

Contribution to the management of the labor performance of the personnel of the Provincial Government of Manabí.

Contribución a la gestión del desempeño laboral del personal del Gobierno Provincial de Manabí.

Autores:

Delgado Mero, Vanessa Jacqueline
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ
Estudiante de la Maestría en Gestión del Talento Humano, Instituto de Posgrado de la
Universidad Técnica de Manabí, Ecuador.
Portoviejo– Ecuador



vdelgado6511@utm.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-8032-3672>

Dra. Verduga Pino, C. Alexandra, Msc
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ
Departamento de Administración, Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas
Portoviejo– Ecuador



alexandra.verduga@utm.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0003-4864-0499>

Citación/como citar este artículo: Delgado, Vanessa. y Verduga, Alexandra. (2023). Contribución a la gestión del desempeño laboral del personal del Gobierno Provincial de Manabí. MQRInvestigar, 7(2), 701-716.
<https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.2.2023.701-716>

Fechas de recepción: 15-MAR-2023 aceptación: 27-ABR-2023 publicación: 15-JUN-2023



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>
<http://mqrinvestigar.com/>

Resumen

Esta investigación se realizó en el Gobierno Provincial de Manabí, donde se detectó un desempeño laboral ineficiente debido a una inadecuada gestión del talento humano, por tanto, se necesita una contribución al desempeño laboral, de esta manera el cumplimiento de las metas de la institución sería alcanzadas en menor tiempo. El objetivo del presente estudio ha sido elaborar estrategias de gestión de talento humano que contribuyan a mejorar el desempeño laboral del personal del Gobierno Provincial de Manabí. La metodología que posee el presente trabajo es de tipo mixto con diseño descriptivo, métodos teóricos, empíricos y estadísticos. Se consideró como población 1108 trabajadores, de los cuales se tomó una muestra de las 286 personas escogiendo por medio de un muestreo no probabilístico a conveniencia del autor a 50 empleados que laboran en el edificio central, los que representan el 4,5% de la población. Se emplearon las técnicas de entrevista y encuesta. Para la recolección de información se utilizó los instrumentos de guía de entrevista y cuestionario de preguntas respectivamente. Se obtiene como principal resultado que existe una inadecuada gestión de talento humano, donde el empleado no se siente motivado, se concluye que existe la necesidad de la creación de una estrategia que contribuya positivamente con el desempeño laboral.

Palabras claves: Gestión, Desempeño laboral, Talento humano.

Abstract

This investigation was carried out in the Provincial Government of Manabí, where an inefficient work performance was detected due to an inadequate management of human talent, therefore, a contribution to work performance is needed, in this way the fulfillment of the goals of the institution would be achieved in less time. The objective of this study has been to develop human talent management strategies that contribute to improving the work performance of the personnel of the Provincial Government of Manabí. The methodology used in this work is of a mixed type with a descriptive design, theoretical, empirical and statistical methods. 1108 workers were considered as population, of which a sample of 286 people was taken, choosing through a non-probabilistic sampling at the convenience of the author, 50 employees who work in the central building, which represent 4.5% of the population. Interview and survey techniques were used. For the collection of information, the interview guide and question questionnaire instruments were used, respectively. The main result is that there is an inadequate management of human talent, where the employee does not feel motivated, it is concluded that there is a need to create a strategy that contributes positively to job performance.

Keywords: Management, Work performance, Human talent.

Introducción

Haciendo un análisis del escenario actual de la economía mundial, en el ámbito empresarial la gestión de recursos humanos tiene gran relevancia para las instituciones, públicas y privadas, debido a la coherencia en el desarrollo integral de políticas dirigidas a un mejor desempeño de los recursos humanos ya que es de mucha importancia para el buen desenvolvimiento de esta. Palaci, plantea que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional (Palaci, 2005, pág. 155).

En ese sentido el desempeño laboral es uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora su desenvolvimiento en la empresa, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles. Al mismo tiempo las normas del mundo empresarial están cambiando continuamente, generando nuevos retos para todos los que participan en la economía global. El hecho de permanecer competitivo implica asumir el cambio, establecer relaciones nuevas, optimizar el talento y las personas, y transformar las compañías en empresas interactivas (Robbins, 2004).

Sin embargo, cabe señalar que, en la actualidad, a pesar de que se siguen implementando en las instituciones, públicas y privadas debido a la coherencia en el nuevos modelos de evaluación por parte de las áreas de Recursos Humanos, las mismas son objeto de numerosas críticas por la actitud anárquica e informal en que los superiores llevan a cabo el proceso al evaluar el desempeño laboral a sus subalternos en la institución.

Del mismo modo en Ecuador un gran porcentaje de instituciones y organizaciones empresariales aún utilizan sistemas rígidos para llevar a cabo la producción de bienes o servicios, considerando a su gente como máquinas productoras, dejando de lado los sentimientos y emociones que los trabajadores poseen y que se ven afectados por ese sistema rígido persecutor que fomenta el miedo, el cual se ve reflejado en un clima organizacional tenso. No obstante, también se habla de estructuras orgánicas, flexibles y ligeras al tiempo que reconoce a las para las instituciones, públicas y privadas como sistemas abiertos con capacidad de autorrenovación y aprendizaje.

Es oportuno resaltar que el Gobierno Provincial de Manabí es una institución gubernamental muy amplia, en algunos casos los Directores o Jefes Inmediatos desconocen literalmente los problemas de sus empleados. Tal vez se han distanciado demasiado de sus colaboradores e ignoran estar al tanto de lo que ocurre a su alrededor, o se han vuelto "ciegos" a lo que realmente está sucediendo en el lugar de trabajo.

Dentro de la sociedad actual, ya sea a nivel nacional, provincial o local se mantienen inmersos en varias situaciones negativas debido al estrés laboral, problemas familiares, el alto costo de la vida, salarios mal remunerados, *moobbing* laboral y otros casos que traen

como consecuencia un desempeño laboral con bajo rendimiento, que desfavorece de manera notoria los resultados que se requieren al momento de ofrecer un buen servicio provocado un rendimiento laboral ineficiente en cada área de trabajo.

Gestión de talento humano

Para empezar la gestión de Talento Humano se refiere a “una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos, y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa” (Vásquez A. y Lara, 2015), por otra parte, Vallejo L. afirma que la gestión del talento humano “es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo coordinado” (Vallejo, 2016, pág. 17).

El mismo autor manifiesta que la Gestión del Talento Humano permite involucrar a los trabajadores y la organización con las necesidades y deseos de los trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa (Vallejo, 2015).

Por consiguiente, la gestión de talento humano es el resultado del cambio de enfoque de la administración de recursos humano tradicional, hacia considerar el talento de las personas que laboran y que dan sus esfuerzos para alcanzar objetivos tanto individuales como organizacionales; dejando así de ser simple recursos para convertirse en un factor que influye en la competitividad de las organizaciones (Chiavenato I. , 2001).

Desde la perspectiva organizacional, la Gestión del Talento se basa en la legitimización de que la potencialidad humana, pudiéndose relacionar con los procesos productivos eficientes, eficaces y efectivos, no solo mediante lo que clásicamente realiza una gerencia (dirigir, tomar decisiones, gestionar, etc.) , sino mediante la adquisición de conocimientos que permitan detectar, apoyar, impulsar, poner a prueba, incentivar el talento de los colaboradores y el propio, logrando así una alternativa de cambio organizacional (Marroquín Enciso, 2017, pág. 11).

Según, Chiavenato:

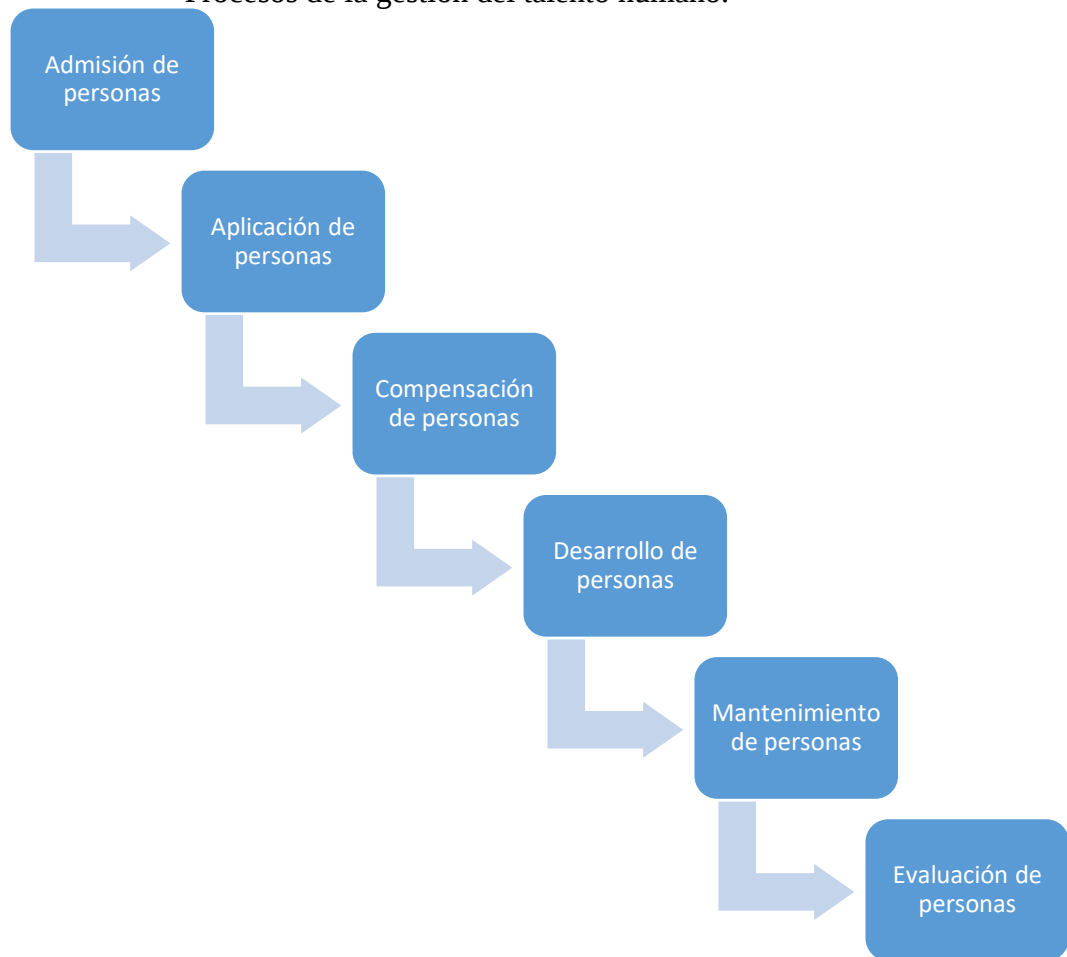
La gestión del talento humano es un conjunto integrado de procesos dinámicos e interactivos dedicados a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. A través de ella las organizaciones buscan aprovechar la sinergia de los esfuerzos de varias personas que trabajan juntas para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales (Chiavenato I. , 2009, pág. 163).

Es importante destacar que dentro de la gestión del talento humano se incluyen varios procesos, los cuales se deben aplicar en la organización empresarial de manera sistemática (Chiavenato I. , 2009).

Figura 1



Procesos de la gestión del talento humano.



Fuente: Chiavenato, I. (2009)

A continuación, en la tabla 1 se presenta una descripción de cada uno de los procesos de la gestión del talento humano según Chiavenato, los mismos que deben ser aplicados en las instituciones públicas y privadas de manera sistemática:

Tabla 1
Procesos de la gestión del talento humano

Proceso	Comprende
Admisión de personas	Los métodos utilizados para el ingreso de los nuevos empleados de la empresa, es decir la selección y reclutamiento de personas, los cuales deben ser según su perfil para cada puesto a ocupar.
Aplicación de personas	Los procesos para el diseño de las actividades que realizará el personal. donde se define los puestos de

	trabajo, su descripción, ubicación de personas y el proceso para evaluar el desempeño del personal.
Compensación de las personas	Procesos por seguir para motivar y estimular al personal satisfaciendo sus necesidades particulares, incluyendo recompensas económicas y organizacionales.
Desarrollo de personas	Procedimiento encargado para incrementar el desarrollo y formación del personal de la empresa con la finalidad de mejorar su desempeño laboral.
Mantenimiento de personas	Consiste en mejorar el ambiente, laboral fomentando un entorno favorable, comprende la disciplina, higiene, seguridad, calidad de vida y las relaciones sindicales.
Evaluación de personas	Este proceso se utiliza para inspeccionar y comprobar cada desempeño y resultados de los empleados, con base en las competencias y su nivel de productividad.

Fuente: Chiavenato, I. (2009)

Por lo expuesto en la figura y tabla 1, la gestión del talento humano es considerada uno de los aspectos más importantes en las instituciones, públicas y privadas, y este depende de las actividades y la forma en que desarrollan, tomando en consideración varios aspectos como puede ser características, costumbres, habilidades y aptitudes de cada uno de los miembros que conforman la organización y las actitudes para realizar el trabajo. Se puede afirmar que lo que hoy en día las organizaciones necesitan, es un cambio radical en su visión empresarial, dejando de lado el temor a lo desconocido, entender la realidad, innovar constantemente y enfrentar el futuro impulsando una gestión moderna y ágil.

Es importante que la gestión del talento humano deba sostener una visión al futuro, para prever cambios y evaluar las consecuencias de los mismos, para retransmitir esta visión a todos los colaboradores a través del liderazgo, actuando en conjunto, sembrando bases sólidas en trabajo en equipo para promover la co-innovación, desarrollando el aprendizaje por medio de conocimientos multidisciplinarios (Barrios-Hernández, et al., 2020).

Es importante señalar que la gestión del talento humano también permite que las instituciones mejoren el desempeño de los colaboradores, siendo primordial el desarrollo de las estrategias y herramientas, para así con un modelo de gestión del talento humano contribuir al mejoramiento de procesos internos, disminuir tiempo, optimizar recursos y así llegar a la “meta” que es la planificación estratégica definida por la organización (Molina y otros, 2021, pág. 181).

Desempeño laboral

Se define desempeño como “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización” (Pedraza, 2010) y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo (Montejo, 2001).

De igual manera el desempeño laboral es una disciplina que se ha venido estudiando desde tiempos atrás, especialmente en los campos de la psicología organizacional (Aamodt, 2010). El principal motivo que justifica demasiado interés de estudiar este término por parte de las organizaciones es poder entender y explicar varios aspectos que inciden en el crecimiento y efectividad de las empresas, es por ello que resulta imprescindible conocer el desempeño laboral (Choi, 2018).

Bajo esta premisa, el desempeño laboral es la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo, la cual esta resulta necesaria en las empresas, por ende, esta se convierte en una ventaja competitiva para las empresas en la actualidad (Chiavenato I. , 2011). Son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas (Cuello, 2020).

A su vez Chiavenato indica que “el desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos de las organizaciones” (Chiavenato I. , 2007, pág. 236). En el mismo orden de ideas, Dessler G. (2007) lo define como el grado de cumplimiento de todas las tareas o decisiones de los empleados de una organización o empresa, con miras establecidas por esta. Por tanto, el desempeño laboral es una variable que se encuentra en función de los resultados obtenidos en la realización de las funciones inherentes al cargo.

El desempeño laboral se entiende como el aporte real de los trabajadores en el cumplimiento de los objetivos de las empresas por medio de sus conocimientos profesionales y relaciones interpersonales (Amador, 2018). Por lo tanto, en la actualidad, el desempeño laboral se ve más exigido, debe ser más eficiente en sus tareas y adaptarse a los cambios tecnológicos, sociales y económicos en busca de brindar un servicio de calidad (Silva, 2018).

De esta manera, es posible decir que es importante estudiar el desempeño en el ámbito laboral, para lo cual es necesario que este se evalúe de manera objetiva y precisa. Por consiguiente, se evidencia que los autores citados coinciden en su totalidad al considerar el desempeño laboral como el rendimiento o la actuación que muestra cada trabajador en su puesto laboral, en consideración y en función de las actividades que cumple, de las metas y los resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo, así como, en especial, en consideración a su contribución a la organización (Rodríguez-Marulanda, 2019).

Glosario:

Moobbing: El *mobbing* es el acoso laboral por parte de jefes o compañeros de trabajo.

El *mobbing* puede desembocar en pérdida del trabajo, y también en serio daño psicológico de la víctima.

Co-innovación: Es la cooperación y colaboración para innovar y es un elemento crucial de creación de valor para cualquier institución, ya sea pública o privada.

Material y métodos

La metodología utilizada en la presente investigación fue de nivel descriptiva, puesto que se describe una situación que se presenta en cuanto a la relación que existe entre las estrategias para la gestión de talento humano que contribuyan a mejorar el desempeño laboral del personal del Gobierno Provincial de Manabí. La misma que tienen un enfoque mixto, lo que permite recoger los datos tanto cualitativos como cuantitativos para luego someterlos a un análisis e interpretación de estos, al mismo tiempo es una investigación de campo, porque se realiza en lugar donde se observa la problemática, es decir en la Gobierno Provincial de Manabí (Quijije, G. y Jara, M., 2022, pág. 657).

El enfoque cualitativo se manifiesta mediante la aplicación de una entrevista dirigida al director de talento humano del Gobierno Provincial de Manabí, según lo afirmado por Calero Y Collazo (2017) quienes indican que las investigaciones que tienen un carácter cualitativo se enfocan en: “comprender los fenómenos desde la perspectiva de los actores, permite realizar descripciones a partir de observaciones que adquieren forma de narraciones, notas de campo, grabaciones, transcripciones de audio y video, registros escritos de todo tipo y fotografías o películas. (p.494).

Al mismo tiempo se usa el enfoque cuantitativo a través de la encuesta que será la base que guiará este estudio teniendo en cuenta que éste se efectuará sobre un tema poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen a una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimientos, como lo sustenta Rojas (2013) quien manifiesta que:

Habitualmente las investigaciones cuantitativas se realizan mediante encuestas, que consisten en una recolección sistemática de información a una muestra representativa de un colectivo más amplio, por medio de un cuestionario preelaborado que contiene preguntas estandarizadas que intenta medir la distribución de dicho colectivo a través de varias características. La información recogida podrá emplearse en análisis cuantitativos para identificar y conocer la magnitud de los problemas que se suponen o se conocen en forma parcial; también puede utilizarse para un análisis de correlación para probar hipótesis descriptivas (Rojas, 2013).

Para la identificación del problema se procedió a la aplicación de una encuesta dirigida a los 50 asistentes administrativos que laboran en el edificio central, también se

utilizó la técnica de la entrevista que se realizó al Director de Talento Humano, para la encuesta se hizo uso de un cuestionario de preguntas como instrumento de recolección de información y guía de preguntas para la entrevista.

Asimismo, fue necesario el uso de los métodos teóricos, empíricos y estadísticos; Teóricos puesto que se buscó información de fuentes confiables y actualizadas para la sustentación del presente trabajo, empíricos ya que se utilizó la entrevista y la encuesta como técnicas de estudio y estadísticos debido a que se hizo uso de tablas y gráficos estadísticos para su tabulación e interpretación de los resultados (Álava, M., y Álava, D.,2022, p. 145).

Los resultados obtenidos fueron base para el planteamiento de una propuesta de solución. Se consideró como población 1108 trabajadores, de los cuales se tomó una muestra de las 286 personas de la cual se escogió por medio de un muestreo no probabilístico a conveniencia del autor a 50 empleados que laboran en el edificio central, los cuales representan el 4,5% de la población.

Resultados

Una vez elaboradas las preguntas para los instrumentos de recolección de información antes mencionados se aplicó a la muestra seleccionada, es decir a los 50 empleados que laboran en el edificio central y al Director de Talento Humano del Gobierno Provincial de Manabí, de esta manera se pudo conseguir los resultados necesarios para la realización de la presente investigación. Seguidamente se presentan las respuestas obtenidas en la aplicación de la entrevista:

Resultados de la entrevista dirigida al director de talento humano del Gobierno Provincial de Manabí

1. ¿Cómo director de talento humano considera que la selección del personal se da según el perfil y la necesidad del puesto?

No siempre se da la situación antes mencionada, puesto que en varias ocasiones llega nuevo personal enviados con disposiciones de las autoridades, los mismos que no se da según el perfil o necesidad el puesto de trabajo.

2. ¿Considera que en la institución existe un Plan de capacitación y formación adecuada?

En la actualidad la institución cuenta con un Plan de capacitación y formación anual, que no está actualizado, considero debe de ser con más frecuencias las capacitaciones para el personal.

3. ¿La institución se preocupa por motivar al Talento Humano para mejorar el desempeño laboral para su personal?

Como director de recursos humanos considero que es de suma importancia la motivación del Talento Humano, ya que un trabajador motivado se desempeña mejor en sus labores, sin embargo, no siempre se encuentran motivados.

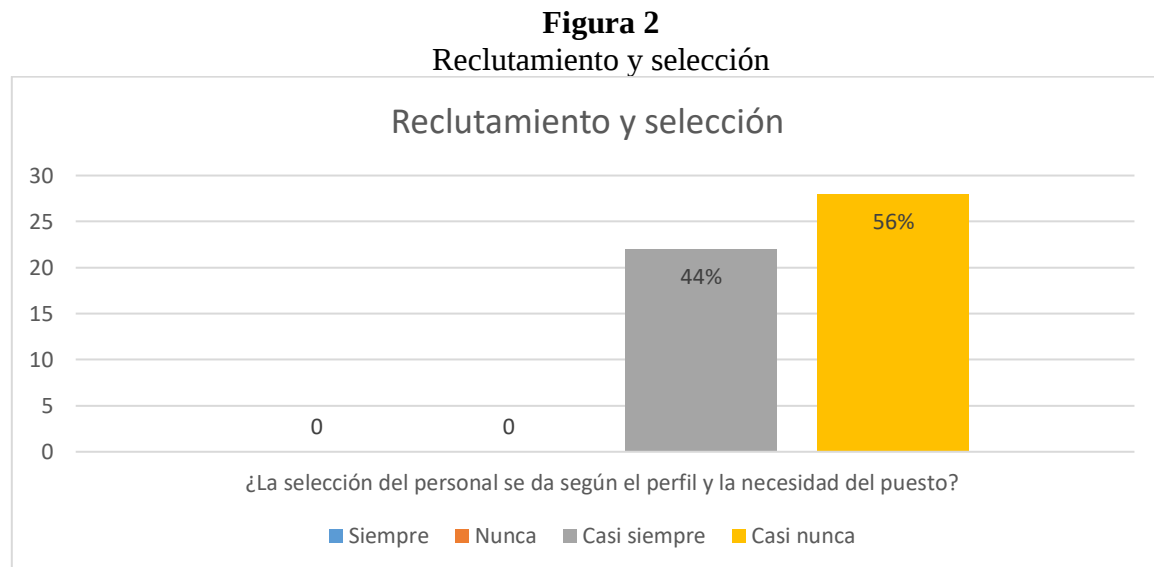
4. ¿Considera que un Modelo de gestión estratégica de Talento Humano es parte esencial para desarrollo del desempeño laboral de la Institución?

Si, porque la implementación de estrategias de gestión podrá mejorar el desempeño laboral del personal, ya que al tener al capital humano trabajando en las mejores condiciones

se traduce, en mayor productividad y un escenario más favorable para el desarrollo profesional de los empleados, esto es algo fundamental para contar con un equipo motivado y con ganas de aprender y crecer, demostrando un desempeño laboral exitoso y por ende el logro de objetivo institucional.

Como se puede apreciar con las respuestas dadas por el director de recursos humanos se puede interpretar que no siempre la selección del personal se da según el perfil y la necesidad del puesto, actualmente el Gobierno Provincial de Manabí no cuenta con Plan de capacitación y formación continuo, la institución se preocupa por motivar al Talento Humano para mejorar el desempeño laboral para su personal, sin embargo, no siempre se encuentran motivados, considerando que un Modelo de gestión estratégica de Talento Humano es parte esencial para desarrollo del desempeño laboral de la Institución.

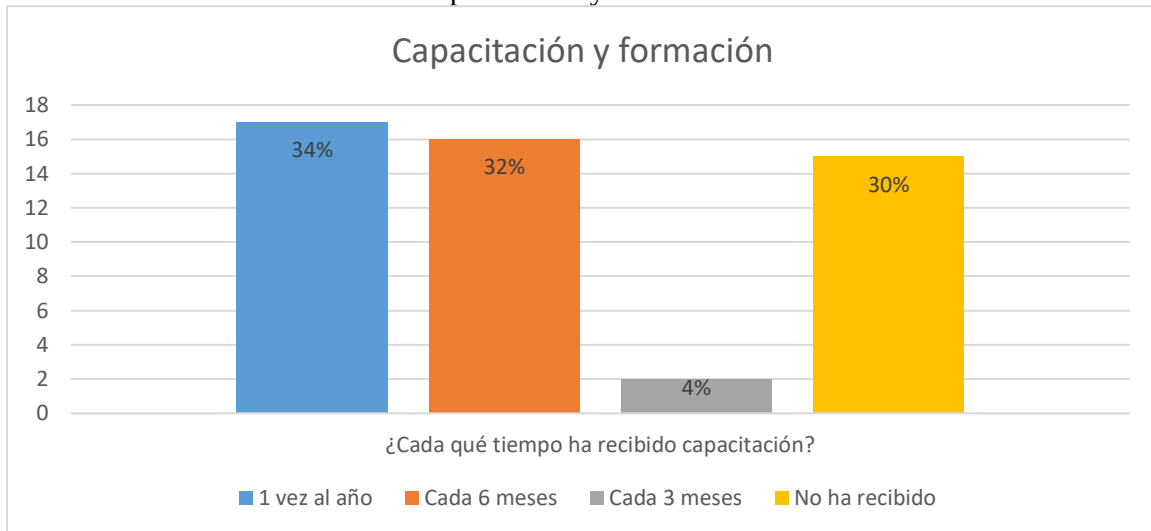
Resultados de la encuesta dirigida a los empleados que laboran en el edificio central del Gobierno Provincial de Manabí



Fuente: Elaboración propia

Del 100% de personas encuestadas el 44% responde que el proceso de reclutamiento y selección realizada en Gobierno Provincial de Manabí casi siempre y el 56% que casi nunca cumple con las expectativas de cada cargo ya que no siempre se encuentran acorde al perfil profesional solicitado.

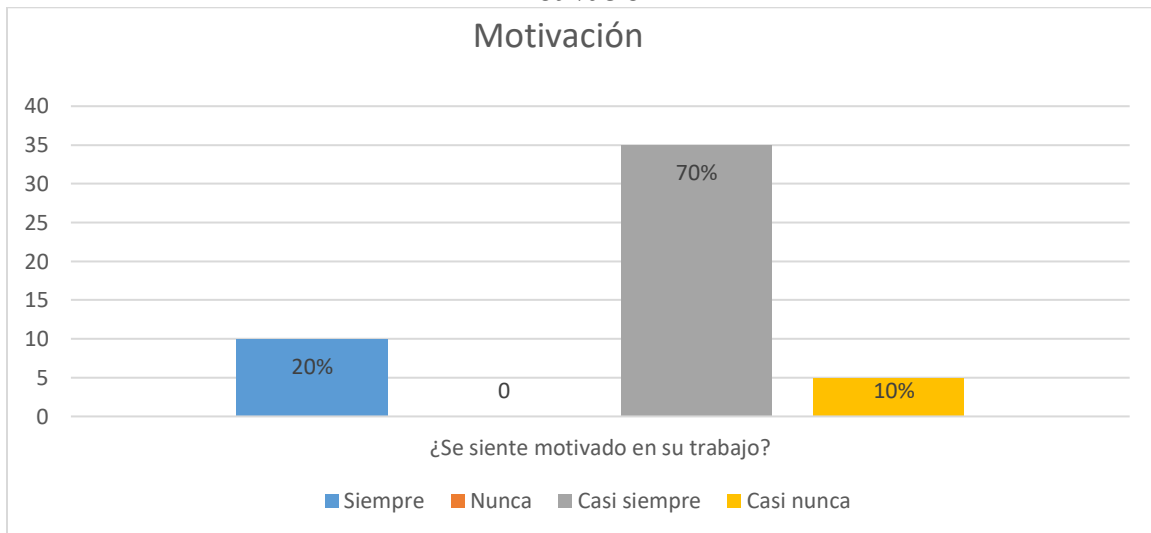
Figura 3
Capacitación y Formación



Fuente: Elaboración propia

El 34% de los encuestados consideran que ellos cumplen con las capacitaciones una vez al año, del plan de capacitaciones anuales del Gobierno Provincial de Manabí, el 32% cada 6 meses, el 4% cada 3 meses y el 30% no ha recibido capacitaciones.

Figura 4
Motivación



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a si se sienten motivado en su trabajo el 20% indica que siempre, el 70% casi siempre y el 10% casi nunca, estos resultados reflejan la falta de motivación de los encuestados.

Análisis de los Resultados

El estudio estuvo direccionado hacia el Gobierno provincial de Manabí. En el área de estudio se realizó el diagnóstico del talento humano donde se observa:

1. La selección de colaboradores no se da según el perfil y la necesidad del puesto
2. No cuenta con Plan de capacitación y formación continuo
3. Existencia del fenómeno de respuesta psicológica como lo es la desmotivación personal
4. Reconocimiento de que un modelo de gestión estratégica de Talento Humano sería parte esencial para desarrollar el desempeño laboral de la Institución.

Discusión

De acuerdo con los resultados conseguidos mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos se puede exteriorizar que es recomendable un Modelo de gestión estratégica de Talento Humano como contribución a la gestión del desempeño laboral del personal del Gobierno Provincial de Manabí, lo cual está sustentado por Hidalgo Hidalgo, B. E. (2022). en su trabajo de tesis de gestión del talento humano y su incidencia en la calidad del desempeño laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Eloy Alfaro, del Cantón Chone, provincia de Manabí donde manifiesta que:

La buena gestión del talento humano depende el desempeño que tengan los empleados dentro de sus puestos de trabajos es recomendable que la organización cree estrategias que le permita identificar los principales aspectos a fortalecer dentro de esta área, para así mejorar la productividad de su personal y de esta manera contribuir con el desarrollo de los objetivos institucionales (pág. 35).

De la misma forma Rivera Rodenas, E. X. (2022) manifiesta que:

Los fundamentos teóricos consideran a la Gestión del talento humano como el proceso que facilitara el desarrollo de la llamada fuerza laboral, el crecimiento de se consiguen a través de diversas herramientas que permiten incrementar el progreso de desarrollo de las capacidades de los profesionales, en el contexto grupal, así como individual de los colaboradores. Adicionalmente los procesos de la capacitación, que está orientado al progreso individual de las personas, la realización de talleres que faciliten la adopción del cambio, como un medio de mejoramiento a través de medios de comunicación e interacción más dinámicos. Mantener un contexto en el cual los colaboradores, puedan establecer adecuadas condiciones laborales, que facilite el desarrollo de sus labores, estas implican también, generar un direccionamiento en relación a la calidad de vida, bienestar general (pág. 44).

En ese sentido Molina y otros (2021) en su artículo sobre el Modelo de gestión estratégica de Talento Humano para el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, dentro de sus conclusiones:

Se determinó un Modelo de gestión estratégica de Talento Humano para el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, con la finalidad de mejorar el desarrollo de todos los subsistemas que se encuentran alienados a la planificación estratégica institucional basado en cuatro ejes: Reclutamiento y selección; capacitación y formación, Evaluación de desempeño y compensaciones y beneficios (pág. 200).

Finalmente, Anchundia (2018), señala que los indicadores o normas que faciliten la promoción de los procesos de selección de la fuerza laboral, de la productividad deben promover las condiciones de trabajo, capacitación y actualización y por otro lado Álvarez et al. (2018), indica que la gestión del talento humano debe de orientar de manera estratégica al recurso humano, teniendo en cuenta que este recurso es lo más valioso que tienen las organizaciones, de esta coincidiendo con lo propuesto por los investigadores mencionados en virtud de que es importante para el desarrollo e toda organización los aspectos de generar metas y condiciones de trabajo de la mano con las normas vigentes en cuanto a materia aboral (Rivera Rodenas, E. X.,2022,pág. 46).

Conclusiones

La fundamentación epistemológica del proceso de Gestión del Talento Humano hizo posible sistematizar las teorías y estudios necesarios para elaborar el presente trabajo también mediante ella se pudo evidenciar la importancia de la gestión estratégica del talento humano para mejorar el desempeño laboral del Gobierno Provincial de Manabí.

La aplicación de la entrevista y la encuesta mediante el cuestionario de preguntas como instrumento válido y confiable permitió diagnosticar el estado actual del proceso de la Gestión Estratégica del Gobierno Provincial de Manabí obteniendo como principal resultado que existe una inadecuada gestión de talento humano, donde el empleado no se siente motivado

A partir de dicho diagnóstico se pudo evidenciar la necesidad de la creación de una estrategia que contribuya positivamente con el desempeño laboral del Gobierno Provincial de Manabí, para de esta manera establecer políticas internas de desarrollo del talento humano que tengan como fin retener a las personas, mejorar su desempeño y crear climas laborales que permitan el crecimiento institucional alineado a establecer un orden organizacional para cumplir con los objetivos previstos en el plan operativo del Consejo Provincial de Manabí.

Gestionar y evaluar el desempeño del personal adecuadamente, para de esta manera crear planes individuales de desarrollo que permitan aprovechar el potencial de los colaboradores y asegura el crecimiento económico de la empresa.

Referencias bibliográficas

- Aamodt, M. G. (2010). *Psicología industrial/organizacional: Un Enfoque Aplicado*. México: Cengage Learning.
- Álava, M., y Álava, D. (2022). Youtube como refuerzo académico en la asignatura de matemática de octavo año básico. *MQR Investigar*, 6(4), 136-155. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.6.4.2022.136-155>
- Álvarez, B., Inda, B., Álvarez, A., Figueroa, M. y Yoza, N. (2018), Gestión del talento humano orientado al modelo de evaluación de desempeño de los servidores públicos. *Polo de Conocimiento* 3(1), 182-196: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/422/pdf>
- Amador, N. A. (2018). Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales. *Nova scientia*, 10(21), 423-440. doi:oi: <https://doi.org/10.1590/2175-35392019017926>
- Anchundia, A. (2018). *Sistema de gestión del talento humano y su influencia en el nivel académico de la carrera de ingeniería industrial* [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Manabí. Manabí] Dissertations & Theses A&I. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n4/2218-3620-rus-10-04-207.pdf>
- Barrios-Hernández, K, Olivero-Vega, E, & Figueroa-Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas [Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities]. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. Santa fe de Bogotá, Colombia: McGraw-hill/Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (5ª. ed.). México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill
- Choi, J. Y. (2018). Relative Importance of Major. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), 377-389
- Cuello, R. B. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 54-60.
- Dessler, G. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- Hidalgo Hidalgo, B. E. (2022). *Gestión del talento humano y su incidencia en la calidad del desempeño laboral de los servidores del Gobierno autónomo descentralizado Eloy Alfaro, del cantón Chone, provincia de Manabí* (Bachelor's thesis).
- Marroquín Enciso, M. D. (2017). *Análisis en las organizaciones de la gestión del talento humano sobre el modelo tradicional de Recursos Humanos como factor relevante para el bienestar organizacional y personal de los colaboradores*. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/99249/TESINA%20AN%C3%81LISIS%20EN%20LAS%20ORGANIZACIONES%20DE%20LA%20GESTI%C3%93N%20DEL%20TALENTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Molina-Romo, J. G., Bermeo-Pazmiño, K. V., & Cisneros-Quintanilla, D. P. (2021). Modelo de gestión estratégica de Talento Humano para el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. *CIENCIAMATRIA*, 7(12), 178-203.
- Montejo, A. P. (2001). *Evaluación del desempeño laboral*. *Gestión*, 2(9).

- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Pedraza, E. A. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3).
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131595182010000300010&lng=es&tlng=es.
- Quijije Fernández, G. A., & Jara Alvarado, M. B. (2022). Estrategias para la autopreparación de la física mediante el asesoramiento virtual. *MQR Investigar*, 6(4), 646-663.
<https://doi.org/10.56048/MQR20225.6.4.2022.646-663>
- Rivera Rodenas, E. X. (2022). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Tarma*, 2021.
- Rojas, R. (2013). *Guía para realizar investigaciones sociales*. Mexico, D.F.: Plaza y Valdés.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (7ma. Edición ed.). México: Prentice Hall.
- Rodríguez-Marulanda, K. P.-C.-1. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, (87), 79-101.
- Silva, E. S. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Morales, región San Martín. *Tzhoecoen*, 10(1), 56-63. doi:doi:https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Aval Epoch, 133.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Riobamba: La Caracola.
- Vásquez, A. y Lara (2015). *OverBlog*. <http://google.over-blog.es/article-%2028524229.html>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior, tesis, proyecto, etc.