

DOI: <https://doi.org/10.46296/rc.v7i14.0254>

Gestión de talento humano y su incidencia en la formación y capacitación del personal en el GAD Municipal Puerto López

Human talent management and its impact on the training and training of staff in the Municipal GAD Puerto López

Mojarrango-Castaño Gilbert Alexander

Estudiante de la Carrera de Contabilidad y Auditoría,
Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador.

Correo: gmojarrango3719@unesum.edu.ec

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0161-7067>

Silva-Gorozabel Jhon Jairo

Docente de la Facultad de Ciencias Económicas,
Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador.

Correo: jhon.silva@unesum.edu.ec

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1882-1216>

RESUMEN

La gestión del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Puerto López enfrenta deficiencias significativas, especialmente en lo que respecta a la capacitación y formación continua de su personal. Estas carencias se deben a la falta de un plan de formación que mejore el desempeño laboral y contribuya al logro de los objetivos institucionales. Por ello, el objetivo principal de esta investigación fue determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la formación y capacitación del personal del GAD Municipal de Puerto López. Para su desarrollo, se utilizó una metodología con enfoque mixto, es decir, cualitativo y cuantitativo. Los métodos empleados fueron el inductivo-deductivo y el analítico-sintético, los cuales permitieron analizar el problema de estudio y fundamentar las bases teóricas relacionadas con las variables de estudio. Asimismo, se aplicaron entrevistas y encuestas como técnicas de investigación para diagnosticar el estado actual de la gestión del talento humano. Los resultados del estudio evidenciaron que se está elaborando un plan de capacitación y fortalecimiento institucional. Sin embargo, el 74% del personal encuestado manifestó no tener conocimiento de la existencia de planes o programas de aprendizaje. Además, no existe un mecanismo para evaluar las necesidades de capacitación y solo el 24% de los empleados recibe capacitaciones frecuentemente. En este contexto, la gestión del talento humano impacta directamente en el desempeño laboral del personal, y la falta de mecanismos de formación y capacitación limita el crecimiento y desarrollo institucional.

Palabras claves: Crecimiento, desarrollo, aprendizaje, procesos, programas de aprendizaje.

ABSTRACT

The management of human talent in the Municipal Decentralized Autonomous Government of Puerto López faces significant deficiencies, especially with regard to the training and continuous education of its staff. These shortcomings are due to the lack of a training plan that improves job performance and contributes to the achievement of institutional objectives. Therefore, the main

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 22 de abril de 2024.

Fecha de aceptación: 25 de junio de 2024.

Fecha de publicación: 10 de julio de 2024.



objective of this research was to determine the impact of human talent management on the training and qualification of the staff of the Municipal GAD of Puerto López. For its development, a methodology with a mixed approach was used, that is, qualitative and quantitative. The methods used were inductive-deductive and analytical-synthetic, which made it possible to analyze the study problem and establish the theoretical bases related to the study variables. Likewise, interviews and surveys were applied as research techniques to diagnose the current state of human talent management. The results of the study showed that a training and institutional strengthening plan is being developed. However, 74% of the staff surveyed stated that they were not aware of the existence of learning plans or programs. Furthermore, there is no mechanism to evaluate training needs and only 24% of employees receive training frequently. In this context, human talent management directly impacts the work performance of personnel, and the lack of training and training mechanisms limits institutional growth and development.

Keywords: Growth, development, learning, processes, learning programs.

1. INTRODUCCIÓN

La globalización ha transformado la gestión del talento humano y ha impulsado a las instituciones a adaptarse a un entorno competitivo y dinámico. Es importante considerar que el talento humano es el activo más valioso de una organización, aporta una serie de conocimientos, habilidades y destrezas esenciales para alcanzar los objetivos institucionales (Durán, Rojas y Arguello, 2020).

La gestión del talento humano se ha convertido en un elemento fundamental para el éxito institucional, este aspecto destaca la importancia de implementar estrategias enfocadas en reclutar, retener, formar y capacitar al personal. En este contexto, Espinoza (2021), señala que esta gestión se centra en el manejo estratégico de los recursos humanos para alcanzar los objetivos institucionales y promover tanto el desarrollo individual como colectivo. Por otra parte, la formación y capacitación mejoran los conocimientos y competencias del personal para garantizar un desempeño laboral efectivo.

En el ámbito internacional, la gestión del talento humano enfrenta desafíos y oportunidades debido a la diversidad cultural, las diferentes legislaciones y las variadas prácticas de gestión en un contexto globalizado. Cabe manifestar que, hoy en día las organizaciones deben abordar problemas relacionados con la formación y el desarrollo del personal, para fomentar habilidades de liderazgo,

promover la colaboración y cultivar una cultura organizacional inclusiva y equitativa.

En Ecuador, la gestión de talento humano en el sector público está regulada por la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica del Servicio Público y las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado. Estas normativas establecen lineamientos para una administración efectiva del recurso humano en las entidades públicas como los Gobiernos Autónomos Descentralizados, a fin de que oferten servicios eficientes a la ciudadanía.

En este contexto, la administración eficaz del talento humano en los GAD implica identificar las necesidades de desarrollo de los empleados, diseñar programas de formación adecuados y evaluar su impacto en el desempeño laboral, asimismo, permite promover una cultura organizacional orientada al aprendizaje continuo y la mejora constante, adaptada a los cambios del entorno.

De igual manera, la formación y capacitación del personal son las bases de la gestión del talento humano. Por ello invertir en el desarrollo de habilidades y conocimiento a través de programas, cursos, talleres y seminarios mejora significativamente el desempeño laboral y garantiza el cumplimiento de las responsabilidades asignadas. Además, fortalece la motivación y el compromiso de los empleados, ya que se sienten valorados y respaldados de su crecimiento profesional.

La presente investigación está enmarcada en determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la formación y capacitación del personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Puerto López. Cabe manifestar que, esta entidad cuenta con autonomía política, administrativa y financiera y se encarga de proveer servicios y ejecutar proyectos en beneficio de los habitantes mediante una gestión eficiente de sus autoridades y personal.

La información obtenida durante el desarrollo de la investigación permitió sustentar los resultados del estudio. Su realización estuvo compuesta por el marco teórico estructurado por la revisión y análisis teórico de las variables gestión del talento humano y formación y capacitación del personal. Asimismo,

se detallan los métodos y técnicas aplicadas para el análisis y discusión de resultados para obtener las conclusiones generales de la investigación.

Los aportes de Armas et al. (2020). determinan que la gestión del talento humano es una estrategia sistemática que maximiza el potencial humano dentro de una organización para alcanzar los objetivos institucionales. Esta área abarca aspectos relacionados con la planificación, reclutamiento, capacitación, selección, motivación, desarrollo y retención del personal, con el propósito de crear un ambiente laboral favorable para el crecimiento profesional y el rendimiento óptimo de los colaboradores.

Desde la perspectiva de Vilche (2022), la gestión del talento humano implica identificar, desarrollar, atraer y retener a los individuos más capacitados para desempeñar roles cruciales en una organización, con la intención de impulsar el éxito y la competitividad a largo plazo. En el mismo orden de ideas, Centeno (2023), describe la gestión del talento humano como el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de individuos y grupos de trabajo para alcanzar los objetivos de una organización, es importante resaltar que esto solo se logra mediante una selección, capacitación, evaluación y reconocimiento de los empleados.

En contexto, la gestión del talento humano busca maximizar el rendimiento del capital humano a través de prácticas y procesos eficaces. Estas prácticas se enfocan en identificar, atraer, desarrollar y retener a los individuos con mayores capacidades para desempeñar roles significativos, impulsando el éxito y la competitividad a largo plazo.

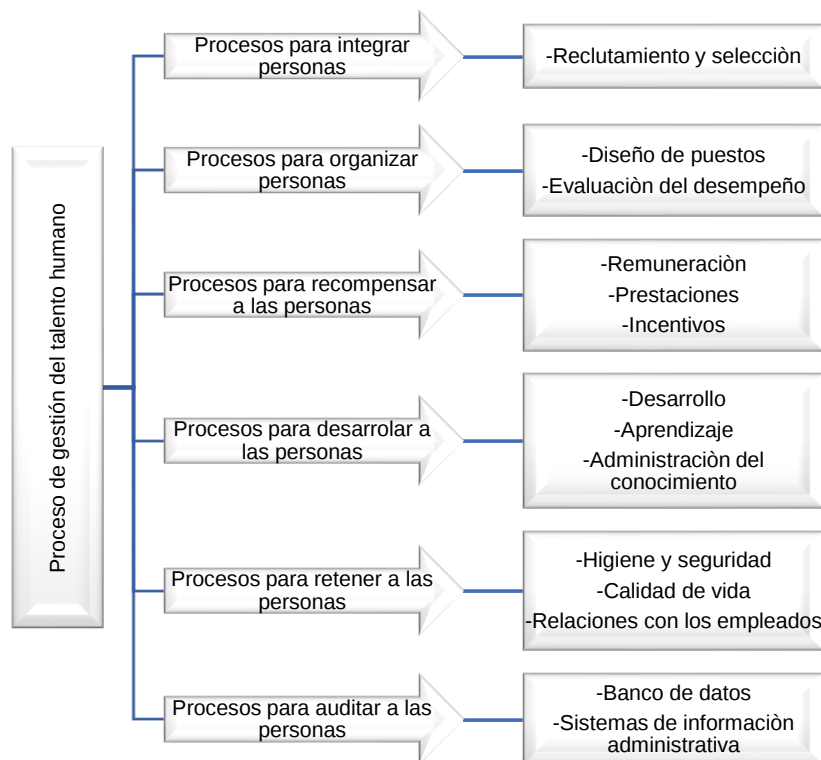
En relación a la administración del talento humano Sánchez (2021), determina que se refiere a un conjunto de prácticas y procesos enfocados en la gestión efectiva del personal de una organización, puesto que, abarca una serie de actividades destinadas a maximizar el desempeño, conocimiento y habilidades de los miembros de una entidad. En la misma línea, Gaspar (2021), destaca que implica planificar, organizar, coordinar y controlar procesos orientados hacia la gestión efectiva del capital humano, para asegurar que tanto las necesidades de la organización como la de su personal sean atendidas de manera equitativa y productiva.

Ante lo expuesto, se concluye que la administración del talento humano, mediante la implementación de políticas y prácticas estratégicas de recursos humanos promueve el crecimiento personal y profesional, incentiva el compromiso y facilita la consecución de metas tanto individuales como colectivas.

De acuerdo con Centeno (2023), los procesos de gestión del talento humano son fundamentales para el perfeccionamiento tanto de los procesos organizacionales como individuales que forman parte de la organización. Cada uno de estos procesos buscan mejorar no solo el rendimiento y la eficiencia, sino también el desarrollo profesional y personal de los empleados. Es importante manifestar que el proceso de gestión del talento humano es un ciclo continuo de actividades interdependientes que se entrelazan para reclutar, desarrollar, retener y gestionar el talento dentro de una organización (Gaspar, 2021).

A continuación, se detalla el proceso de gestión de talento humano, donde cada etapa es crucial para crear un entorno de trabajo productivo y equitativo, donde la organización como el personal garantiza el éxito institucional.

Figura 1. Proceso de gestión del talento humano



Fuente: Elaboración propia a partir de (Gaspar, 2021).

En este contexto, es esencial reconocer que cualquier falla en los procesos de gestión del talento humano puede afectar a toda la organización. Por ello el desarrollo e implementación de cada uno de ellos tiene como objetivo maximizar el potencial humano y promover un entorno de trabajo positivo y productivo.

La formación y capacitación hace referencia a procesos educativos y sistemáticos diseñados para mejorar los conocimientos, habilidades y competencias de los empleados, con el propósito de optimizar su desempeño laboral y promover su desarrollo personal y profesional. Desde la perspectiva de Florián (2020), la formación y capacitación organizacional son fundamentales para el desarrollo institucional y personal de cada integrante de la institución.

Por otra parte, Rengifo (2020), define a la capacitación como un proceso sistemático, educativo y planificado que proporciona a los individuos los conocimiento, habilidades y competencias necesarias para desempeñar eficazmente sus actividades y responsabilidades laborales. Asimismo, Perugachi (2022), sostiene que la capacitación es un proceso proyectado que tiene como objetivo mejorar el rendimiento, la productividad y la eficiencia de los empleados, así como fomentar su desarrollo profesional y personal. Esta perspectiva resalta la naturaleza y los beneficios de la capacitación para quienes integran una institución, independientemente de la actividad que desarrolle o al sector al que pertenezca.

Por tanto, la formación y capacitación son procesos integrales y estratégicos que desempeñan un papel crucial en el desarrollo de los empleados y en la mejora del rendimiento organizacional. Su efectiva implementación permite asegurar un entorno de trabajo positivo y productivo, además ayuda a mantener la competitividad beneficiando directamente a la entidad como a sus colaboradores.

En Ecuador, la gestión de talento humano de los Gobiernos Autónomos Descentralizados está regulada por una serie de normativas legales que buscan asegurar eficiencia, transparencia y profesionalismo en la administración pública. Entre las normativas se encuentra la Constitución de la República del Ecuador, la cual establece los principios generales de la administración pública y los derechos y obligaciones de los servidores públicos.

Por otro lado, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), es una normativa que regula las relaciones de trabajo de los servidores públicos y establece lineamientos para su desarrollo profesional de los servidores, esto incluye capacitación y formación continua. Asimismo, las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado proveen directrices para asegurar la eficiencia y efectividad en la gestión del talento humano, así como en la implementación de programas de formación y capacitación.

En conclusión, la gestión del talento humano en los GAD implica una serie de procesos y prácticas diseñadas para optimizar el desempeño laboral de los empleados y alcanzar los objetivos institucionales. Cabe indicar que, en línea con las normativas legales la capacitación asegura un desempeño eficiente y profesional de los servidores públicos, lo que asegura un servicio público de calidad y un entorno de trabajo motivador y productivo.

2. METODOLOGÍA

Para obtener resultados deseados, la investigación sigue una trayectoria metodológica que describe aspectos utilizados que contribuyeron a emitir conclusiones. Además, los tipos de investigación, los métodos, técnicas, población y muestra utilizadas fueron claves para generar los resultados presentados.

La investigación empleó una investigación de tipo descriptiva, la cual permitió analizar y exhibir datos esenciales sobre la situación actual del GAD Municipal Puerto López, asimismo ayudó a contribuir con los objetivos específicos y a determinar las conclusiones pertinentes. Por otra parte, la investigación de campo se utilizó para recopilar información directa de fuentes primarias, situación que permite identificar y examinar la gestión del talento humano y su incidencia en la formación y capacitación del personal de GAD Municipal Puerto López. Asimismo, la bibliográfica proporcionó un marco teórico sólido a través de conceptos esenciales de diversas fuentes que permitieron clasificar la información y asegurar un sustento válido para la investigación.

Métodos de investigación

En el presente estudio se aplicaron métodos teóricos para dar realce a la investigación de las variables gestión del talento humano y formación y capacitación. A continuación, se detallan los métodos utilizados.

Método analítico – sintético: Desde el punto de vista de Rodríguez y Pérez (2020), el método analítico – sintético es una técnica utilizada en investigación y análisis que consiste en descomponer un problema o fenómeno en partes más pequeñas para luego integrarlas en un análisis general. Este método permite abordar problemas complejos desde diferentes perspectivas. Dentro de la investigación, el método analítico-sintético permitió descomponer y proveer un enfoque estructurado y sistemático entre la gestión del talento humano y la formación y capacitación del personal en el GAD Municipal.

Método inductivo – deductivo: Para Dávila (2020), el método inductivo – deductivo es un enfoque utilizado en investigaciones de razonamiento científico, donde lo inductivo parte de observaciones específicas y datos concretos para formular una hipótesis general o una teoría y el deductivo inicia de teorías generales o principios aceptados para llegar a una conclusión específica. En la investigación estos métodos ayudaron tener una visión amplia del tema desde lo general a lo específico y viceversas, en relación a la gestión del talento humano y la formación y capacitación del personal en el GAD Municipal.

Técnicas de investigación

Para el desarrollo de este estudio se utilizó la entrevista y encuesta como técnicas de investigación para la recopilación de datos de fuentes primarias, con el objetivo de cumplir efectivamente con los objetivos y obtener resultados más complejos.

Entrevista: La entrevista es una técnica de investigación cualitativa que se utiliza para obtener información detallada sobre la percepción, experiencias, opiniones y conocimientos de los individuos respecto a un tema (Feria, 2021). En el contexto de la investigación la técnica se aplicó con el propósito determinar la situación actual de la gestión del talento humano y su incidencia en la formación

y capacitación del personal del Gad Municipal Puerto López, para ello, la entrevista fue aplicada a la directora de la Unidad de Talento Humano.

Encuesta: La encuesta es una técnica cuantitativa que se utiliza para recopilar datos sistemáticos sobre opiniones, actitudes, comportamientos o características de una población. Se basa en la recopilación de datos a través de un cuestionario estandarizado, el mismo que es analizado estadísticamente (Feria, 2021). Se aplicó con el objetivo de obtener información esencial y determinar mediante datos cuantitativos la incidencia de la gestión del talento humano en la formación y capacitación del personal del Gad Municipal Puerto López, por lo tanto, la encuesta fue aplicada al personal que integra los procesos habilitantes de apoyo administrativo del GAD.

Población: La población se refiere a elementos de los cuales el investigador obtiene información precisa y verídica sobre el objeto de estudio (López, 2021). En la investigación, la población estuvo compuesta por 89 funcionarios del GAD Municipal Puerto López, quienes forman parte de los procesos habilitantes de apoyo de la institución.

Muestra: Para la investigación se utilizó un muestreo no probabilístico, el cual, según Sampieri (2018), implica la elección de elementos basada en las necesidades e intereses del investigador. En este estudio, la muestra consistió en la totalidad de la población, es decir los 89 funcionarios dentro de los procesos habilitantes de apoyo de la institución.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La entrevista a la Ing. Zambrano, jefa del área de talento humano del GAD, ofrece una visión general de la gestión del talento humano del personal de la institución. Los resultados destacan que su función principal es la administración técnica, la gestión y la promoción del desarrollo integral del talento humano, todo ello alineado a las políticas de cambio cultural y cumplimiento del marco legal vigente. Por otro lado, muestra que la estrategia de reclutamiento y retención de personal se centra en la revisión exhaustiva de perfiles profesionales y en entrevistas específicas. Además, se evidenció que la identificación de

necesidades de formación profesional se realiza mediante una revisión detallada del perfil de cada empleado, esto muestra un enfoque personalizado.

En cuanto a la existencia de un plan de capacitación la jefa de área manifestó que están elaborando un plan de capacitación y fortalecimiento institucional adaptado a las necesidades del personal y para asegurar igualdad de oportunidades para todos los miembros de la institución. Sin embargo, uno de los desafíos que enfrenta la implementación de la formación continua es la limitación de recursos económicos.

En definitiva, la entrevista reveló un fuerte compromiso organizacional con el desarrollo del personal y la mejora continua de las prácticas de gestión del talento humano, aunque existen debilidades que deben ser abordadas para asegurar una administración efectiva y un desempeño laboral óptimo para alcanzar los objetivos institucionales.

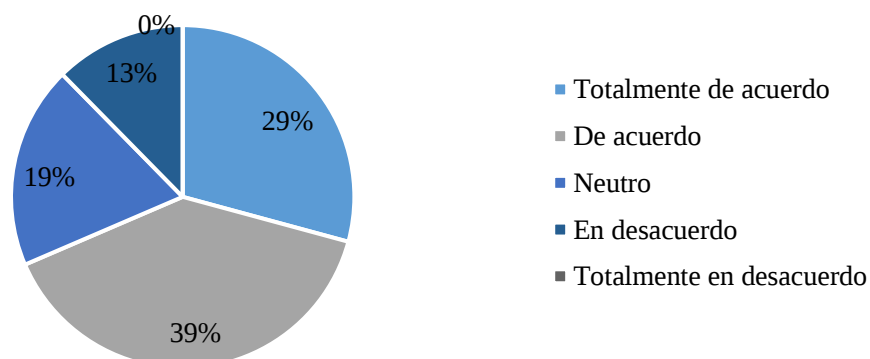
Los resultados de la encuesta evidencian lo siguiente:

1. ¿Conoce usted las políticas y reglamentos internos implementados para la gestión del talento humano del GAD?

Tabla 1. Políticas y reglamentos para la gestión del talento humano.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	26	29%
De acuerdo	35	39%
Neutro	17	19%
En desacuerdo	11	13%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	89	100%

Figura 1. Políticas y reglamentos para la gestión del talento humano.



Fuente: Elaboración propia.

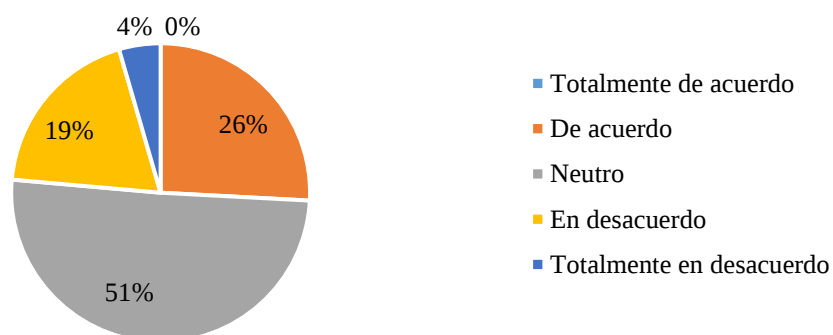
En relación a la interrogante, el 39% del personal encuestado está de acuerdo en conocer las políticas y reglamentos para la gestión del talento humano y el 29% expresa estar totalmente de acuerdo. Sin embargo, el 19% es neutral en el tema y el 13% se siente en desacuerdo. El análisis de la encuesta revela que hay una percepción positiva entre el personal en cuanto al conocimiento de las políticas y reglamentos, lo que indica que hay una comprensión sobre las normativas relacionadas con la administración del talento humano. No obstante, un mínimo porcentaje sugiere que hay que mejorar la comunicación en ese aspecto.

2. ¿Considera que el GAD cuenta con planes y programas efectivos de formación y capacitación para su personal?

Tabla 2. Planes y programas efectivos de formación y capacitación.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	23	26%
Neutro	45	51%
En desacuerdo	17	19%
Totalmente en desacuerdo	4	4%
Total	89	100%

Figura 2. Planes y programas efectivos de formación y capacitación.



Fuente: Elaboración propia.

El análisis de la encuesta sobre planes y programas de formación y capacitación del personal en el GAD muestra una distribución diversa de opiniones entre los encuestados. El 51% se encuentra en una posición neutral, mientras que el 26% considera estar de acuerdo con la efectividad de estos planes y programas. Por otro lado, un 19% de los encuestados está en desacuerdo y un 4% totalmente en desacuerdo, lo que evidencia la existencia de percepciones negativas dentro

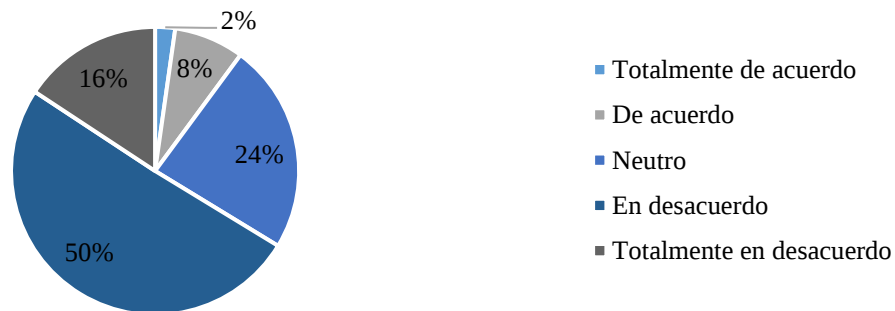
del personal. Estos resultados destacan la importancia de revisar y mejorar los programas existentes para garantizar cumplir con las necesidades y expectativas del personal.

3. ¿Cree que el GAD evalúa de manera efectiva las necesidades de formación y capacitación de su personal?

Tabla 3. El GAD evalúa las necesidades de formación y capacitación.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	2%
De acuerdo	7	8%
Neutro	21	24%
En desacuerdo	45	50%
Totalmente en desacuerdo	14	16%
Total	89	100%

Figura 3. El GAD evalúa las necesidades de formación y capacitación.



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la encuesta aplicada al personal del GAD sobre la evaluación de las necesidades de capacitación, el 50% de los encuestados consideran estar en desacuerdo y el 16% en total desacuerdo. Esto se debe a que no son evaluadas las necesidades de capacitación del personal. Sin embargo, para el 8% manifiesta estar de acuerdo y el 2% totalmente de acuerdo. Los resultados muestran que gran parte del personal está insatisfecho con el sistema que utiliza la entidad para evaluar las necesidades de capacitación.

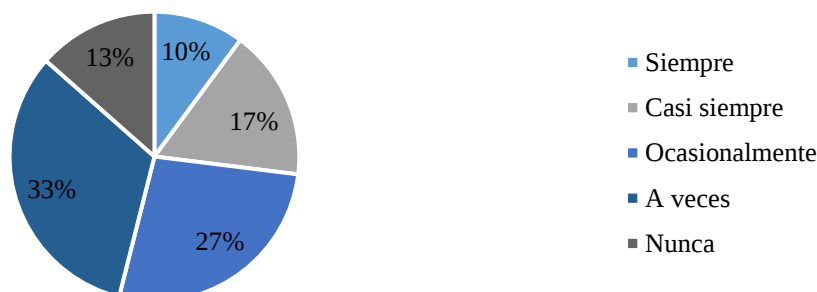
4. ¿Con qué frecuencia recibe capacitación o formación en su área de trabajo dentro del GAD?

Tabla 4. Frecuencia de capacitación.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	10%
Casi siempre	15	17%
Ocasionalmente	24	27%

A veces	29	33%
Nunca	12	13%
Total	89	100%

Figura 4. Frecuencia de capacitación.



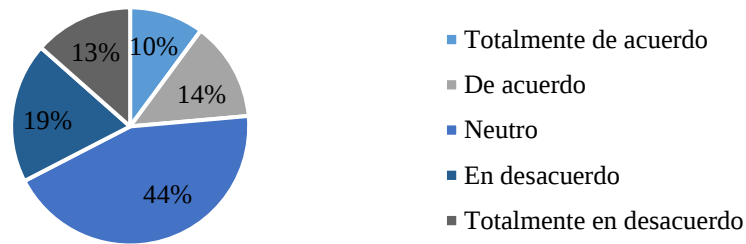
Fuente: Elaboración propia.

En relación a la frecuencia con que se realizan capacitaciones o formación en las áreas de trabajo, el 33% de los encuestados manifestaron que reciben a veces, el 27% ocasionalmente, y el 13% nunca. Sin embargo, el 17% del personal mencionó que los procesos de capacitación para ellos son casi siempre y para el 10% siempre. Estos resultados muestran una situación preocupante en cuanto a la disponibilidad de oportunidades de capacitación y formación para el personal administrativo del GAD. Cabe indicar que la escasez significativa de oportunidades impacta negativamente en el crecimiento profesional del personal y en su desempeño.

5. ¿Considera que la capacitación y formación que recibe está adecuadamente relacionada con sus responsabilidades laborales y metas profesionales?

Tabla 5. Capacitación acorde a las responsabilidades laborales.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	9	10%
De acuerdo	12	14%
Neutro	39	44%
En desacuerdo	17	19%
Totalmente en desacuerdo	12	13%
Total	89	100%

Figura 5. Capacitación acorde a las responsabilidades laborales.

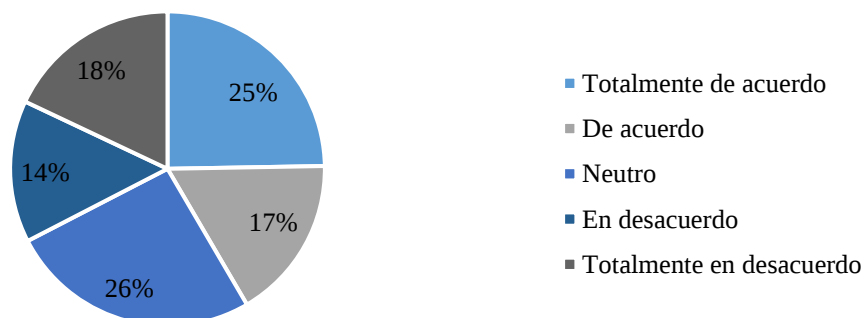
Fuente: Elaboración propia.

La encuesta realizada al personal administrativo del GAD muestra que, el 44% de los encuestados tiene una percepción neutral en cuanto a la relación de las capacitaciones recibidas con las responsabilidades laborales, el 19% está en desacuerdo y el 13% está en total desacuerdo debido a que no reciben capacitaciones con frecuencia. Por otra parte, el 14% y 10% respectivamente manifestaron que las capacitaciones recibidas tienen relación con sus funciones. Los resultados destacan la necesidad de mejorar la relación de las capacitaciones con las funciones del personal para garantizar efectividad y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

6. ¿Tiene usted conocimiento si el GAD tiene convenios con instituciones de educación superior para el acceso a educación continua y aprendizaje de tercer y cuarto nivel?

Tabla 6. Convenios con instituciones de educación superior.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	22	25%
De acuerdo	15	17%
Neutro	23	26%
En desacuerdo	13	14%
Totalmente en desacuerdo	16	18%
Total	89	100%

Figura 6. Convenios con instituciones de educación superior.

Fuente: Elaboración propia.

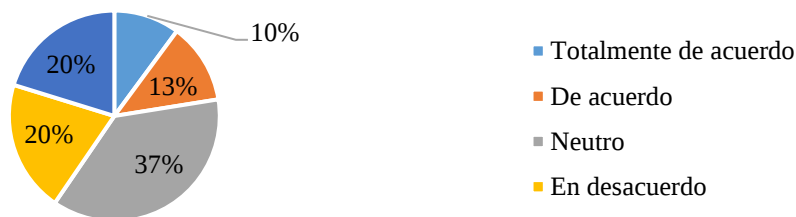
El análisis de los resultados de la encuesta respecto a la existencia de convenios entre el GAD e instituciones de educación superior para el acceso a educación continua y el aprendizaje de tercer y cuarto nivel muestra una diversidad de percepciones entre los encuestados. El 26% de los encuestados se encuentra en una posición neutral, lo que evidencia una ausencia de información. Por otro lado, el 25% está totalmente de acuerdo y el 17% está de acuerdo, lo que indica que una parte de personal está al tanto y reconoce los convenios existentes para acceder a oportunidades de educación continua. Sin embargo, el 18% y 14% respectivamente están en desacuerdo, situación que refleja una falta de comunicación por parte del GAD.

7. ¿El GAD cuenta con un presupuesto adecuado destinado a la formación y capacitación del personal?

Tabla 7. Presupuesto para formación y capacitación del personal.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	9	10%
De acuerdo	11	13%
Neutro	33	37%
En desacuerdo	18	20%
Totalmente en desacuerdo	18	20%
Total	89	100%

Figura 7. Presupuesto para formación y capacitación del personal.



Fuente: Elaboración propia.

La encuesta realizada sobre el presupuesto destinado para formación y capacitación del personal, el 37% de los encuestados es neutral en el tema, es decir que no existe claridad en sí el GAD ha destinado algún tipo de presupuesto para este aspecto. Por otra parte, el 10% y 13% respectivamente tiene conocimiento sobre los recursos destinados a capacitación. Sin embargo, es preocupante observar que el 20% está en desacuerdo y el otro 20% está totalmente en desacuerdo, es decir que desconocen totalmente en que la entidad cuente con un presupuesto para financiar capacitaciones.

Discusión

La investigación sobre la gestión del talento humano y la formación y capacitación del personal del GAD municipal Puerto López revela una serie de precepciones y actitudes entre la entrevistada y los encuestados, situación que destaca áreas de éxito y otras que requieren mejora significativa.

El diagnóstico de la gestión del talento humano en la formación y capacitación del personal en el GAD Municipal Puerto López, evidenció que la función principal de la jefa de talento humano es administrar, gestionar y promover el desarrollo integral del talento humano, alineado a las políticas y reglamentos internos, como al marco legal vigente. Cabe indicar que esta alineación es esencial para asegurar una gestión coherente y efectiva, como se destaca en la literatura sobre gestión de talento humano (Sánchez, 2021).

De la misma manera se identificó que han establecido estrategias para el reclutamiento y retención de personal y se identifican a través de revisiones de los perfiles de cada empleado las necesidades de capacitación, este enfoque personalizado en formación asegura que los programas de desarrollo profesional sean relevantes y tengan un impacto significativo en el desempeño laboral de los empleados. Sin embargo, no cuentan con un plan de capacitación aprobado, ya que su plan de fortalecimiento institucional adaptado a las necesidades de los funcionarios se encuentra en desarrollo, además la limitación de recursos económicos es un desafío que enfrentan al implementar este proceso. En este contexto, Rupay (2020), sostiene que la ausencia de recurso limita la capacidad de las instituciones para ofrecer oportunidades efectivas y equitativas de desarrollo profesional y personal, lo cual es esencial para mantener una fuerza laboral motivada y comprometida con los fines de la institución.

Por otra parte, el análisis de la encuesta indica que el 39% del personal está totalmente de acuerdo en conocer las políticas y reglamentos para la gestión del talento humano. Además, el 74% de los encuestados indicaron que el GAD no cuenta con planes y programas de formación y capacitación efectivos. Asimismo, para 66% del personal no se evalúan las necesidades de formación y el 27% recibe capacitaciones frecuentemente, cabe indicar que del 27% que recibe capacitaciones con frecuencia solo para el 24% las capacitaciones se relacionan

con sus responsabilidades laborales. Para finalizar, la investigación muestra que el 77% de los encuestados desconocen si la entidad cuenta con un presupuesto para el desarrollo de esta actividad, aunque la jefa de talento humano manifestó que enfrentan desafíos financieros, sin embargo, tratan de optimizar recursos y priorizar áreas de mayor necesidad y buscar fuentes de financiamiento alternativo.

Estos resultados refuerzan lo señalado por la jefa de talento humano y tiene relación con lo expuesto por González (2020), quien evidenció que las entidades públicas enfrentan grandes desafíos relacionados con la capacitación y formación continua. Donde una de las principales debilidades a las que se enfrentan estas entidades públicas es la ausencia de recursos económicos, seguido por la falta de mecanismos efectivos para evaluar las necesidades de capacitación y la inexistencia de planes de desarrollo profesional. Es importante manifestar que estas deficiencias afectan directamente a la promoción y desarrollo de habilidades y conocimientos en base a las funciones y responsabilidades del personal, lo que limita su desempeño y el alcance de los objetivos institucionales de la organización.

En la misma línea, Florián (2020), en su investigación reveló que la ausencia de planes y programas de capacitación, la falta de mecanismos de evaluación de las necesidades de formación y una baja percepción de la efectividad de los programas actuales son los puntos críticos que enfrentan las entidades públicas al promover la capacitación continua del personal. Por otro lado, también identificó la necesidad de desarrollar estrategias específicas para mejorar el desempeño y la satisfacción laboral del personal de estas entidades.

En definitiva, los resultados de la investigación destacan áreas de fortaleza, así como procesos que requieren atención urgente en la gestión del talento humano en el GAD Municipal de Puerto López. La difusión de las políticas y reglamentos, la evaluación de necesidades de capacitación, la frecuencia y relevancia de las capacitaciones y la transparencia en el presupuesto destinado a la formación son aspectos que deben ser abordados para asegurar un desarrollo integral y sostenido del personal, además para garantizar el éxito y crecimiento institucional.

4. CONCLUSIONES

La investigación sobre gestión del talento humano y formación y capacitación del personal del GAD Municipal Puerto López reveló varias fortalezas, así como debilidades que requieren mejoras significativas. No obstante, su administración esta alineada con las políticas internas y el marco legal vigente, lo cual es esencial para asegurar una gestión coherente y efectiva que garantiza la promoción del desarrollo integral del talento humano y facilita un entorno organizacional propicio para el crecimiento tanto institucional como personal.

Una gestión efectiva del talento humano que promueve la formación y capacitación asegura que los empleados de cualquier entidad, especialmente en el ámbito público desarrollen sus habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones con mayor eficiencia, incrementando así la productividad y logrando el alcance de los objetivos.

La inversión en formación y desarrollo profesional es una señal clara de que las organizaciones valoran y reconocen el esfuerzo del personal, situación que incrementa su motivación y satisfacción laboral, ya que sienten el apoyo y el compromiso por su desarrollo y crecimiento.

REFERENCIAS

- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2020). Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales. Obtenido de Universidad ECOTEC: <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Centeno, M. (2023). La gestión del talento humano y su incidencia en la satisfacción laboral en el GAD de la Parroquia de Cubijíes. Obtenido de Universidad Nacional de Chimborazo: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/11875/3/Centeno%20Centeno%2c%20M.%20%282023%29%20La%20Gesti%c3%b3n%20del%20Talento%20Humano%20y%20su%20incidencia%20en%20la%20satisfacci%c3%b3n%20laboral%20en%20el%20GAD%20de%20la%20parroquia%20de%20Cubij%c3%ades>
- Durán, J., Rojas, H., & Arguello, V. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en las empresas ecuatorianas.

Obtenido de Revista Científica Dominio De Las Ciencias:
<https://doi.org/10.23857/dc.v9i3.3554>

Espinoza, M. K. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefindmkaj/https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf

Florián, A. (2020). La capacitación de personal como medio para lograr el desarrollo institucional del sector público. *Recimundo*, 122-123.

Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito. *Polo del conocimiento*, 320-321.

Ibáñez, C. (2023). La capacitación laboral como instrumento eficaz para solucionar falencias operacionales. *Redalyc*, 77-78.

López, L. (2021). Población muestra y muestreo. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

Obando, M. (2020). La capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. Obtenido de ECA Sinergia: <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia>

Perugachi, D. (2022). La capacitación como eje de desarrollo del sector público localizado en Quito. Obtenido de Universidad Politécnica Salesiana: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/12471/1/UPS-QT09470.pdf>

Rengifo, R. (2020). Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima. *Scielo*, 96-97.

Sánchez, A. (2021). ¿Qué es la gestión del talento humano y para qué sirve? Obtenido de Deusto Formación: <https://www.deustoformacion.com/recursos-humanos/que-es-gestion-talento-humano-para-que-sirve#:~:text=Idalberto%20Chiavenato%20define%20la%20gesti%C3%B3n,y%20la%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%E2%80%9D>

Vilches, M. (2022). Gestión de talento humano y su incidencia en el desarrollo profesional de los docentes de la Unidad Educativa Barreiro, Babahoyo, Los Ríos. Ecuador. Obtenido de Universidad Técnica de Babahoyo: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/12525>