

Human Talent Management and Its Relationship with Process Management: Case GAD Canton La Maná - Ecuador

Freddy Hernán Bustamante Vera¹, Cinthia Maricela Camacho Medranda²

Corresponding Author: Freddy Hernán Bustamante Vera fbustamante@uteq.edu.ec

¹*Facultad de Ciencias Sociales, Económicas y Financieras, Universidad Técnica Estatal de Quevedo
<https://orcid.org/0000-0002-0343-1856>*

²*Unidad Educativa José María Aspiazu Y Avilés, Ministerio de Educación del Ecuador, Quinsaloma*

ABSTRACT: *It was carried out with the purpose of improving the management and human talent management of the GAD of the canton La Maná - Ecuador; For this reason, it was necessary to orient the design of a human talent management model, based on the basic elements that allow the institution to use, incorporating the necessary resources and resources such as: The techniques that establish the use and application of Training and improvement of the most important resource of any organization, human capital, methods and techniques were applied that facilitated the direct and indirect approach with the object of study to know the problem immersed in the current situation, and in parallel to make the analysis and interpretation that led to the results adjusted to the total reality of the processes applied in this area; Therefore, it is necessary: the collaborators of the administrative area mostly claim to ignore what a Human Talent Process Management Model is; While the survey technique applied allowed to establish that the work environment suffers from favorable conditions in labor relations.*

KEY WORD: *Ecuador, human talent, management, management model, process management.*

Date of Submission: 09-11-2023

Date of acceptance: 24-11-2023

I. INTRODUCCION

En un mundo cada vez más globalizado, es un reto proponer cambios de gestión administrativa en una institución que tiene que luchar activamente con la consecución de los objetivos y metas propuestas junto con la realidad en el país en que se vive. Un modelo de gestión de talento humano es la piedra angular para que el desempeño de los empleados sea efectivo y se pueda alcanzar con éxito los objetivos de la empresa, por esta razón es muy importante implementar un diseño de una estructura organizacional de gestión del talento humano, apoyadas en los subsistemas de reclutamiento, selección, inducción, capacitación, remuneración y mantenimiento, para el mejoramiento del desempeño laboral del cliente. El éxito de toda organización depende, cada vez más, de que sus procesos estén alineados con sus estrategias, misión y objetivos. Detrás del cumplimiento de un objetivo, se encuentra la realización de un conjunto de actividades que, a su vez, forman parte de un proceso; de ahí que el enfoque de procesos sea hoy una herramienta tan poderosa por su capacidad de contribuir de forma sostenida a los resultados, siempre que la organización diseñe y estructure sus procesos pensando en sus usuarios.

La presente investigación tiene como objeto determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la gestión por procesos en el Gobierno Autónomo Descentralizado “GAD” Municipal del cantón La Maná – Ecuador con el propósito de mejorar su situación actual; para lo cual se debe elaborar un diagnóstico sobre las competencias de los colaboradores de la institución frente a las demandas y requerimientos de los usuarios. El Estado ecuatoriano en el Plan Nacional de Desarrollo contempla la gestión por procesos como una de las herramientas de gestión institucional que permite medir la eficiencia de los procesos directivos, operativos y administrativos, para tomar decisiones que faciliten la implementación de mejoras que garanticen una mayor eficiencia de las actividades que lleva a cabo la entidad. Por otra parte, el talento humano es el activo más importante para las organizaciones del sector público, contemplando la legislación nacional del servicio público, el garantizar buenas condiciones de trabajo que contribuyan a un buen desempeño en el puesto de trabajo, interviniendo para el efecto, la gestión del talento humano.

Por este motivo es necesario investigar la relación entre la gestión por procesos y la gestión del talento humano, más aún cuando no se ha definido en la institución el mapa de procesos de la gestión del talento

de los empleados del GAD del cantón La Maná, lo cual les da mayor confiabilidad y certidumbre a los resultados de la investigación.

III. RESULTADOS

Tabla 1: Cuántos años labora en esta institución

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menos de 1 año	26	20.%
De 1-5 años	33	26.%
Más de 5 años	68	54.%
Total	127	100.%

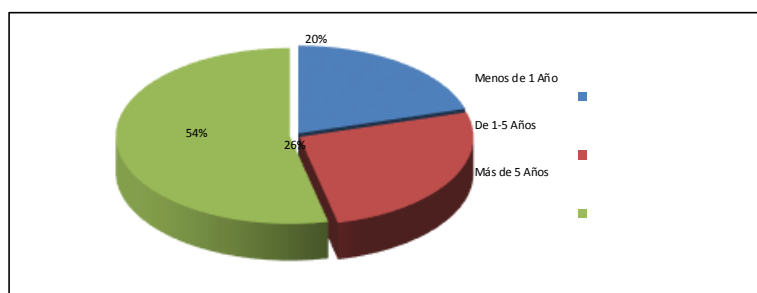


Figura 2: Cuántos años labora en esta institución

El 20% de los encuestados indicó que labora menos de un año en el GAD del cantón La Maná; el 26% entre 1-5 años de servicio; y el 54% más de 5 años. El análisis del gráfico refleja que el mayor porcentaje de colaboradores del GAD del cantón La Maná laboran por un lapso mayor a cinco años.

Tabla 2: Sabe usted que es un Modelo de Gestión por Procesos

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	23	18.%
No	104	82.%
Total	127	100.%

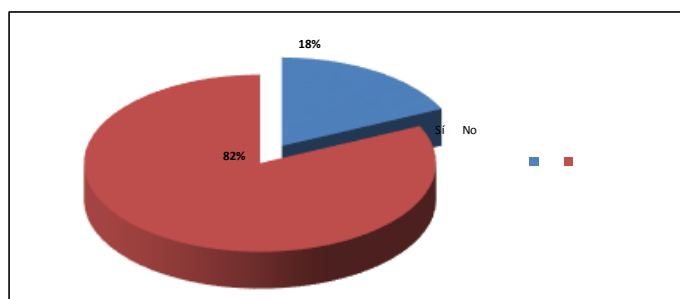


Figura 3: Sabe usted que es un Modelo de Gestión por Procesos

El 18% de los colaboradores encuestados manifestaron que, si saben que es un Modelo de Gestión por Procesos, a diferencia del 82% que dijeron no saber que es un Modelo de Gestión por Procesos. El cuadro muestra un porcentaje significativo de los colaboradores que no sabe que es un Modelo de Gestión por Procesos.

Tabla 3: Considera usted que existe un ambiente adecuado y agradable en su área de trabajo

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	2	2.%
Casi siempre	52	41.%
A veces	73	57.%
Total	127	100.%

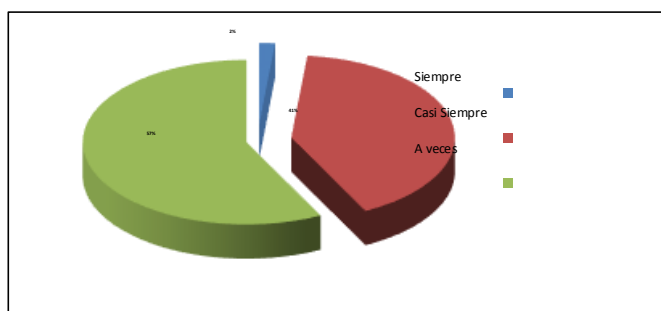


Figura 4: Considera usted que existe un ambiente adecuado y agradable en su área de trabajo

El 2% de los colaboradores del GAD de la Maná consideran que siempre existe un ambiente agradable de trabajo; el 41% creen que casi siempre, y el 57% consideran que a veces. El gráfico refleja que el mayor porcentaje de encuestados cree que solo a veces es agradable el ambiente de trabajo en las áreas de trabajo del GAD del cantón La Maná.

Tabla 4: Cree usted que la máxima autoridad de la institución impulsa un liderazgo participativo para dirigir a sus colaboradores

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	1.%
Casi siempre	21	17.%
A veces	105	82.%
Total	127	100.%

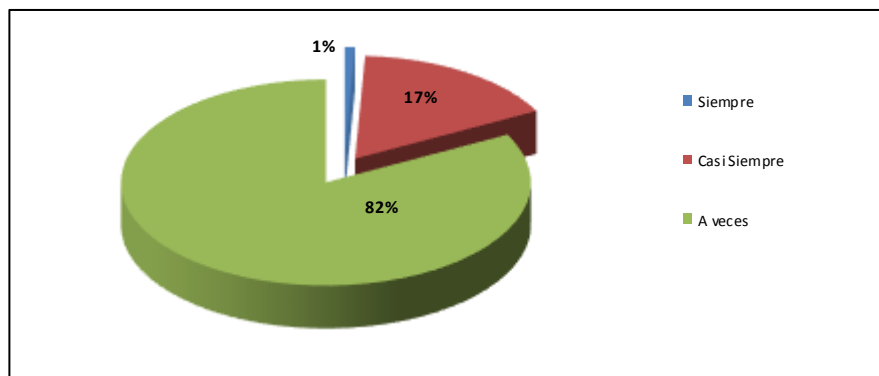


Figura 5: Cree usted que la máxima autoridad de la institución impulsa un liderazgo participativo para dirigir a sus colaboradores

El 1% de los colaboradores del GAD de la Maná consideran que la máxima autoridad de la institución siempre impulsa un liderazgo participativo, el 17% cree que casi siempre; y el 82% considera que a veces. El gráfico refleja que el mayor porcentaje de encuestados cree que solo a veces la máxima autoridad impulsa un liderazgo participativo dentro de la institución.

Tabla 5: Sabe usted con qué frecuencia la Unidad del Talento Humano del GAD del Cantón La Maná ejecuta algún plan de capacitación para los colaboradores de la institución

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	1.0%
Casi siempre	16	13.0%
A veces	110	86.0%
Total	127	100.0%

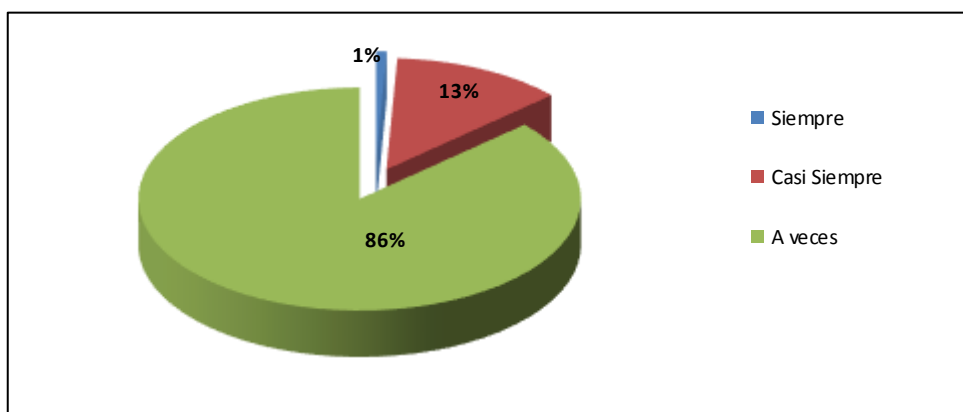


Figura 6: Sabe usted con qué frecuencia la Unidad del Talento Humano del GAD del Cantón La Maná ejecuta algún plan de capacitación para los colaboradores de la institución

El 1% de los colaboradores del GAD de la Maná consideran que la Unidad de Talento Humano ejecuta algún Plan de capacitación con frecuencia calificada de Siempre, el 13% Casi siempre; y el 86% A veces. El gráfico refleja que el mayor porcentaje de encuestados considera que la Unidad de Talento Humano ejecuta algún Plan de Capacitación con frecuencia calificada de A veces.

Tabla 6: Se han definido sus funciones y responsabilidades a través de un manual de procedimientos

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	15	12 %
No	3	2%
No Sabe	109	86%
Total	127	100

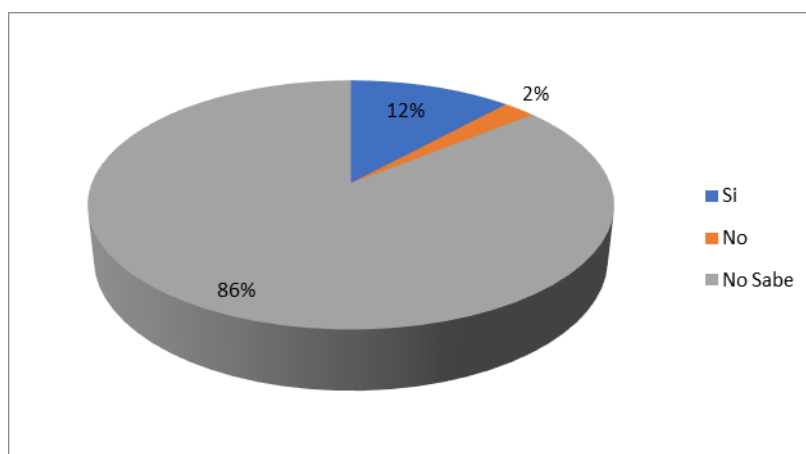


Figura 7: Se han definido sus funciones y responsabilidades a través de un manual de procedimientos

El 1% de los colaboradores del GAD de la Maná consideran que la Unidad de Talento Humano ejecuta algún Plan de capacitación con frecuencia calificada de Siempre, el 13% Casi siempre; y el 86% A veces. El gráfico refleja que el mayor porcentaje de encuestados considera que la Unidad de Talento Humano ejecuta algún Plan de Capacitación con frecuencia calificada de A veces.

Tabla 7: Conoce usted si existe un mapa de Gestión por procesos en el GAD Municipal de La Maná

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	11	9.%
No	116	91.%
Total	127	100.%

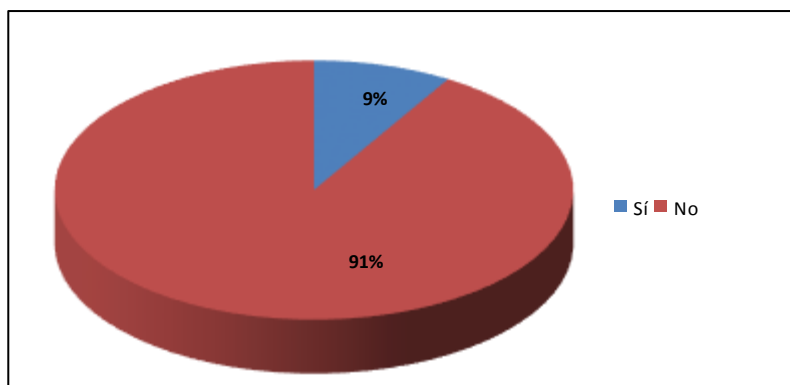


Figura 8: Conoce usted si existe un mapa de Gestión por procesos en el GAD Municipal de La Maná

El 9% de los colaboradores encuestados manifestaron que si existe un mapa de Gestión por Procesos, a diferencia del 91% que manifestaron que no existe dicho mapa. El cuadro muestra que el mayor porcentaje de los colaboradores encuestados manifiestan que no existe un Mapa de gestión por Procesos en el GAD del cantón La Maná.

IV. DISCUSIÓN

La aplicación de los métodos y técnicas de investigación en el desarrollo de la presente investigación, permitieron generar respuestas en su mayoría coincidentes, respecto al objeto de estudio que para este caso es el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Maná.

La Gestión por Procesos y la Gestión del Talento Humano, es considerada una herramienta fundamental en el desarrollo de las actividades productivas en las organizaciones públicas y privadas; puesto que incorpora la técnica y los medios necesarios para lograr eficiencia, eficacia y efectividad en la producción de bienes y servicios, fortaleciendo las estructuras orgánicas y funcionales en todas sus áreas y divisiones.

El Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Maná, como institución pública debe cumplir con una gran responsabilidad social en la generación de servicios y obras básicas que cubran las necesidades prioritarias y también complementarias de la población, para el efecto se requiere asumir el reto por parte de quienes fungen como representantes del GAD, a través del mejoramiento continuo del capital humano, incorporando procesos de cambio sobre la Gestión del Talento Humano.

La información obtenida, y las respuestas proporcionadas por los involucrados en el presente estudio, denotan que existe una problemática latente que se origina precisamente por la ausencia de un Modelo de Gestión por Procesos del Talento Humano, que facilite la tarea de los administradores del GAD del cantón La Maná, en el uso y manejo adecuado del recurso humano como fuente generadora del mejor contingente, sumando esfuerzos y capacidades para lograr objetivos institucionales.

V. CONCLUSIONES

Los colaboradores del área administrativa del GAD del Cantón La Maná, en su mayoría afirman desconocer que es un modelo de gestión por procesos del talento humano.

Existen debilidades en la capacitación del talento humano del GAD del Cantón La Maná, así lo demuestran las respuestas de los colaboradores de la institución, quienes en su mayoría afirmaron que no reciben capacitación permanente para desarrollar sus funciones y tareas.

BIBLIOGRAPHY

- [1]. ASAMBLEA NACIONAL (2010). Ley Orgánica de Servidores Públicos. Quito, Ecuador. Art. 23, Pág. 10.
- [2]. ABENDAÑO, C. RODRÍGUEZ, F. (2009). Estrategias de Negocios, Editorial ABC, Segunda Edición, Bogotá. p. 89
- [3]. BUSTAMANTE, F. (2018). Recuperación De Cartera Con El Mejoramiento Del Control De Riesgo Operacional En El Sistema Bancario. Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana. <https://orcid.org/0000-0002-0343-1856>
- [4]. BUSTAMANTE, F. (2017). Financial Strategies and Their Effect on Short-Term Profitability Case “Internegocios De Hierro S.A.” Quevedo-Ecuador. International Journal of Business and Management Invention. Volumen 6, Número 3. Páginas 54-60. <https://orcid.org/0000-0002-0343-1856>
- [5]. CARRASCO J. (2011). Gestión de Procesos. Editorial ISBN. Cuarta edición. Bogotá. Pág. 9
- [6]. CHIAVENATO I. (2008). Gestión del Talento Humano. MC. Graw Hill. Segunda edición. Bogotá. Pág. 11.
- [7]. CHIVENATO, I. (2008). Gestión del talento humano “Introducción a la moderna gestión del talento humano”. Primera edición. Colombia: McGraw Hill.pág. 67
- [8]. DÁVILA G. (2009). Manual Práctico del jefe de Personal-Las técnicas Utilizadas en las Empresas. Primera edición. Colombia. Pág. 71.
- [9]. DEMING, E. (2008). Cultura de la Calidad. Primera edición. Editorial Mc Graw Hill. Sexta Edición. México D. F. pág. 18.
- [10]. DESSLER G. (2010). Administración del personal. Octava edición. Colombia. Pág.257.
- [11]. HERNÁNDEZ, M. (2012). Gestión por Procesos. Editado por ABC. Primera Edición. Almería. (Pág. 23).
- [12]. HIDALGO, G.; (2010). Análisis, levantamiento y mejora de los procesos de la consultora empresarial IMGROUP SA. Primera edición. Colombia. Pág. 34.
- [13]. PÉREZ, (2008). Gestión por Procesos. ISBN. Segunda edición. Madrid. Pág. 33.
- [14]. JARAMILLO, O. (2007). El concepto de proceso, (en línea). Consultado el 19 de agosto del 2012. Disponible en <http://www.cie.unam.mx/~ojs/pub/Termodinamica/node12.html>. pág. 45.
- [15]. LLOYD, B. (2009). Gestión de Recursos Humanos. Primera edición. España – Madrid: McGraw Hill. Pág. 23.
- [16]. MARTOS, F.; MEZA, V.; LÓPEZ, J (2010). Auxiliares administrativos. Temario Específico. Editorial Mad. S.L. Primera Edición. España. Pág. 220.
- [17]. MONDY, R. Wayne N. Robert M. (2008). Administración de Recursos Humanos. Pearson Educación. Novena Edición. México. Pág. 201
- [18]. MORENO García Virginia (2012). Gestión de Recursos Humanos. Málaga. Editorial IC. Segunda edición. Pág. 12.
- [19]. GÓMEZ, J.; DESONGLES, J.; CALVO, J. (2008). Personal de Servicios Generales del Servicio Gallegos de Salud. Temario Materias Específicas Volumen 1. Editorial Mad,S.L. Primera Edición. España. Pág. 220.
- [20]. GUSTAVO, (2008). Manual Práctico del Jefe de Personal-Las técnicas Utilizadas en las Empresas. Primera edición México. Pág. 73.
- [21]. HERNÁNDEZ, Miguel (2012). Gestión por Procesos. Editado por ABC. Primera Edición. Almería. (Pág. 23).
- [22]. FONTALVO, T.; VERGARA J.; (2010). La Gestión de la calidad en los servicios ISO 9001:2008. Editorial Eumed – Universidad de Málaga. Edición Primera. Málaga, España. Pág. 70.
- [23]. PINO, (2008). Administración de Recursos Humanos. Quito: Mundo Edición. Primera edición. Ecuador. pág. 33.
- [24]. RODRÍGUEZ, J. (2009). Administración moderna de personal. Fundamentos. México: ECAFSA. Primera edición. Bogota. pág. 49.
- [25]. SILICEO, A (2009). Capacitación y Desarrollo del Personal. Segunda edición. México Pág. 25.
- [26]. TEJADA, Z. A. (2008). Los modelos actuales de Gestión en las organizaciones, Gestión del talento,Gestión del conocimiento y Gestión por competencias. Barranquilla – Colombia. Pág. 45.

Freddy Hernán Bustamante Vera, et. al. “Human Talent Management and Its Relationship with Process Management: Case GAD Canton La Maná - Ecuador.” *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, vol. 12(11), 2023, pp. 42-48. Journal DOI- 10.35629/8028