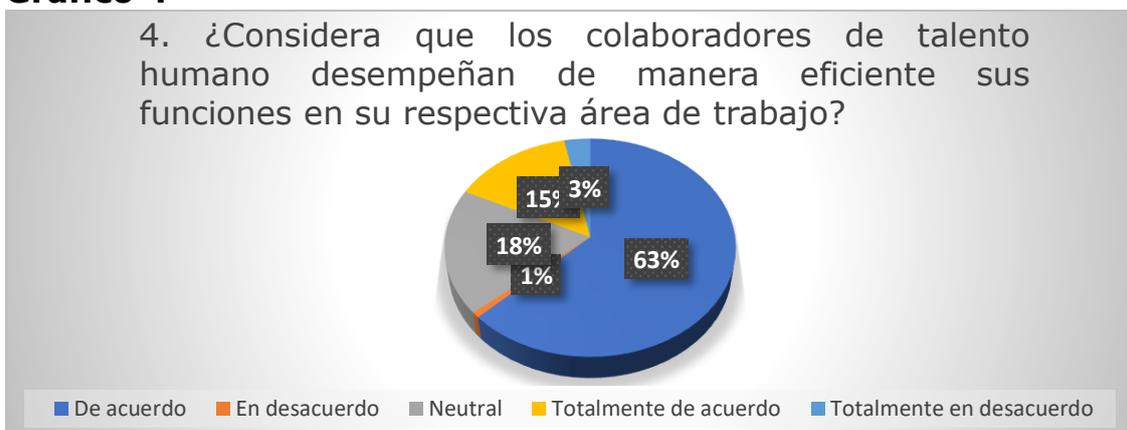


Nota. *Elaboración propia*

Análisis: Según los resultados de la gráfica 3, existe una gran parte muestra que se provee las herramientas tecnológicas para su

cumplimiento de sus funciones, mientras que otros está en desacuerdo, presentando la falta de adquisición de herramientas tecnológicas permitiendo no cumplir con los resultados esperados, por otra parte, indicaron neutral que las herramientas que se brinda el GAD Municipal de Montecristi son útiles para ejecución de sus operaciones, por otra parte están totalmente de acuerdo y por otra parte está totalmente en desacuerdo revelando que el Municipio no posee herramientas necesarias para mayor productividad. Con estos resultados se establece las herramientas tecnológicas son aptas para ejecutar en el trabajo para llevar a cabo las tareas de manera eficiente.

#### Gráfico 4



Nota. Elaboración propia

Análisis: Según los resultados de la gráfica 4, reflejan la mayor parte del personal resaltando que los colaboradores de talento humano desempeñan de manera eficiente sus funciones, brindando un adecuado servicio a los trabajadores, y servidores públicos, por otra parte, un porcentaje reducido del personal indicaron que están totalmente en desacuerdo, manifestó que la prestación de servicios es deficiente. Por consiguiente, como resultado determinó que el personal del departamento humano si cumplen con sus actividades de manera rápida y eficiente.

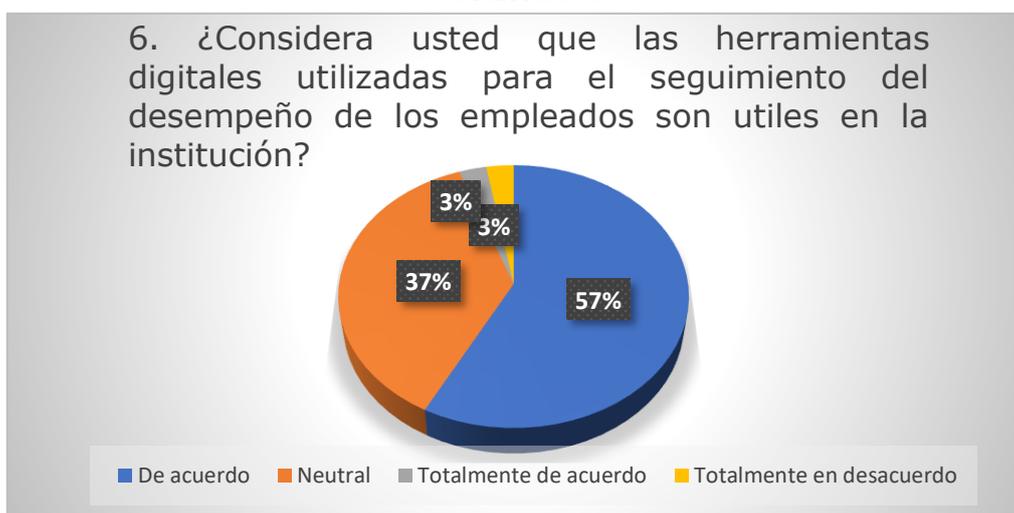
#### Gráfico 5



Nota. Elaboración propia

Análisis: Según los resultados de la gráfica 5, se observa que gran parte del personal considera que los procesos en la dirección de talento humano son los adecuados, y esta se alinean con los objetivos de la institución pública, mientras que un porcentaje reducido del personal indicaron que es neutral sus procesos llevados a cabo por parte de la institución pública, mientras otra parte está totalmente de acuerdo esto refleja el cumplimiento de manera eficiente en sus tareas en el departamento de talento de humano. Por consiguiente, se determinó que los procesos son adecuados dando seguimiento a los empleados, respectivas reuniones mostrando un buen desempeño laboral.

**Gráfico 6**



Nota. *Elaboración propia*

Análisis: Según los resultados de la gráfica 6, se observa la mayor parte de los funcionarios públicos que las herramientas digitales que son utilizadas para el monitoreo en el desempeño de los trabajadores es útil en la institución pública, mientras otra parte indicaron neutral presentado en la utilización de herramientas eficiente y sean factible la operación de la misma, mientras que un grupo reducido del personal está totalmente en desacuerdo mostrando no estar satisfecho. Estos resultaron determinaron que si es necesario realizar los respectivos seguimientos a los empleados con la finalidad de evaluar la productividad individual de los empleados.

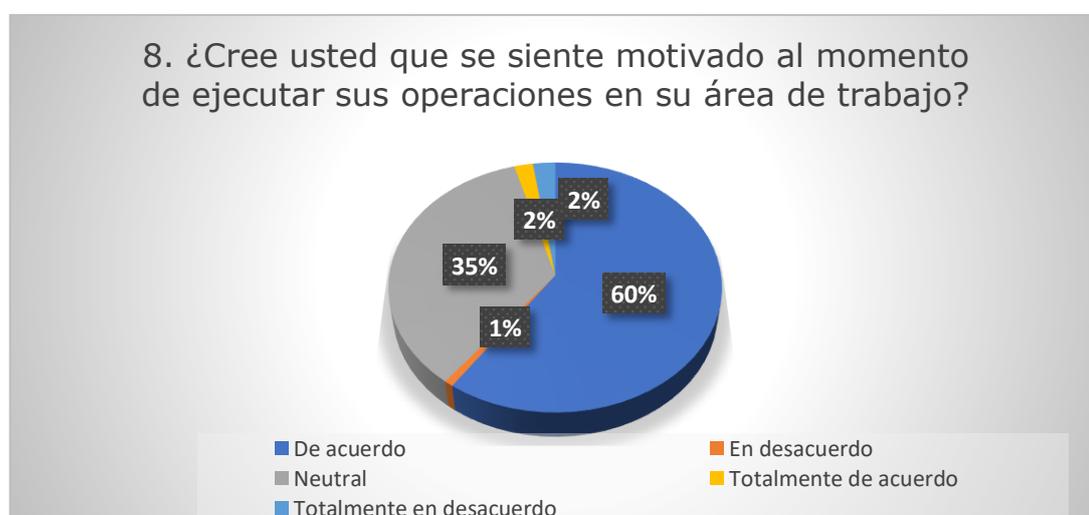
## Gráfico 7



Nota. Elaboración propia

Análisis: Según los resultados de la gráfica 7, reflejan la gran mayoría de los trabajadores está de acuerdo en llevar un monitoreo de manera continua en sus capacitaciones permitiendo observar si los conocimientos adquiridos se están poniendo en práctica, fortalecimiento en habilidades blandas, armonización entre equipo, esto se lleva a cabo la productividad y su cumplimiento con objetivos institucionales. Estos resultados determinaron que es necesario evaluar su desempeño laboral y si el personal adquirió los conocimientos y habilidades esperada.

## Gráfico 8



Nota. *Elaboración propia*

Análisis: Según los resultados de la gráfica 8, reflejan que la gran mayoría de los trabajadores señalaron que al momento de realizar sus operaciones en su área de puesto, mientras que otra parte del personal indicaron neutral, presentando que se si se presenta motivación al

personal, teniendo un clima organizacional adecuado, desempeñando un mayor productividad en su área de trabajo, mientras que un grupo reducido de personal se encuentran desmotivados, estas pueden ser causadas por distintos factores en su puesto de trabajo. Estos resultados determinaron que se encuentran motivados, los funcionarios públicos se sienten motivados mostrando trabajar de manera eficiente dando como resultado un mejor rendimiento.

**Gráfico 9**



Nota. Elaboración propia

Análisis: Según los resultados de la gráfica 9, se observa que gran parte del personal manifiesta que presenta un clima laboral adecuado contribuye en su desempeño de los empleados contribuye a estar comprometidos, se encuentran capaces de ejecutar sus actividades de manera eficiente, eso se ve reflejado en la función la calidad de trabajo que brinden. En su gestión en el área de talento humano su función es primordial manteniendo un nivel de calidad adecuado e incentivando a los funcionarios públicos a cumplir con un trabajo de alta calidad. Por consiguiente, se determinó que al presentar un clima laboral adecuado contribuye a la eficiencia en sus operaciones.

**Gráfico 10**



Nota. Elaboración propia

Análisis: Según los resultados de la gráfica 10, se observa que mayor parte del personal manifiesta que las capacitaciones que se brinda en el Gobierno autónomo descentralizado Municipal, esta ayudan en el crecimiento profesional, las capacitaciones son herramientas vitales, permite estar bien capacitados para cumplir con sus funciones, y estar adaptable en cualquier situación que se enfrenta en esta institución pública, mientras parte del personal está en desacuerdo debido a que no se siente apoyados en su crecimiento profesional, al contar con limitaciones presupuestarias que puede llegar a ser un obstáculo al momento de no brindar las adecuadas herramientas para su desarrollo profesional.

### **Discusión**

Con base a los resultados presentados anteriormente se puede observar la mayoría del personal considera que los colaboradores del área de talento desempeñan de manera eficiente sus funciones, mientras que una parte menor del personal mantiene una postura neutral, tomando en consideración que los procedimientos es mediadamente regular la atención que brinda los empleados del departamento humano.

La mayor parte de las funcionarias públicas indican que los programas de capacitación que se brinda en Gobierno Autónomo Descentralizado en el cantón de Montecristi, mientras que un menor parte indica que no cumple con la respectiva innovación en sus capacitaciones brindadas. Se requiere implementar nuevos enfoques para su optimación de procesos así mismo se debería incentivar a presentar un comportamiento innovador, y estar dispuesto a adoptarse a las nuevas tecnologías que surgen en el entorno.

Además, la mayor parte del personal indicaron que se siente motivados al momento de realizar sus actividades y por otro parte

menor indicaron que este desacuerdo presentando una parte del personal que no se encuentra motivado, esto refleja a no promover desarrollo profesional, y contar con el presupuesto adecuado en las capacitaciones.

Es importancia innovar de manera constante el uso de herramientas tecnológicas, es indispensable para que permita adoptarse a la innovación constante, que destaquen la adaptabilidad y flexibilidad que permite ofrecer un buen servicio, y buena comunicación con el personal.

Las respuestas de los funcionarios públicos permiten identificar, optimizar el potencial de los colaboradores en la institución pública. El Gobierno Municipal Descentralizado en el cantón de Montecristi cumplen con el respectivo desempeño laboral, es preciso reforzar ciertos aspectos, y estar al alcance con la innovación constantemente.

### **Conclusión**

El presente artículo académico permitió analizar la gestión en el departamento de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado en el cantón de Montecristi, resaltando los diversos factores internos que presentaba deficiencias en sus capacitaciones, y la falta de uso en herramientas tecnológicas e innovadoras.

Esto destaca las necesidades en su formación, es necesario establecer estrategias que promuevan una capacitación continua, optimizando de recursos, y mantener un adecuado manejo con las nuevas herramientas tecnología que van surgiendo a través de los años, así mismo promover un ambiente positivo y eficiente. Además, al momento de brindar capacitaciones depende de las necesidades que se observe en los diversos departamentos que existe en la institución pública que estén alineadas con el avance tecnológico.

Los resultados revelan que la gestión en el departamento de talento humano cumple de manera eficiente en sus funciones y contribuye en su productividad, pero se debe reforzar las capacitaciones dirigidas al personal, adaptándose a los cambios en el entorno organizacional, esto ayuda a desarrollar las habilidades blandas.

Los resultados de las encuestas se determinaron que existe una falta de adquisición de herramientas tecnológicas lo que no les permite cumplir con los resultados esperados. Se debe implementar métodos de mejoras que permita un mejor desarrollo en la institución pública. Por ello es necesario estas recomendaciones derivadas a las diversas debilidades encontradas en la institución pública.

Es necesario elaborar un plan de capacitación conforme a las necesidades en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón de Montecristi, siendo adecuada y con un enfoque a la adaptación a las nuevas herramientas digitales, fomentando una cultura de innovación y aprendizaje continuo, cumpliendo con la ley de

garantizar un buen rendimiento laboral. Por ello, debe estar alineados con los objetivos de la institución, y su cumplimiento en normas legales como Ley Orgánica de servicio público, el código de trabajo y normas de control interno señalado por la contraloría general del Estado.

Se requiere promover la motivación al personal, es por ello se requiere que trabajadores y servidores públicos estén altamente motivados y adecuadamente capacitados mediante charlas referente al trabajar con el manejo de actitud positivo y el manejo de estrés, lo que impulsa significativamente a las oportunidades de su desarrollo personal y profesionalmente en donde existe la necesidad de contribuir a su crecimiento, por ende, brindar reconocimiento alineándose con un ambiente cómodo laboral, y sus respectivas capacitaciones continua. El desarrollo de sus habilidades mejora en el rendimiento en trabajo en equipo, y su percepción sobre las herramientas digitales.

Es necesario implementar herramientas basadas en IA como apoyo y facilidad en las actividades en el departamento del talento humano en el GAD Municipal del cantón Montecristi, permitiendo gestionar eficientemente los procesos, dedicar tiempo en hacer tareas más valiosas y menos repetitivas obteniendo más aprovechamiento a la tecnología, ayuda a supervisar el rendimiento de los empleados. Los colaboradores requieren promover la innovación aportando soluciones innovadoras y contribuyendo a mejores niveles de eficiencia en la gestión mostrando la mejora en la productividad.

## Referencias

Almaaitah , M. F., Alsafadi, Y., Altahat, S. m., & Yousfi, A. m. (2020). The Effect of Talent Management on Organizational Performance Improvement: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Management Science Letters*, 2937-2944. Obtenido de <https://m.growingscience.com/beta/msl/3885-the-effect-of-talent-management-on-organizational-performance-improvement-the-mediating-role-of-organizational-commitment.html>

Arias Gonzáles, J. L. (2021). Adaptabilidad a las tecnologías de la información, comunicación y procrastinación laboral en colaboradores del sector público en Arequipa. *Scientific Electronic Library Online*, 8(1). Obtenido de [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2631-27862021000300077](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-27862021000300077)

Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). *Panorama de las Administraciones Públicas América Latina y el Caribe 2020*. doi:<http://dx.doi.org/10.18235/0002232>

Bello Pintado, A., & Bianchi , C. (2020). Consequences of open innovation: effects on skill-driven recruitment. *Journal of Knowledge Management*, 24 (2), 258-278.

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Scientific Electronic Library Online*, 12(3). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385)

Calle Terrones, M. P. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Scientific Electronic Library Online*, 24 (2). Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1810-99932021000200217](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932021000200217)

Canossa Montes de Oca, H. A., & Peraza Villarreal, N. S. (2023). Gestión del Talento Humano en la Era de la Inteligencia Artificial. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(1), 302-319. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.2170>

Cházaro Arellano, E. H. (2024). Análisis de datos en las investigaciones cualitativas: El reto frente al investigador. *Scielo*, 9(17). Obtenido de [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2542-30882024000100168](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882024000100168)

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones (5.a ed.)*. Estados Unidos: McGraw-Hill. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=833100>

Chiavenato, I. (2021). *Gestión de Talento Humano*. Independently Published. Obtenido de [https://books.google.com/cu/books/about/Gesti%C3%B3n\\_de\\_Talento\\_Humano.html?id=F4IbZgEACAAJ](https://books.google.com/cu/books/about/Gesti%C3%B3n_de_Talento_Humano.html?id=F4IbZgEACAAJ)

Cordero Naspud, E. I., Erazo Álvarez, J. C., Narváez Zurita, C. I., & Cordero Guzmán, D. M. (2020). Soluciones corporativas de inteligencia de negocios en las pequeñas y medianas empresas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 483–513. doi:<https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.703>

Cuba Díaz, E. L., & Cuba Díaz, M. (2023). Desempeño laboral y gestión pública: Un análisis predictivo desde la perspectiva de los trabajadores peruanos. *La Scientific Electronic Library Online*, 8(1). Obtenido de

[https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2542-30882023000300342](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882023000300342)

Díaz Leyva , C., & Marrero Fornaris, C. E. (2021). La evaluación del impacto de la capacitación: Retos y beneficios para las organizaciones actuales. *SciELO*, 13(6), 28-38. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-28.pdf

Díaz Muñoz , G. A., & Quintana Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, 22(1), 29- 48. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://gestionjoven.org/revista/contenidos\_22\_1/Vol22\_num1\_3.pdf

Juanes Girau, B. Y., & Rodríguez Hernández, C. (2020). La formación dual. Elementos de análisis para implementación en una universidad ecuatoriana. *SciELO*, 16(74), 354-363. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442020000300354](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000300354)

Mantilla Fuentes, A. M., & Rojas Farez, M. (2019). Realidad de las estructuras organizacionales en el sector público Ecuatoriano 2007-2016. *Ciencias Administrativas*, 3738.

Martínez Mejía, E. (2023). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: Progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales [Spectrum of psychosocial factors at work: Progression from psychosocial risks to psychosocial protectors]. *CIENCIA Ergo-Sum*, 30(2). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/104/10474861012/html/>

Ministerio de Trabajo de Ecuador. (5 de Enero de 2024). Obtenido de Programa de Capacitación en Gestión del Talento Humano: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/5\_\_documento\_programa\_de\_capacitacion\_gestion\_de\_l\_talento\_humano\_100702713001701703172.pdf

Novoa Conrado, L., Santamaria Ruiz, M., Ramírez Molina, R. I., & Reyes Bracho, R. J. (2021). Gestión del talento humano para la generación de valor: reflexiones y aportes. *Consensus*, 5(3), 33–46.

Odicio Manrique, G. D., Aguilar Saldaña, C. M., Ruiz Correa, S., Olivas Salazar, H., Torres Manrique, J. I., Enríquez Calderón, R. A., & Rojas Rivera, A. E. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia subregional Alto Amazonas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 6790-6808. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.798](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.798)

Pilco, J. S. (2022). Orientaciones para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra de investigación. En J. S. Pilco. Lima: Biblioteca Nacional del Perú. Obtenido de [https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3096/1/Orientaciones\\_para\\_seleccion\\_y\\_calculo\\_del\\_tama%C3%B1o\\_de\\_muestra\\_de\\_investigacion.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3096/1/Orientaciones_para_seleccion_y_calculo_del_tama%C3%B1o_de_muestra_de_investigacion.pdf)

Ramírez Molina, R. I., Santamaria Ruiz , M. J., & Cano Pacheco, D. A. (2021). Aproximaciones a la Gestión de competencias del talento humano: una revisión teórica. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 37(96), 244-259. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/310/31070032010/>

- Ramos Galarza, C. (2022). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>
- Riera Recalde, Á. A., Vera Díaz, F. V., & Mariscal Rosado, Z. M. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v33i1.2156>
- Rus Arias, E. (10 de diciembre de 2020). *Investigación de campo*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-de-campo.html>
- Sánchez Molina, A. A., & Murillo Garza, A. (2022). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *SciELO*, 9(2). doi:<https://doi.org/10.54167/debates-por-la-historia.v9i2.792>
- Sumba Bustamante, R. Y., Moreno Gonzabay, P. L., & Villafuerte Peñafiel, N. A. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Revista científico dominio de la ciencia*, 8(1), 234-261. Obtenido de [file:///C:/Users/User%20Pc/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalComoFactorDelDesempenoLaboralEn-8383360%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User%20Pc/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalComoFactorDelDesempenoLaboralEn-8383360%20(1).pdf)
- Torres Chong, P., Soto Ortigoza, M., & Morillo Montoya, R. (2023). Inteligencia artificial ia en el talento humano del sector marítimo de Panamá. *RevistaEOnlineTech*, 2(2). doi: <https://doi.org/10.53485/ret.v2i2.368>
- Túñez López, M. (2021). Tendencias e impacto de la Inteligencia artificial en comunicación: cobotización, giga economy, co-creación y gobernanza. *Journal of Communication*(22), 5-22. Obtenido de <https://www.revistas-fonseca.com/index.php/2172-9077/article/view/256>
- Vega Umaña, L., & Barrantes Aguilar, L. (2022). Percepción del estudiantado universitario sobre la virtualización de la enseñanza de la metodología de la investigación científica en la educación superior. *Actualidades Investigativas En Educación*, 22(3), 1-28.
- Vergara Causo, E. J., De la Cruz Licas, M., Vertiz Osos, J. C., Fernandez Rosillo, F., Quispe Selis, D., & Vértiz Osos, R. I. (2021). Gestión institucional y planificación estratégica en una institución educativa pública del distrito de Jaén, Cajamarca, Perú. <https://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/126/130>, 9(1), 42-43. doi:<https://doi.org/10.37787/m0t1z133>
- Vrontis, D., Christofi, M., Pereira, V., & Tarba, S. (2020). Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: a systematic review. *The International Journal of Human Resource Management*, 1237-1266. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2020.1871398>
- Yupanqui Sierra, R. (2020). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61-76. doi:<https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>

TÍTULO CORTO

**TÍTULO LARGO** (En mayúsculas sostenida, resaltado en negrita)

(Como regla general entre 9 y 15 palabras o 90 letras. El objeto de investigación debe estar explícito. Debe existir una relación directa entre la temática que se aborda y la idea que se quiere expresar en el título. Claro, preciso, directo, conciso, sugerente e informativo)

**TÍTULO CORTO** (que ocupe sólo una línea)

(Línea en blanco)

**AUTORES:** Los metadatos de todos los autores ubicados al momento de registrarse en la revista también deben constar al pie de página (Se detallarán los nombres completos sin el título académico en el orden acordado)

Autor <sup>1</sup>

Autor <sup>2</sup>

Autor <sup>3</sup>

**DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA:** (del autor principal)

(Los datos del autor principal (dirección, correos electrónicos, teléfonos deben ser los institucionales.)

Fecha de recepción:

Fecha de aceptación:

**RESUMEN/RESUMO** (Español/ Portugués).

(Un párrafo. Entre 200 y 250 palabras. Escrito en tiempo pasado. Debe estructurarse según el formato **IMRyD**: Introducción; Metodología (incluirá los procedimientos básicos: diseño, selección de muestra; métodos y/o técnicas de experimentación u observación y de análisis); Resultados y Discusión. Si el resumen es estructurado no debe faltar el objetivo, método, resultados y conclusión.)

<sup>1</sup> Breve resumen curricular: Título universitario y académico, Categoría Docente. Grado científico. Afiliación institucional. Correo, código ORCID, Provincia, País.

<sup>2</sup> Breve resumen curricular: Título universitario y académico, Categoría Docente. Grado científico. Afiliación institucional, Correo, código ORCID .Provincia, País. Correo electrónico.

<sup>3</sup> Breve resumen curricular: Título universitario y académico, Categoría Docente. Grado científico. Afiliación institucional. Correo, código ORCID. Provincia, País. Correo electrónico.

**PALABRAS CLAVES/PALAVRAS-CHAVE:** Están conformadas por 3 o 5 clave o descriptores significativos (separadas por punto y coma). En la medida de lo posible, se recomienda extraerlas del [Tesauro de ERIC](#) (Education Resources Information Center).

(Línea en blanco)

### **TÍTULO LARGO EN IDIOMA INGLÉS**

(Línea en blanco)

**ABSTRACT** (Según las indicaciones anteriores)

**KEYWORDS:** (Según las indicaciones anteriores)

(Línea en blanco)

**INTRODUCCIÓN:** Fundamentación de los antecedentes y su pertinencia.

(Escribir entre 5-10 párrafos o hasta 1000 palabras. Hacer referencia a la novedad y actualidad del tema -justificativos argumentados-. Incluir aspectos de la estructura planteada en la investigación: problema, objetivos, hipótesis, materiales y métodos. (No se incluirán datos ni conclusiones)

- Fundamentar epistemológicamente el objeto de estudio, considerando las normas establecidas por la última edición de las **Normas APA** para citar los autores dentro del texto y en la bibliografía. El 75% de los documentos referenciados deben tener una antigüedad de hasta 5 años.
- Debe tener subtítulos breves de hasta 6 palabras, con la misma letra y tamaño. Realizar una relatoría del proceso de investigación con una extensión entre 12 páginas.

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

- Explicar concretamente el contexto de la investigación y los aspectos metodológicos del proceso investigativo.
- Enunciar los recursos destinados a la investigación.

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN:**

- Mostrar estadísticamente los resultados obtenidos durante la investigación.
- Mostrar una postura crítica y reflexiva tanto en las relaciones como en las contradicciones desde los fundamentos epistemológicos abordados.

- Los resultados se presentarán en secuencia lógica y se proveerán solo las estadísticas pertinentes.

En la discusión se interpreta, analiza las implicaciones, limitaciones y se confrontan con la hipótesis planteada considerando la perspectiva de otros autores, tratará los aspectos aportados que **resulten novedosos**.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(Basada en las regulaciones de la última edición de las Normas APA. Incluir solo referencias bibliográficas citadas directa o indirectamente dentro del documento. En el caso de las publicaciones electrónicas es necesario colocar el URL y que este remita directamente al documento citado. **Se recomienda al menos 15 referencias mínimas.**

**REQUISITO INDISPENSABLE: Deben citarse autores de artículos anteriores publicados en la REFCAIE.**

### **Recomendaciones generales: para tener en cuenta cuando se redacte el manuscrito.**

- Solo se aceptarán artículos subidos en la plantilla de Word para manuscritos, que consta como formato oficial de la Revista.
- El texto general del artículo se presenta en archivo Word, letra Verdana, tamaño de letra 12, excepto la Referencia que debe ser escrita en tipo Times New Román de 10.0 puntos .
- Tamaño carta, con márgenes simétricos, interlineado sencillo.
- Párrafos estructurados entre 4 y 6 oraciones.
- Escriba oraciones cortas, con ideas directas.
- No utilice términos ambiguos, imprecisos, doble negación, gerundios o de difícil comprensión.
- Siga las recomendaciones del lenguaje científico, no utilice la primera persona, las expresiones deben ser en modo impersonal
- No usar negritas, ni subrayado.

- Párrafos ajustados a los márgenes: superior, inferior e interior de 2,5 cm; exterior de 1,5 cm, con sangría en la primera línea.
- Las abreviaturas y los símbolos no se emplearán en títulos ni resúmenes. La primera vez que aparezca se pondrán entre paréntesis, precedidos por el nombre completo de las palabras que agrupa.
- Los gráficos, las tablas y las figuras que se incluyan en el cuerpo del trabajo estarán en formato JPG con una resolución de 72 dpi y un máximo de 580 píxeles.
- En el texto no se repetirá la información presentada en tablas y figuras. Los gráficos serán utilizados como una alternativa a las tablas. El uso de estos para textos no debe ser excesivo, solo se presentarán aquellos que resulten imprescindibles como elementos probatorios de lo expresado. (La escritura será en Times New Roman de 10.0 puntos)
- Los gráficos, tablas y figuras deben estar alineados con el texto.
- Los títulos y fuentes deben ser claros y concisos; y la información debe ser necesaria para ayudar a la lectura. En caso de ser necesaria alguna autorización para la publicación del material, esta corre por cuenta de quien escribe el artículo.
- La extensión total del artículo entre 25 -30 páginas.

*PhD. Rocío Piguave Pérez*  
*Directora Revista REFCALÉ-ULEAM*  
[www.refcale.uleam.edu.ec](http://www.refcale.uleam.edu.ec)