



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Proyecto de investigación previo a la obtención
del Grado Académico de Magister en Gestión
Pública.

TEMA

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU EFICACIA EN LAS ADQUISICIONES
EJECUTADAS POR EL PERSONAL DE COMPRAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN QUEVEDO,
AÑO 2023

AUTOR

CPA. HENRY ARCECIO BARAHONA CAMPUZANO

DIRECTORA

ING. ELSA LEUVANY ÁLVAREZ MORALES, PHD.

QUEVEDO – ECUADOR

2025



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Proyecto de investigación previa a la obtención
del Grado Académico de Magister en Gestión
Pública.

TEMA:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU EFICACIA EN LAS ADQUISICIONES
EJECUTADAS POR EL PERSONAL DE COMPRAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN QUEVEDO,
AÑO 2023

AUTOR

CPA. HENRY ARCECIO BARAHONA CAMPUZANO

DIRECTORA

ING. ELSA LEUVANY ÁLVAREZ MORALES, PHD.

QUEVEDO – ECUADOR

2025

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR

Ing. Elsa Leuvany Álvarez Morales, PhD., en calidad de directora del Proyecto de Investigación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión Pública.

CERTIFICA:

Que el CPA. **HENRY ARCECIO BARAHONA CAMPUZANO**, ha cumplido con la elaboración del Proyecto de Investigación titulado **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU EFICACIA EN LAS ADQUISICIONES EJECUTADAS POR EL PERSONAL DE COMPRAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN QUEVEDO, AÑO 2023.”**; el mismo que está apto para la presentación y sustentación respectiva.

Quevedo, septiembre del 2025



Elsa Leuvany Alvarez
Morales



-ING. Elsa Leuvany Álvarez Morales, PhD.

DIRECTORA

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Cpa. Henry Arcecio Barahona Campuzano**, con cédula número **1206775189** declaro que el trabajo titulado **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU EFICACIA EN LAS ADQUISICIONES EJECUTADAS POR EL PERSONAL DE COMPRAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN QUEVEDO, AÑO 2023"** es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y que cuenta con la consulta de las referencias bibliográficas que se incluye en este documento.

La Universidad Técnica Estatal de Quevedo puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la ley de propiedad intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.



Cpa. Henry Arcecio Barahona Campuzano

CI # 1206775189

AUTOR

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mis padres, quienes han sido fundamentales en mi formación, inculcándome valores, buenos hábitos y sentimientos positivos. A mi madre, que ha sido mi apoyo incondicional y el pilar sobre el cual he podido construir este logro; siempre tuvo una palabra de aliento que me motivó a no rendirme y a seguir adelante hasta alcanzar mis objetivos. A mi padre, por enseñarme cada día que, aunque el camino sea difícil, nunca hay que rendirse y siempre hay que avanzar, sin importar los obstáculos. También quiero dedicar este trabajo a mis hermanos, Walter, Adrián y Mayerli, ya que ellos han sido parte esencial de este viaje, brindándome ánimo y apoyo en los momentos complicados, siempre presentes para motivarme a seguir adelante.

Y en especial a mi esposa, Thalía Lisseth Yulan Rosado, que es mi fuente de inspiración y la encargada de acompañarme en este largo y duro camino siempre brindándome todo su cariño, su comprensión, sus hermosas palabras de aliento, su amor incondicional y sobre todo su apoyo constante, a mis hijos Matthew y Luciana, este trabajo es un ejemplo para ellos sobre la superación y constancia. Mi triunfo es para ustedes. ¡Los Amo!

Finalmente, me gustaría dedicar unas palabras a mí mismo. Reconozco el esfuerzo, la dedicación y el sacrificio constantes que he invertido, incluso en los días más desafiantes, cuando sentía que no podía más. Querida yo, te felicito por haber enfrentado los cambios y asumidos riesgos sin rendirte.

Epa. Henry Arceic Barahona Campuxano

AGRADECIMIENTO

Ha llegado el momento de finalizar esta etapa de mi tesis, y quiero expresar mi más profundo agradecimiento. En primer lugar, a Dios, quien me otorgó la fortaleza necesaria para enfrentar este año tan retador, lleno de esfuerzo y dedicación. Gracias a esa fe inquebrantable, he podido concluir con éxito una fase más en mi desarrollo profesional. A mi familia, que ha sido mi pilar y apoyo constante en este camino; a mis padres, cuyo amor incondicional me ha acompañado en la realización de mis sueños y objetivos.

Quiero hacer una mención especial a mi esposa, Thalía; sin su motivación, no estaría en este punto de mi vida, muchas gracias por brindándome su apoyo, por escucharme y motivarme para alcanzar esta meta. Estoy profundamente agradecido por su paciencia incomparable, confianza y motivación.

A mis compañeras de estudio Diana, Johanna y Genesis, gracias por ser los mejores compañeros de clase. Nos hemos apoyado mutuamente en los buenos y malos momentos, compartiendo consejos valiosos y manteniéndonos enfocados en nuestras metas. Valoro sinceramente su amistad, apoyo y cariño.

Por último, quiero expresar mi gratitud a mi directora de tesis por compartir sus conocimientos conmigo. Gracias por permitirme crecer y avanzar en mi carrera profesional, por reconocer mis habilidades y confiar en mi investigación, así como por su constante disposición y apoyo que me facilitaron la culminación de este trabajo. Espero que esta versión sea lo que buscabas y te resulte útil.

Cpa. Henry Arceio Barahona Campuzano

PRÓLOGO

La gestión de talento humano se ha convertido en un asunto de suma importancia en el sector de Gestión pública, particularmente en el marco de las compras efectuadas por organismos gubernamentales. En este contexto, este análisis se enfoca en la efectividad de la gestión de talento humano sobre las adquisiciones realizadas por el personal de compras públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quevedo durante el año 2023. Este estudio no solo es relevante, sino que también es vital para comprender cómo la calidad del capital humano puede afectar la eficacia y eficiencia de los procesos de compra pública.

Conforme el Gobierno Municipal de Quevedo se topa con retos actuales, como la transparencia en la gestión pública, la rendición de cuentas y la responsabilidad, resulta esencial que la gestión del talento humano se encuentre en sintonía con las metas institucionales. La puesta en marcha de políticas que promuevan la implicación directa del personal en la elaboración de estrategias de contratación no solo incrementa la eficiencia de los procedimientos.

Actualmente, la gestión del talento humano en los procesos de adquisiciones públicas en el Ecuador enfrenta grandes desafíos. Datos del Servicio Nacional de Contratación Pública SERCOP (2022), muestran que el 30% de los contratos adjudicados a nivel nacional experimentan retrasos importantes debido a la falta de capacitación y desarrollo de capacidades del personal que gestiona estos procesos.



Firmado electrónicamente por:
PEDRO JULIO CRUZ
CORNEJO

Econ. Pedro Julio Cruz Cornejo

Magister en Gestión Pública

RESUMEN

El presente estudio abordó la problemática acerca de la gestión del talento humano en la eficacia de las adquisiciones ejecutadas por el personal de compras públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quevedo en el año 2023. El objetivo principal se centró en evaluar la gestión del talento humano y su incidencia en la eficacia de las adquisiciones durante el año 2023. La investigación tuvo un enfoque mixto (cualitativo – cuantitativo) con diseño descriptivo-correlacional. Se aplicó el método deductivo, a partir de una base teórica sólida; método descriptivo, este permitió entender y presentar la situación actual mediante la técnica de encuestas con cuestionarios; el método de análisis estadístico fue indispensable para cuantificar las variables. La población y muestra de estudio estuvo compuesta por un total de 16 personas del GAD Municipal del Cantón Quevedo. Los hallazgos principales mostraron que el 81% del personal percibe una relación positiva entre la gestión del talento humano y la eficacia de las adquisiciones. Se destacaron fortalezas como la alta cualificación y el compromiso normativo. Sin embargo, el 69% no percibe impacto de la motivación en su productividad, y el 94% señala que la carga laboral impide la mejora continua. Se concluyó que, la gestión del talento humano incide en la eficacia de las adquisiciones: la capacitación y el desempeño influyen positivamente en transparencia y eficiencia, pero persisten deficiencias en cobertura, pertinencia y formación avanzada. La sobrecarga laboral, débil motivación y limitado uso tecnológico representan brechas críticas que restringen la mejora continua.

Palabras clave: *Gestión, Capacitación, Evaluación del desempeño, Desarrollo de Talento Humano, Compras públicas.*

ABSTRACT

This study addressed the issue of human talent management in the effectiveness of procurement executed by the public procurement staff of the Municipal Decentralized Autonomous Government of Quevedo Canton in 2023. The main objective focused on evaluating human talent management and its impact on procurement effectiveness during 2023. The research had a mixed approach (qualitative-quantitative) with a descriptive-correlational design. The deductive method was applied, based on a solid theoretical foundation; the descriptive method allowed for understanding and presenting the current situation through questionnaire surveys; the statistical analysis method was essential to quantify the variables. The study population and sample consisted of a total of 16 people from the Municipal Decentralized Autonomous Government of Quevedo Canton. The main findings showed that 81% of staff perceive a positive relationship between human talent management and procurement effectiveness. Strengths such as high qualifications and regulatory commitment were highlighted. However, 69% do not perceive any impact of motivation on their productivity, and 94% report that workload impedes continuous improvement. It was concluded that human talent management impacts the effectiveness of procurement: training and performance positively influence transparency and efficiency, but deficiencies persist in coverage, relevance, and advanced training. Work overload, weak motivation, and limited use of technology represent critical gaps that restrict continuous improvement.

Keywords: *Management, Training, Performance Evaluation, Human Talent Development, Public Procurement.*

ÍNDICE

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRÓLOGO.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
ÍNDICE.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS	xv
INTRODUCCIÓN	xvii
CAPÍTULO I	1
MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1 UBICACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	2
1.2 SITUACIÓN ACTUAL DE LA PROBLEMÁTICA	3
1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	4
1.3.1 Problema General	4
1.3.2 Problema Derivados.....	5
1.4 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	5
1.5 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.....	6
1.5.1 Objetivo general.....	6
1.5.2 Objetivos específicos	6

1.6	JUSTIFICACIÓN	6
	CAPÍTULO II.....	9
	MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	9
2.1.	FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL.....	10
2.1.1.	Gestión	10
2.1.2.	Gestión del Talento Humano	11
2.1.3.	Talento Humano.....	11
2.1.4.	Formación en el Talento Humano.....	12
2.1.5.	Evaluación del desempeño.....	13
2.1.6.	Eficacia de las adquisiciones	14
2.1.7.	Desarrollo de Talento Humano	15
2.1.8.	Eficacia	15
2.1.9.	Adquisiciones.....	16
2.1.10.	Compras públicas.....	17
2.1.11.	Gobierno Autónomo Descentralizado.....	18
2.1.12.	Eficacia de Compras Públicas.....	19
2.2.	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	19
2.3.	FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	36
2.3.1.	Constitución de la Republica del Ecuador.....	36
2.3.2.	Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contrataciones Públicas (LOSNCP)	38
2.3.3.	Reglamento de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contrataciones Públicas.....	42
2.3.4.	Ley Orgánica de la Función Pública (LOSP)	42
2.3.5.	Ley de transparencia y acceso a la información pública	43

CAPÍTULO III.....	44
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	44
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	45
3.1.1. Exploratoria	45
3.1.2. Descriptiva	46
3.1.3. Correlacional.....	46
3.2. MÉTODOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	46
3.2.1. Método deductivo	47
3.2.2. Método descriptivo	47
3.2.3. Método de análisis estadístico	47
3.3. CONSTRUCCIÓN METODOLÓGICA DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN.....	47
3.3.1. Población y muestra.....	48
3.3.1.1. <i>Población</i>	48
3.3.1.2. <i>Muestra</i>	48
3.3.2. Técnicas de investigación	49
3.3.2.1. <i>Entrevistas</i>	49
3.3.2.2. <i>Encuesta</i>	49
3.3.3. Instrumentos de recolección de información	50
3.3.3.1. <i>Análisis documental</i>	50
3.3.3.2. <i>Cuestionario de la entrevista</i>	50
3.3.3.3. <i>Cuestionario de la encuesta</i>	50
3.4. ELABORACIÓN DEL MARCO TEÓRICO	51
3.5. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	52

3.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS	53
CAPÍTULO IV	55
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	55
4.1. ESTADO ACTUAL DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO APLICADA AL PERSONAL DE COMPRAS PÚBLICAS GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN QUEVEDO IDENTIFICANDO FORTALEZAS, DEBILIDADES Y OPORTUNIDADES DE MEJORA EN RELACIÓN CON LA EFICACIA DE LAS ADQUISICIONES.....	56
4.1.1. Entrevista dirigida al coordinador del Departamento de Compras Públicas	60
4.1.2. Encuesta dirigida al personal del Departamento de Compras Públicas.....	63
4.1.3. Análisis e interpretación de los resultados del primer objetivo	68
4.1.4. Discusión del primer objetivo.....	70
4.2. RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA EFICACIA DE LAS ADQUISICIONES EJECUTADAS POR EL PERSONAL DE COMPRAS PÚBLICAS, CONSIDERANDO FACTORES COMO CAPACITACIÓN, EL DESEMPEÑO LABORAL Y LA OPTIMIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE COMPRAS	73
4.2.1. Encuesta dirigida al personal operativo y técnico del Departamento de Compras Publicas del GAD Municipal de Quevedo.....	74
4.2.2. Análisis Correlacional según el Coeficiente de Spearman (ρ)	85
4.2.3. Resultados del ANOVA	87
4.2.4. Análisis e interpretación de los resultados del segundo objetivo	88
4.2.5. Discusión del segundo objetivo	90

4.3. IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN, EL DESEMPEÑO LABORAL Y LA OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS EN LA EFICACIA DE LAS ADQUISICIONES DEL DEPARTAMENTO DE COMPRAS PÚBLICAS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN QUEVEDO	92
4.3.1. Análisis e interpretación de los resultados del objetivo #3.....	93
4.3.2. Discusión del tercer objetivo	94
CAPÍTULO V	98
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	98
5.1. CONCLUSIONES	99
5.2. RECOMENDACIONES.....	100
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	101
ANEXOS	107

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de estudio	48
Tabla 2 Análisis de entrevista aplicada a la directora del departamento de Talento Humano.....	57
Tabla 3 Análisis de entrevista aplicada al coordinador del departamento de Compras Públicas.....	60
Tabla 4 Resultados del Análisis Correlacional.....	86
Tabla 5 Análisis ANOVA	87
Tabla 6 Análisis de indicadores de gestión	92

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Reclutamiento y Selección	63
Figura 2 Relevancia de Capacitación.....	63
Figura 3 Frecuencia de Capacitación.....	64
Figura 4 Utilidad de Evaluación de desempeño	65
Figura 5 Motivación y Reconocimiento	65
Figura 6 Cumplimiento de plazos	66
Figura 7 Transparencia y errores	67
Figura 8 Relación entre la Gestión del Talento Humano y la Eficacia	67
Figura 9 Impacto de la Capacitación en la Eficacia.....	74
Figura 10 Impacto de la formación continua	75
Figura 11 Percepción de la relación entre calidad de las capacitaciones y mejora de la transparencia	76
Figura 12 Impacto de capacitaciones avanzadas	77
Figura 13 Relación entre desempeño laboral y eficacia	78
Figura 14 Importancia de la precisión y el rigor en el trabajo diario.....	79
Figura 15 Desempeño óptimo del equipo de compras y cumplimiento de los plazos en las adquisiciones	80
Figura 16 Influencia de la motivación, reconocimiento en la productividad y eficacia de las adquisiciones	81
Figura 17 Influencia de la Optimización de procesos en la Eficacia.....	82
Figura 18 Impacto de las herramientas tecnológicas y sistemas de información en la eficiencia y transparencia.....	83

Figura 19 Percepción de la colaboración y coordinación entre el departamento de compras públicas y otras áreas del GAD de Quevedo.....	84
Figura 20 Influencia de la carga laboral en procesos de compras públicas	85

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano es fundamental para el éxito de las organizaciones, especialmente en el sector público, ya que tiene un impacto directo en la eficiencia de las compras. De acuerdo con investigaciones recientes, las entidades que implementan métodos sofisticados de administración de talento pueden incrementar su eficacia en las adquisiciones en un 25%, esto gracias a una mejor sincronización de las habilidades con las demandas operativas. Adicionalmente, un reporte del Banco Mundial (2020) resalta que, en contextos de sector público, las estrategias eficaces de administración de recursos humanos pueden disminuir los periodos de adquisición en un promedio del 15%, mejorando de esta manera la utilización del presupuesto y optimizando la respuesta a las necesidades de los ciudadanos.

Las políticas públicas relacionadas con la gestión del talento humano han avanzado considerablemente en América Latina, aunque persisten desafíos significativos. Según Kazlauskaite & Buciuniene (2020), mientras Chile y Colombia han mejorado en la implementación de programas de capacitación para el personal de compras públicas, otras naciones enfrentan dificultades debido a restricciones presupuestarias. A pesar de los esfuerzos, la región sigue enfrentando altos niveles de ineficiencia administrativa que afectan la gestión de las adquisiciones.

A nivel nacional, la Contraloría General del Estado (2020), informó que el 25% de las compras públicas en los gobiernos locales tienen deficiencias en la gestión del talento humano. Estas deficiencias no sólo causan retrasos importantes en la ejecución del proyecto, sino que también generan costos adicionales inesperados. El impacto de esta situación se extiende más allá de la administración pública e influye directamente en el

bienestar de las comunidades locales, que dependen de una gestión eficiente para acceder a bienes y servicios esenciales.

En el Gobierno Autónomo Descentralizado de Quevedo, la gestión del personal en el Departamento de compras ha presentado retrasos y errores en los procedimientos de compras. Por ello existe la necesidad de comprender ¿cómo influye la gestión del talento humano en la eficacia de las adquisiciones ejecutadas por el personal de compras públicas Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quevedo durante el año 2023?

La presente investigación está estructurada por los siguientes capítulos, la cual se detalla a continuación:

El Capítulo I, proporciona una exposición detallada del contexto de la investigación, examinando las características del entorno en el que se realiza el estudio con respecto a la gestión del talento humano en el ámbito de la contratación pública. Se analizan los factores demográficos, económicos y organizativos del GAD de Quevedo, brindando un marco que facilita la comprensión de la situación actual de las adquisiciones realizadas por el servidor de adquisiciones públicas.

El Capítulo II, se centra en el marco teórico que sustenta la investigación, donde se examinaron teorías y modelos relevantes que explican la interrelación entre la gestión del talento humano y la efectividad en la contratación pública. Se realizó una revisión de estudios previos relacionados con temas similares, lo que permitirá identificar fortalezas y debilidades en investigaciones previas.

El Capítulo III, detalla la metodología utilizada en la investigación, brindando información sobre el diseño del estudio, selección de la muestra y herramientas de recolección de datos utilizadas. Se explican métodos de análisis que facilitaron la

evaluación del impacto de la gestión del talento humano en la efectividad de las adquisiciones. La inclusión de técnicas estadísticas, como el coeficiente Rho de Spearman, que permitió analizar las correlaciones entre las diferentes variables examinadas, garantizando así la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos.

El Capítulo IV, presenta los principales hallazgos y resultados de la investigación, así como la discusión de los resultados, lo cual permitió responder a los objetivos mediante el análisis de datos.

El Capítulo V, se determinan las conclusiones de la investigación de acuerdo a cada objetivo específico, así también se presentan las recomendaciones.

Finalmente, se enlistan las referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

“El cambio exitoso comienza con una
visión clara y un liderazgo
comprometido”

KOTTER

1.1 UBICACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA

El Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Quevedo se encuentra ubicado en la Avenida Quito, en la calle Edmundo Ward, en la ciudad de Quevedo, Ecuador. Esta institución se destaca como un punto neurálgico para la administración y servicios públicos de la región. El lugar no solo es el centro de la actividad gubernamental, sino que también sirve como un espacio de encuentro para la comunidad, donde se toman decisiones importantes que afectan el desarrollo local y bienestar de sus ciudadanos.

Un pilar estratégico a nivel mundial la gestión del talento humano ha cobrado importancia estratégica, especialmente en el ámbito público, donde una administración eficaz está condicionada por la calidad y capacitación del personal. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2020), la correcta administración de recursos humanos en el sector público no solo aumenta la productividad, sino que también favorece la transparencia en áreas como las adquisiciones públicas.

La gestión del talento humano en el sector público de Ecuador enfrenta desafíos estructurales que resultan en una ejecución ineficiente de los procesos de adquisición. La Contraloría General del Estado de Ecuador (2023), indica que el 25% de las adquisiciones públicas en las administraciones locales muestra deficiencias vinculadas a la carencia de entrenamiento del personal, provocando así demoras en los proyectos y gastos adicionales. Esta situación destaca la importancia de una gestión más eficiente del talento humano con el fin de mejorar la utilización de los recursos públicos.

El GAD de Quevedo, una entidad fundamental en el progreso local ha enfrentado dificultades significativas al establecer un sistema eficaz de adquisiciones. A pesar de los esfuerzos realizados para mejorar los procesos, informes internos indican que la gestión de recursos humanos continúa siendo ineficaz. Los retrasos en la ejecución de proyectos

importantes, como obras de infraestructura y adquisición de suministros básicos, se deben a la falta de capacitación del personal encargado de las compras (Murillo, 2023). Estas deficiencias no solo afectan la gestión administrativa, sino que también minan la confianza pública.

La necesidad de mejorar la gestión del personal en el área de adquisiciones del GAD de Quevedo, es importante al analizar el efecto de estas carencias en la ejecución de proyectos locales. Por ello, la ausencia de capacitación especializada en áreas como la normativa de compras, el uso de plataformas electrónicas y las habilidades de negociación; afecta la eficacia y transparencia en el proceso de adquisiciones por parte del personal. Por lo tanto, la demora en la entrega de servicios y bienes esenciales afecta a la comunidad (Contraloría General del Estado de Ecuador, 2023).

Quevedo, es un centro económico clave en la provincia de Los Ríos, y el desarrollo local está vinculado a la eficiencia en la administración pública. El GAD de Quevedo ha recibido críticas de la comunidad por las deficiencias en los procesos de adquisiciones, lo que ha causado demoras en la realización de proyectos importantes, como obras públicas y servicios básicos (Ruiz et al., 2020).

1.2 SITUACIÓN ACTUAL DE LA PROBLEMÁTICA

Actualmente, la gestión del talento humano en los procesos de adquisiciones públicas en el Ecuador enfrenta grandes desafíos. Datos del Servicio Nacional de Contratación Pública SERCOP (2022), muestran que el 30% de los contratos adjudicados a nivel nacional experimentan retrasos importantes debido a la escasa capacitación y desarrollo de capacidades del personal que gestiona estos procesos. En el caso específico de los gobiernos autónomos descentralizados (GAD), este problema es más crítico.

La Contraloría General del Estado (2020), reporta que el 25% de las compras públicas en gobiernos locales como el GAD de Quevedo tienen deficiencias relacionadas con la gestión del talento humano, lo que resulta en sobrecostos de hasta el 15% en algunos proyectos.

Por otro lado, la falta de un enfoque integral de la gestión del talento humano en el GAD de Quevedo no sólo afecta la ejecución del proyecto, sino que también tiene un impacto negativo en la eficiencia general del gobierno local. Según datos del Banco Central del Ecuador (2023), los retrasos en proyectos de infraestructura en el cantón Quevedo han generado una pérdida económica equivalente al 8% del presupuesto anual del GAD.

Además, estos problemas han erosionado la confianza ciudadana en las instituciones locales, ya que el 55% de los ciudadanos expresan insatisfacción con la gestión de los recursos públicos, según la Encuesta de Percepción Ciudadana realizada por la (Arguello-Núñez et al., 2022). Estos datos resaltan la importancia de fortalecer la gestión del talento humano en el sector público para garantizar un uso eficiente y transparente de los recursos.

1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Problema General

- ¿Cómo influye la gestión del talento humano en la eficacia de las adquisiciones ejecutadas por el personal de compras públicas Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quevedo durante el año 2023?

1.3.2 Problema Derivados

- ¿Cuál es el estado de la gestión del talento humano aplicada al personal de compras públicas del GAD Municipal del Cantón Quevedo durante el año 2023, identificando fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora en relación con la eficacia de las adquisiciones?
- ¿Cuál es la relación específica entre la capacitación, el desempeño laboral y la optimización de los procesos realizada por el personal de compras públicas del GAD Municipal del Cantón Quevedo durante el año 2023?
- ¿De qué manera impacta la capacitación, el desempeño laboral y la optimización de procesos en la eficacia de las adquisiciones del departamento de compras públicas del GAD Municipal del cantón Quevedo?

1.4 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

CAMPO: Gestión Pública

ÁREA: Administración pública

LÍNEA: Economía, administración pública, finanzas y turismo

LUGAR: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón
Quevedo

TIEMPO: Año 2023 - 2024

1.5 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.5.1 Objetivo general

- Evaluar la relación de la gestión del talento humano en la eficacia de las adquisiciones ejecutadas por el personal de compras públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Quevedo en el año 2023.

1.5.2 Objetivos específicos

- Analizar el estado actual de la gestión del talento humano aplicada al personal de compras públicas GAD Municipal del cantón Quevedo, identificando fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora en relación con la eficacia de las adquisiciones.
- Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la eficacia de las adquisiciones ejecutadas por el personal de compras públicas, considerando factores como capacitación, el desempeño laboral y la optimización de los procesos de compras.
- Establecer el impacto de la capacitación, el desempeño laboral y la optimización de procesos en la eficacia de las adquisiciones del departamento de compras públicas del GAD Municipal del cantón Quevedo.

1.6 JUSTIFICACIÓN

La importancia de las adquisiciones en el GAD de Quevedo depende de la gestión del talento humano, ya que una gestión eficaz de los recursos humanos puede conducir a mejores procesos de compras y un uso eficiente de los recursos públicos. Este estudio es importante para identificar las deficiencias actuales del personal de adquisiciones, que

pueden resultar en un aumento sustancial en la calidad y eficiencia de estos procesos (Jaffu & Changelima, 2023).

El valor social de la gestión del talento humano en la contratación pública conduce a una mayor transparencia y equidad en el uso de los recursos públicos, lo que infunde confianza en las instituciones locales. Para prevenir la corrupción y la mala gestión de los recursos, es esencial contar con personal bien capacitado y motivado, que pueda mejorar la percepción pública del gobierno local y promover una mayor participación ciudadana y confianza en los procesos gubernamentales.

El valor teórico de este estudio es que contribuye al cuerpo actual de conocimientos sobre la gestión del talento humano en la contratación pública. La teoría de recursos humanos de Becker & Huselid (2020), es un ejemplo de cómo la gestión puede influir en los resultados de las compras y cómo puede contribuir a la eficiencia de los procesos integrando las teorías de gestión de recursos humanos. Este enfoque teórico facilitó el desarrollo de un marco conceptual sólido para futuras investigaciones en este campo.

Los resultados de esta investigación tienen un *impacto* significativo ya que pueden orientar el desarrollo de políticas de mejora en la gestión del talento humano en Quevedo. Los hallazgos se pueden utilizar para informar la implementación de enfoques prácticos para la capacitación del personal y la mejora de la eficiencia de las compras, lo que lleva a una mayor eficiencia en la administración pública y un mejor uso de los recursos (Avalos et al., 2023). Además, la implementación de estas medidas puede conducir a una reducción en gasto y una mejora en el nivel de los bienes y servicios adquiridos.

El valor práctico del estudio se demuestra al proporcionar recomendaciones basadas en evidencia para mejorar la gestión del talento humano en el área de Quevedo.

La implementación de estas recomendaciones debería conducir a mejores procesos de adquisiciones, eficiencia del gasto público y calidad del servicio comunitario en 2023. La administración local se beneficiará de esto, ya que también ayudará al desarrollo y bienestar de los habitantes del cantón Quevedo (Romero, 2023).

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

“El liderazgo transformacional motiva a las personas a alcanzar objetivos más allá de sus intereses personales”

BURNS

2.1. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

En esta sección se habla sobre los ejes conceptuales de la investigación relacionándolo con las variables dependiente e independiente. Para ello se relaciona los principales conceptos con el propósito de definir y precisar los constructos fundamentales de la investigación.

2.1.1. Gestión

Según Hart-Montes et al. (2024), la gestión es un procedimiento global que involucra la planificación, organización, liderazgo y supervisión de los recursos, para obtener los objetivos planteados dentro de una organización o entidad. De acuerdo con Martínez Robles et al. (2022) es una disciplina orientada a coordinar de manera rápida en los esfuerzos humanos, financieros y materiales, con el objetivo de optimizar el rendimiento y productividad.

Por otro lado, Flin et al. (2018) indica que la gestión no solo se basa en la distribución eficaz de los recursos para optimizar el beneficio con el menor desperdicio, además la formulación de estrategias que ayuden a las organizaciones a adaptarse a los cambios de un entorno. La aplicación de este enfoque es importante usar herramientas y metodologías que faciliten a distintos plazos, asegurando la integración de los procesos internos y metas institucionales.

Así mismo, es fundamental una gestión debe enfocarse en los seres humanos, estimulando la motivación y compromiso para los empleados para obtener un alto nivel de desempeño organizacional (Liyanage & Kumar, 2020). En este contexto, la comunicación clara y una delegación adecuada permite una optimización en los procesos internos. De igual manera, Igualmente, se utiliza indicadores de desempeño y evaluación

constante son instrumentos fundamentales para reconocer áreas de optimización y diseñar estrategias para obtener una eficiencia y eficacia en alcanzar sus objetivos (Aman & Kasimin, 2019).

2.1.2. Gestión del Talento Humano

Según Mehta & Hirschheim (2019), la gestión del talento humano se centra en la generación de estrategias enfocadas en atraer, desarrollar y retener al personal en una organización, la cual asegura su integración con los objetivos institucionales. Este proceso aborda la planificación del personal, capacitación, medición del desempeño y la potenciación del entorno organizacional con el fin de mejorar el rendimiento y eficiencia. También, promueve la innovación y compromiso laboral a través de políticas que incrementa el desarrollo profesional y la satisfacción del trabajo.

2.1.3. Talento Humano

El talento humano engloba las habilidades, conocimientos y competencias que tienen los empleados dentro de una organización, la cual es esencial para su progreso y competitividad (Ramírez-Torres, 2023). El talento humano es el elemento fundamental dentro de una organización ya que, con un adecuado proceso se logra obtener los objetivos de la empresa y optimizar la eficiencia organizacional. Por lo tanto, se considera que es fundamental para obtener un incremento significativo en cualquier institución.

De acuerdo con Lorena & Lozano (2019), el talento humano no solo se enfoca en las destrezas individuales dentro de una empresa u organización, también tiene un elemento fundamental en su expansión y sostenibilidad a la organización. De similar manera, (Macek, 2023) indica que una gestión adecuada de talento humano permite

identificar, desarrollar y conservar al personal con mejor desempeño y también impulsa a la innovación. El invertir en programas de capacitación bienestar laboral incrementa el compromiso de los empleados.

Por otro lado, el talento humano en el ámbito empresarial es un elemento importante, ya que depende de la capacidad de sus colaboradores para adaptarse a los cambios y contribuir a la mejora constante por medio de implementación de estrategias, medición del desempeño y motivación (Zamora et al., 2021).

2.1.4. Formación en el Talento Humano

La capacitación en el talento humano hace referencia al proceso de educación y formación destinado a potenciar las capacidades y competencias de los trabajadores dentro de una entidad. Este procedimiento abarca una variedad de actividades educativas, tales como talleres, cursos online, sesiones de entrenamiento práctico y programas de crecimiento personalizados, con el objetivo de potenciar tanto el rendimiento personal como el grupal (Viteri & Franco, 2022).

La capacitación en recursos humanos es dotar a los empleados de los conocimientos y herramientas requeridos para llevar a cabo sus labores de forma eficaz, aportar a las metas de la organización y ajustarse a las variaciones en el ambiente de trabajo, fomentando de esta manera el desarrollo constante y la innovación en la compañía (Rodríguez, 2022).

La formación en recursos humanos es un procedimiento educativo que potencia las capacidades de los empleados a través de cursos, seminarios y entrenamientos. Su objetivo es potenciar el rendimiento tanto individual como grupal, armonizando las

habilidades del personal con las metas de la organización y las modificaciones en el ambiente de trabajo.

A pesar de que muchos procesos de selección en el sector público cumplen con los requisitos normativos formales, esto no garantiza que el personal seleccionado posea las competencias específicas que exige el puesto. Martínez-López et al. (2022) destacan la necesidad de adoptar enfoques de reclutamiento estratégico, centrados en el desempeño y no exclusivamente en credenciales académicas. Este enfoque busca mejorar la alineación entre los perfiles funcionales requeridos y las capacidades reales de los empleados públicos, reduciendo así las brechas operativas en áreas críticas como las adquisiciones.

2.1.5. Evaluación del desempeño

La valoración del rendimiento es un procedimiento sistemático que examina y evalúa el desempeño laboral de los trabajadores, fundamentándose en criterios previamente establecidos y metas concretas de su cargo (Rodríguez & Pinto, 2018). Este procedimiento posibilita reconocer las fortalezas y áreas de mejora de cada trabajador, simplificando de esta manera la toma de decisiones respecto a ascensos, remuneraciones, requerimientos de capacitación y posibles modificaciones en las obligaciones laborales (Mohamed et al., 2022).

La valoración del rendimiento no solo tiene como objetivo evaluar la eficiencia con la que los trabajadores realizan sus labores, sino también fomentar un crecimiento profesional constante y potenciar la comunicación entre superiores y subalternos, generando un intercambio constructivo que favorezca el desarrollo personal y el triunfo de la organización (Zamora et al., 2021).

La evaluación del rendimiento es un procedimiento sistemático que facilita la valoración del rendimiento de los empleados de acuerdo a metas establecidas. Promueve el reconocimiento de fortalezas y requerimientos de mejora, guiando decisiones relacionadas con ascensos, formación y crecimiento profesional, y potenciando la comunicación interna.

2.1.6. Eficacia de las adquisiciones

La efectividad de las compras hace referencia a la habilidad de un proceso de adquisición para adquirir productos o servicios que satisfagan los estándares de calidad, precio y plazo establecidos, con el objetivo de maximizar las ganancias para la entidad. Este principio incluye la correcta elección de proveedores, la efectiva negociación de acuerdos y la administración eficaz de las relaciones con estos para garantizar la entrega puntual y acorde de los productos o servicios (Guerrero et al., 2022).

La eficiencia en las compras es esencial para asegurar un uso óptimo de los recursos financieros, favoreciendo de esta manera la sostenibilidad y el triunfo a largo plazo de la organización, al mismo tiempo que se reducen los riesgos y se fomenta la transparencia en todos los procedimientos de adquisición (Mehta & Hirschheim, 2019).

La eficacia de las adquisiciones se basa en la habilidad de obtener productos o servicios que satisfagan criterios de calidad, precio y plazo, a través de una administración correcta de proveedores y negociaciones. Este procedimiento maximiza los recursos, disminuye los riesgos y fomenta la sostenibilidad a largo plazo de la organización.

2.1.7. Desarrollo de Talento Humano

Hace referencia a un grupo de tácticas y procedimientos organizacionales orientados a potenciar las habilidades, saberes y capacidades de los trabajadores con el fin de incrementar su rendimiento y eficiencia laboral (Viteri & Franco, 2022).. Este procedimiento incluye desde la capacitación constante y el entrenamiento especializado hasta el mentoring y la organización de carreras, con la finalidad de equipar a las personas para los retos actuales y venideros dentro de la compañía.

Al destinar recursos al crecimiento del talento, las empresas no solo promueven un compromiso más intenso y un incremento en la satisfacción laboral de sus trabajadores, sino que también garantizan la presencia de un equipo altamente preparado y flexible que pueda reaccionar eficazmente a las fluctuaciones del mercado y del ambiente de trabajo (Zamora et al., 2021).

Por, se puede destacar que la gestión del talento humano consiste en aplicar estrategias y procesos organizacionales que impulsen el desarrollo de las competencias del personal, mediante formación continua, mentoring y planificación de carrera. De este modo, esto permite mejorar el desempeño laboral y preparar al equipo para afrontar los desafíos organizacionales con mayor eficacia y adaptabilidad.

2.1.8. Eficacia

De acuerdo con Mehta & Hirschheim (2019), en la eficacia se prioriza el alcance de metas y objetivos estratégicos de una organización, lo que implica realizar lo correcto para lograr los resultados que buscan, también este factor influye de una manera impactante en la toma de decisiones acertadas y la mejora del procedimiento para asegurar

que se lleve a cabo el cumplimiento de las tareas estructuradas. La eficiencia es cumplir los objetivos que se establecen en la empresa sin evaluar los recursos empleados.

La eficacia también se enfoca en la capacidad de obtener los resultados deseados por medio de la aplicación correcta de estrategias y procesos, sin considerar los recursos empleados. Según Mohamed et al. (2022), la diferencia de eficiencia que se centra en usar de manera adecuada los recursos, la eficacia busca garantizar que las acciones tomadas lleguen a alcanzar los objetivos establecidos en la organización. De esta manera, el manejo eficaz tiene como resultado empresas que se ajusten a los cambios del entorno y reacciones inmediatas a las exigencias del mercado laboral, la cual asegura su competitividad y viabilidad a largo plazo (David, 2024).

Por otro lado, (Adrianzén Guerrero et al., 2022) indican que la toma de decisiones y el liderazgo está relacionada directamente con la eficacia organizacional, es por eso por lo que, un directivo eficaz tiene la capacidad de plantear prioridades, funcionamiento adecuado del personal y planificación de estrategias para optimizar el resultado. Según Tosoni (2019) al utilizar herramientas que evalúan el rendimiento y cumplimiento de objetivos permite que se logre ajustar estrategias de una manera adecuada.

2.1.9. Adquisiciones

Las adquisiciones se basan en la obtención de bienes que benefician a una organización o entidad, estos pueden ser, servicios o activos que cumplirán en su funcionamiento y desarrollo. En este proceso se identifica las carencias, escoger proveedores y la contratación de una manera formal, la cual asegura que las compras sean eficientes. Por otro lado, las adquisiciones pueden ser privadas o públicas dependiendo

de la entidad encargada las cuales deben garantizar la transparencia y la optimización de los recursos (Viteri & Franco, 2022).

Según Zamora et al. (2021) este factor no solo se basa en comprar bienes de servicio, también construyen una planificación estratégica en la administración organizacional. Al realizar una planificación correcta facilita realizar reducción de costos, optimizar la calidad de insumos y velar por la ejecución a los tiempos estipulados en la organización o establecimiento (Santos, 2012). De esta manera, este factor tiene un papel importante en la sostenibilidad operativa y económica de cualquier empresa o entidad (Mehta & Hirschheim, 2019).

Las adquisiciones deben coordinarse con las metas estratégicas de la organización, garantizando que estas aporten al desarrollo e incremento institucional. En el contexto público, es necesario reforzar la claridad y legalidad en los procesos de adquisiciones, evitando irregularidades al seguir el cumplimiento de normativas que existen (David, 2024). Gracias a la aplicación de medios tecnológicos al momento de manejar las adquisiciones, facilita optimizar la eficiencia y control de los procesos.

2.1.10. Compras públicas

De acuerdo con Tosoni (2019) a través de las compras públicas, el Estado obtiene recursos necesarios para satisfacer demandas colectivas y cubrir necesidades de sus instituciones. Bajo los principios de transparencia, eficiencia y equidad, lo que permite el uso adecuado de recursos del Estado y motiva la participación competitiva en el mercado. Igualmente, las adquisiciones públicas son esenciales para el incremento social y económico, impulsando dinamizar de áreas estratégicas y fortaleciendo políticas sostenibles.

Las compras públicas cumplen un rol fundamental en el manejo gubernamental, ya que, gracias a ellos se abastecen los bienes y servicios para el desempeño de las instituciones estatales (Flin et al., 2018). Se asegura su eficacia por medio de los procesos al regirse por regulaciones que promueven la igualdad de condiciones entre proveedores, eliminando monopolios y asegurando una distribución eficiente de recursos (Liyanage & Kumar, 2020).

Según Aman & Kasimin (2019), las compras públicas tienen un gran impacto en el desarrollo financiero y comunitario de un país. De tal manera, al incluir la participación de las pymes en el proceso de contratación incrementa la creación de oportunidades de empleo en distintos sectores productivos. Al adoptar criterios de sostenibilidad en las adquisiciones gubernamentales ayuda a rebajar el impacto ambiental y avanzar al cumplimiento de objetivos en el desarrollo sostenible (Ramírez-Torres, 2023).

2.1.11. Gobierno Autónomo Descentralizado

El GAD es una entidad pública, encargada de la gestión de la administración y el desarrollo territorial en las provincias, operando de manera autónoma política, administrativo y financiera. También tienen la responsabilidad de diseñar, regular y aplicar políticas públicas en sus ámbitos de competencia, promoviendo el bienestar de la población y un crecimiento sustentable (Viteri & Franco, 2022). Además, estas instituciones manejan el sentido de financiamiento estatales y propios con el objetivo de garantizar sus ingresos personales para brindar la construcción de infraestructuras y la implementación de programas sociales (Paula et al., 2024).

El GAD esta divididas en distintos niveles, de la siguiente manera: provincial, municipal y parroquial, cada un cumple y ejecuta proyectos que aportan ventajas a las

comunidades. Según Ramírez-Torres (2023) estos departamentos deben asegurar la colaboración ciudadana al momento de tomar decisiones, la cual promueve una gestión eficiente y transparente. Gracias a su individualismo administrativo y económico se puede invertir en sectores estratégicos, lo cual permite tener un desarrollo territorial igualitario.

De similar manera, autores como Lorena & Lozano (2019) mencionan que los GAD son vitales para la descentralización del poder, posibilitando un manejo más directo y enfocado en las carencias de los locales. Adicional, Muhamad (2022) indica que la habilidad de generar ingresos de manera autónoma a través de tributos y tasas municipales les financia la independencia necesaria para realizar obras de infraestructura, educación y salud. La carencia de planificación y gestión reduce su impacto, lo que indica que es necesario optimizar la formación en sus autoridades y procesos administrativos.

2.1.12. Eficacia de Compras Públicas

La eficacia de compras públicas hace referencia a la adquisición de bienes que realiza el Estado donde se obtiene beneficios que solventan las necesidades de la población y las instituciones. Por otro lado, se considera una compra eficaz si cumple la normativa o a su vez seleccionar proveedores adecuados y la mejora de recursos disponibles. Cabe aclarar que la eficacia se muestra afectada por la falta de transparencia, baja planificación y una deficiente supervisión trayendo como consecuencia la reducción de costos (Mohamed et al., 2022).

2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

En este apartado se presenta se proporciona información del marco referencial y teórico, necesaria para comprender y contextualizar el impacto de la gestión del talento

humano en la efectividad de las adquisiciones públicas. En este contexto, se exploran teorías clave relacionadas con la gestión de recursos humanos y su influencia en los procesos de contratación pública.

2.2.1. Investigaciones previas

Según la literatura, se ha reconocido la investigación de Vaicilla et al. (2020). El presente proyecto de investigación tiene como tema Autoría de gestión en el departamento financiero del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Montecristi. Una de las principales problemáticas presentes fue la poca eficiencia en los procesos financieros, demora al momento de realizar pagos o proyectos donde se necesite dinero y la falta de capacitaciones, por lo que se estableció como principal objetivo determinar como la auditoría de gestión incide en los procesos del área financiera del GAD de Montecristi. La calidad de la gestión involucra a todas las habilidades gerenciales y la eficiencia financiera que comprende el conjunto de fases y etapas de manera secuencial en cada proceso realizado. En el desarrollo de la investigación se consideró la auditoría de gestión como una muestra exacta de cómo se maneja sus operaciones y en que están destinados sus recursos demostrando aquella eficiencia que se cumple dentro del área financiera. La investigación fue de tipo descriptivo, analítico, de campo, se emplearon los métodos inductivos, deductivo y estadístico, además se empleó una entrevista como técnica de recolección de datos la cual se aplicó al personal del área financiera. Las conclusiones a las que se llegó fue que se deben realizar auditorías periódicamente para tener una visión más clara de la situación financiera y poder evitar fallos que perjudiquen su productividad.

Actualmente, existen varias normativas en relación del proceso de contratación pública, lo que determina la transparencia en las transacciones, al contar con herramientas de desarrollo, que además influyen en el mecanismo de ahorro de un país, con la finalidad de potencializar la relación calidad-precio mediante la simplificación y normalización de los trámites que deben realizar los proveedores mediante las nuevas tecnologías informáticas en comunicación, con la finalidad de incrementar la eficiencia y eficacia en el portal de compras públicas. De acuerdo con Sudarta (2022), lo que permite tener un ahorro de recursos públicos mediante la adopción de nuevas y mejoradas prácticas tecnológicas, que abalizan la legalidad de los trámites que se realizan, mediante un control permanente, la mayoría de los países utilizan las herramientas tecnológicas para realizar el proceso de contratación pública, la presente investigación tiene como objetivo agilizar los trámites y garantizar la veracidad de los resultados obtenidos, mediante la aplicación de un sistema para la contratación pública para determinar la transparencia en los procesos aplicados.

La investigación tuvo por objetivo diseñar un plan de mejora de los procesos de contratación pública en el Gobierno Autónomo Descentralizado cantonal de San José de Chimbo, para el mejoramiento de la transparencia y efectividad en la ejecución y control presupuestario. La investigación fue de tipo descriptiva con un diseño no experimental. Según (Toro, 2023) entre los principales resultados se destaca la falta de comunicación interdepartamental y la descoordinación entre el plan operativo anual, plan anual de contratación y presupuesto, lo que ha ocasionado que la ejecución presupuestaria sea deficiente. Sin duda alguna, la investigación sobre los procesos de contratación pública resulta transcendental de cara a la mejora de la gestión pública para comprender el

impacto que tiene sobre la situación financiera y presupuestaria en las entidades gubernamentales.

Un informe de la OECD (2019), examinó el efecto de la capacitación en la efectividad de la contratación pública en 35 países. El estudio utilizó encuestas a funcionarios de adquisiciones y un análisis de datos del proceso de licitación. Los resultados resaltaron una relación positiva entre el nivel de capacitación de los funcionarios y la reducción de costos y tiempos en los procesos de compras. La OCDE concluyó que invertir en programas de formación especializados en contratación pública tiene un impacto significativo en la mejora de la eficiencia y la transparencia de estos procesos.

Por otro lado, Yoon (2023) analizó cómo la implementación de sistemas de gestión del desempeño afecta la eficiencia de la contratación pública en diferentes agencias gubernamentales en Corea del Sur. La investigación utilizó un enfoque mixto, combinando el análisis de datos de desempeño de la contratación con entrevistas a funcionarios. Los resultados indicaron que las agencias que habían implementado efectivamente sistemas de gestión del desempeño, con indicadores claros y mecanismos de retroalimentación, lograron una mayor eficiencia en términos de costos, tiempos de entrega y satisfacción de los proveedores. La investigación concluyó que la gestión del desempeño, la promoción de la rendición de cuentas y la mejora continua es esencial para optimizar la contratación pública.

Un análisis de los procesos de adquisiciones en el GAD de Quevedo revela que los funcionarios públicos responsables de dichos procesos carecen de la formación necesaria y de incentivos para mejorar su rendimiento. La ausencia de evaluaciones periódicas y la inexistencia de programas de formación especializada han resultado en

una calidad deficiente en las adquisiciones, lo que repercute en la ejecución puntual de proyectos fundamentales para la comunidad (Castillo, 2023). Esto resalta la importancia de mejorar la administración del personal para asegurar la eficiencia de las adquisiciones públicas.

En Quevedo, el efecto de los dos déficits mencionados anteriormente es particularmente palpable en los proyectos de infraestructura. Según informa un estudio reciente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo UTEQ, perteneciente a Murillo (2023), el 40% de todos los proyectos financiados por el GAD experimentan retrasos superiores a seis meses debido a problemas en los procesos de adquisiciones. Además, el documento menciona que el 60% de los empleados públicos encargados de compras en GAD no cuentan con capacitación especializada en compras públicas, lo que, a su vez, repercute negativamente en los niveles de calidad y transparencia de los procesos. A estas deficiencias se suma la falta de seguimiento y de un sistema de control interno efectivo, lo que ha llevado a bajos niveles de satisfacción de la comunidad, particularmente en lo que respecta a la puntualidad en la entrega de obras y servicios.

2.2.2. Teoría del capital humano

La teoría del capital humano, formulada por Becker (2020), afirma que las habilidades, conocimientos y experiencias de los empleados no son sólo activos intangibles, sino que representan una inversión fundamental para las empresas. Según esta teoría, el valor que los trabajadores aportan a una organización es comparable al capital físico o financiero, argumentando que la educación y la capacitación son inversiones que generan retornos en el tiempo. En el contexto de las adquisiciones, esta teoría se vuelve aún más relevante, ya que la integración efectiva de dos culturas

organizacionales distintas depende en gran medida de cómo se gestionan estos recursos humanos.

Cuando una empresa adquiere otra, surgen muchos desafíos en materia de capital humano. Por un lado, existe el riesgo de perder talento clave durante el proceso de integración, lo que puede resultar en una pérdida de conocimientos críticos y habilidades esenciales. La retención de empleados juega un papel crucial, ya que evitar la fuga de talentos puede ser decisivo para el éxito de la adquisición. La gestión estratégica del capital humano implica no sólo identificar y proteger a los empleados críticos, sino también fomentar un entorno que fomente su retención y compromiso con la nueva organización (Mehta & Hirschheim, 2019).

Además, la teoría del capital humano sugiere que la creación de sinergias entre empresas adquirentes y adquiridas depende no sólo de factores tangibles como la infraestructura y la tecnología, sino también de la capacidad de integrar talento y conocimiento. Es esencial identificar talentos clave que puedan desempeñar roles vitales en el nuevo contexto organizacional. Se trata de diseñar estrategias de formación y desarrollo que faciliten la adaptación a la nueva cultura organizacional, así como promover la colaboración y el intercambio de conocimiento entre las diferentes divisiones.

2.2.3. Teoría de la eficacia de la contratación

Para Spence (2021), introdujo la teoría de la eficiencia en la contratación, que destaca cómo se pueden comprender mejor las habilidades y capacidades de los empleados para minimizar la incertidumbre en el proceso de selección. Las empresas y organizaciones que emplean sistemas eficaces para evaluar y validar las cualificaciones del personal pueden reducir los costos y el tiempo necesarios para las adquisiciones, como

lo demuestra este enfoque. Según la teoría, la contratación pública puede mejorar la eficiencia y reducir los errores en la selección de proveedores mediante una gestión eficaz de las capacidades del personal de adquisiciones. La presentación de informes eficaces, como lo describe el autor, se ve facilitada por la capacitación y el desarrollo profesional que reducen la asimetría de la información y mejoran la precisión de las adquisiciones.

2.2.4. Teoría del desempeño organizacional

Según el modelo de teoría del desempeño organizacional de Hackman & Oldham (2019), el diseño del trabajo y la satisfacción laboral son los factores clave que contribuyen al desempeño efectivo. Según este modelo, el ambiente de trabajo, las tareas asignadas y el nivel de autonomía juegan un papel importante a la hora de determinar la motivación y eficacia del personal. La teoría destaca la importancia de crear un ambiente de trabajo que fomente el crecimiento profesional y la satisfacción entre los funcionarios de adquisiciones públicas. De acuerdo con el autor, un diseño de trabajo bien estructurado, combinado con una retroalimentación adecuada y oportunidades de crecimiento, puede dar como resultado un mejor desempeño en las funciones de adquisiciones y adquisiciones.

La capacitación técnica orientada a competencias específicas tiene un impacto directo en la eficiencia operativa del sector público. Ramírez y Camacho (2021) evidencian que las formaciones que responden a problemas concretos y recurrentes en el ejercicio del cargo fortalecen la capacidad de respuesta, reducen errores administrativos y mejoran la calidad del servicio. Por tanto, los planes de formación deben diseñarse con base en análisis de desempeño, enfocándose en habilidades aplicadas y actualizaciones normativas.

2.2.5. Teoría de la Gestión del Desempeño

La investigación de Armstrong (2021), demuestra que los sistemas de evaluación y retroalimentación pueden afectar la eficacia del personal, como se describe en la teoría de la gestión del desempeño. La contratación pública puede beneficiarse del uso de sistemas de gestión del desempeño para gestionar los procesos de contratación. El autor sugiere que una gestión eficaz del desempeño, acompañada de indicadores explícitos y mecanismos de retroalimentación, promueve la mejora continua y la optimización de los recursos. La teoría postula que el seguimiento y la evaluación continuos del desempeño de los funcionarios de adquisiciones pueden mejorar los procesos de compras y aumentar la eficiencia y eficacia.

2.2.6. Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano ha evolucionado desde un enfoque meramente operativo hacia una visión estratégica que lo posiciona como un eje fundamental de la eficacia institucional. Según Chiavenato (2021), la administración del talento en las organizaciones públicas no solo contribuye al cumplimiento de objetivos, sino que también fortalece la rendición de cuentas y la generación de confianza ciudadana. Esta teoría reconoce que los equipos humanos competentes, motivados y correctamente alineados con la misión institucional son determinantes para alcanzar altos niveles de eficiencia, legalidad y transparencia.

2.2.7. Modelo de Gestión de la Calidad Total (TQM)

El modelo TQM de gestión de la calidad total, desarrollado por Deming (2020), se basa en la idea de que la calidad es un factor clave en el éxito general de una

organización. TQM apoya la gestión holística, incluida la formación continua, la evaluación de procesos y la mejora continua (Deming, 2020).. El uso de prácticas de GCT puede mejorar la contratación pública al garantizar que todos los procedimientos de contratación cumplan con los estándares de calidad y eficiencia. Se cree que los principios de TQM promueven la reducción de costos, mejoran la calidad de los proveedores y aumentan la satisfacción de los ciudadanos en las organizaciones, como lo describió Deming (2020).

El modelo de Gestión de la Calidad Total se basa en la optimización continua en todos los procedimientos de una organización, con el fin de satisfacer los requerimientos y experiencias de los clientes. Se enfoca principalmente en la atención al cliente, capacidad de liderazgo, involucración del equipo y el proceso de toma de decisiones fundamentada en información validada (Renan & Riofrío, 2024). Este sistema no solo se centra en el control de calidad, también hace partícipe a la organización de excelencia y mejora continua.

Así mismo, el TQM fomenta la aplicación de herramientas como el PDCA y las metodologías Seis Sigma, asegurando un rendimiento en cada área de la organización. De esta manera, el impacto en la optimización de la competitividad y satisfacción al cliente, el modelo se ha implementado en distintos sectores desde la producción hasta el servicio (Alexander et al., 2024). Este modelo también potencia la imagen y el equilibrio sostenible de las organizaciones en los ámbitos de mercados en constante evolución.

2.2.8. Características del Talento humano

Las propiedades del capital humano en una organización representan las aptitudes y habilidades de los trabajadores que favorecen el triunfo y la competitividad de la

compañía (Alexander et al., 2024). Estos atributos comprenden, pero no se restringen a, las siguientes características:

La falta de motivación y de sistemas de reconocimiento institucional ha sido identificada como una de las causas del bajo rendimiento y la alta rotación en el sector público. González y Ruiz (2020) sostienen que, en ausencia de incentivos no monetarios, oportunidades de desarrollo profesional y liderazgo participativo, los empleados experimentan desmotivación, lo cual impacta negativamente en su productividad y compromiso. Esto refuerza la importancia de diseñar estrategias de motivación integradas al sistema de gestión del talento humano.

2.2.9. Enfoques de la gestión del Talento Humano

En años recientes, la administración del talento humano ha atravesado una serie de transformaciones importantes tanto a escala nacional como global, motivadas en gran parte por los progresos tecnológicos y las modificaciones en el ambiente de trabajo. Investigaciones actuales subrayan la incorporación de la inteligencia artificial y el análisis de datos como componentes esenciales en la administración estratégica de recursos humanos (SHRM), posibilitando una mayor exactitud en la captación y conservación de talento a través de decisiones fundamentadas en datos. Este método tecnológico simplifica la detección de características esenciales para contrataciones exitosas y contribuye a anticipar las demandas futuras del personal a través de modelos predictivos (Alexander et al., 2024).

A escala global, investigaciones como el informe CRANET ofrecen una perspectiva exhaustiva sobre las prácticas de administración de recursos humanos, mostrando diferencias y semejanzas entre naciones en elementos como la elección,

remuneración y crecimiento de carreras profesionales. Estas investigaciones enfatizan la relevancia de ajustar las prácticas de gestión de recursos humanos a los particulares contextos culturales y económicos de cada zona (Renan & Riofrío, 2024)..

Estos descubrimientos indican que, pese a los significativos progresos en la mejora de los procesos de recursos humanos mediante la tecnología y el análisis de datos, todavía hay un gran potencial para investigar cómo estas herramientas pueden potenciar otras áreas de la administración del talento, como el fortalecimiento del liderazgo y la administración del cambio. Esta área continúa brindando posibilidades importantes para futuros estudios que puedan introducir innovaciones tanto prácticas como teóricas en el campo de la administración de recursos humanos (Renan & Riofrío, 2024).

La administración del talento humano ha evolucionado con la incorporación de tecnologías como la inteligencia artificial y el análisis de datos, mejorando la selección y gestión del personal. Estudios globales destacan la necesidad de adaptar estas prácticas a contextos culturales y económicos. Aunque los avances son notables, aún existe un amplio campo para explorar su impacto en áreas clave como el liderazgo y la gestión del cambio, abriendo nuevas oportunidades de innovación teórica y práctica.

2.2.10. Desarrollo profesional

El crecimiento profesional conlleva un proceso constante de aprendizaje y desarrollo que posibilita a las personas potenciar sus capacidades y competencias para progresar en sus trayectorias profesionales (Ramírez & Camacho, 2021). Este procedimiento abarca una serie de acciones, tales como la asistencia a cursos de formación, seminarios, conferencias y programas de mentoría, además de la adquisición de certificaciones pertinentes en su área de especialización (Rodríguez, 2022)..

El propósito del crecimiento profesional no solo es incrementar la eficiencia y productividad en el trabajo, sino también dotar a los trabajadores de las herramientas requeridas para lograr sus objetivos profesionales y ajustarse a las transformaciones del mercado de trabajo, garantizando de esta manera su pertinencia y competitividad en un ambiente laboral cambiante (Mohamed et al., 2022).

El desarrollo profesional es un proceso constante que potencia las capacidades y habilidades de los empleados a través de capacitación, mentorías y certificaciones. Su meta es potenciar el rendimiento en el trabajo y capacitar al individuo para ajustarse a las variaciones del ambiente laboral, potenciando así su competitividad.

2.2.11. Diseño profesional y efectividad de las compras

En el contexto de una adquisición, el desarrollo profesional juega un papel importante en la adaptación de los empleados y en la consolidación del resultado de la nueva entidad. A medida que las organizaciones se fusionan o acuerdan, las diferencias en las culturas corporativas, las estructuras de trabajo y las expectativas pueden generar incertidumbre y resistencia entre los empleados. La implementación de estrategias efectivas de desarrollo profesional puede ser un catalizador que facilite la transición y mejore la efectividad de las compras (Martínez, 2019). Para continuar, se va a mencionar cómo impacta el desarrollo profesional en este proceso:

- ***Facilitación de la Adaptación al Intercambio:*** Durante una adquisición, es común que los empleados enfrenten incertidumbres relacionadas con la nueva dirección estratégica, cambios de políticas y posibles reestructuraciones. De acuerdo Hart-Montes et al. (2024) los programas de desarrollo profesional, que incluyen capacitación en gestión de intercambios y habilidades de adaptación,

pueden ayudar a los empleados a afrontar estas transformaciones más fácilmente. Al proporcionar el hardware y el conocimiento necesarios para gestionar la transición, se reduce la resistencia al cambio y se aumenta la agilidad organizacional.

- ***Fomento de la Colaboración entre Equipos:*** La integración de equipos de trabajo de diferentes culturas organizacionales puede resultar un desafío. Según Flin et al. (2018) el desarrollo profesional que se centra en las habilidades interpersonales, la comunicación y el trabajo en equipo es vital para promover la colaboración. Las dimensiones y capacidades que integran a los empleados de ambas organizaciones no sólo facilitan la creación de relaciones, sino que también fomentan un ambiente de confianza. Esto puede resultar en una mayor sinergia y un esfuerzo colectivo más sólido.
- ***Identificación del Club de Talentos:*** Las compras pueden provocar la pérdida de empleados clave si no se gestionan adecuadamente. Un enfoque proactivo en el desarrollo profesional permite identificar y cultivar talentos dentro de la empresa. A través de evaluaciones de desempeño, entrevistas profesionales y programas de tutoría, las organizaciones pueden convertirse en empleados de gran potencial en futuros líderes. Reconocer y alentar a estas personas es fundamental para garantizar que permanezcan dentro de la organización, contribuyendo así al éxito a largo plazo (Liyanage & Kumar, 2020).
- ***Alineación con la Nueva Estrategia Organizacional:*** Una adquisición exitosa conlleva cambios en la estrategia y los objetivos organizacionales. Es esencial que los empleados comprendan cómo sus roles individuales se alinean con estos nuevos objetivos. De acuerdo Aman & Kasimin (2019) los programas de

desarrollo profesional que incluyen capacitación sobre la misión, visión y estrategia de la nueva organización no solo brindan claridad, sino que también motivan a los empleados para mostrarles cómo pueden contribuir al éxito colectivo. Esto fomenta un sentimiento de propósito y pertenencia.

- ***Mejora de las habilidades técnicas y adaptación a nuevas herramientas:*** Las compras frecuentemente implican la integración de nuevas tecnologías, sistemas o procesos. El desarrollo profesional debe centrarse en la capacidad técnica para garantizar que los empleados se sientan cómodos y competentes al utilizar estas nuevas herramientas. De acuerdo Ramírez-Torres (2023) proporcionar formación continua y curvas de aprendizaje adaptadas puede facilitar una transición más fluida y eficiente, evitando interrupciones en el flujo de trabajo.

2.2.12. Prácticas de gestión de recursos humanos y eficacia de las adquisiciones

La efectividad de las adquisiciones depende, en gran medida, de cómo se gestionen los recursos humanos durante el proceso de integración. Las prácticas de gestión de recursos humanos (GRM) desempeñan un papel crucial a la hora de facilitar la cohesión entre las culturas organizacionales, retener el talento y lograr las sinergias esperadas (Belmar et al., 2022):

- ***Selección y contratación estratégica:*** En un proceso de adquisición, es fundamental que la empresa adquirente cuente con un proceso de selección y contratación alineado con los objetivos estratégicos de la nueva organización. De acuerdo Mehta & Hirschheim (2019) esto implica identificar y contratar no sólo empleados con las habilidades requeridas, sino también aquellos que se ajusten a la cultura organizacional deseada. Centrarse en la selección cultural puede ayudar

a prevenir fricciones futuras y promover un entorno de trabajo más cohesivo y colaborativo.

- ***Integración Cultural:*** Integrar las culturas organizacionales es uno de los mayores desafíos después de una adquisición. Las prácticas de gestión de recursos humanos que promueven la integración cultural incluyen talleres de concientización cultural, programas de formación de equipos y actividades de socialización que facilitan la interacción entre los empleados de ambas organizaciones. De acuerdo David, (2024) estas iniciativas ayudan a construir relaciones, aliviar tensiones y fomentar un sentido de pertenencia común entre los empleados.
- ***Desarrollo del talento.*** Las oportunidades de capacitación y desarrollo son fundamentales para garantizar que los empleados se adapten a la nueva dinámica organizacional posterior a la adquisición. Según Guerrero et al. (2022) los programas de desarrollo profesional que incluyen liderazgo, gestión del cambio y habilidades específicas relevantes para la nueva estructura pueden ayudar a mejorar el capital humano de la organización y aumentar la eficacia operativa. Invertir en el desarrollo del talento demuestra un compromiso con los empleados, lo que puede promover su lealtad y productividad.
- ***Compensación y beneficios competitivos:*** Una estrategia de compensación y beneficios bien diseñada puede motivar a los empleados a permanecer en la organización y contribuir activa y positivamente a sus objetivos. Al revisar y ajustar las estructuras salariales y los paquetes de beneficios después de una adquisición, puede asegurarse de que los empleados se sientan valorados y

reconocidos. Esta sensación de seguridad y recompensa puede ser un factor determinante a la hora de retener talentos clave (Guerrero et al., 2022).

- ***Comunicación transparente:*** La comunicación es un elemento vital durante el proceso de adquisición. Mantener a los empleados informados sobre los cambios, las expectativas y la dirección de la nueva organización puede reducir la incertidumbre y el miedo al cambio. De acuerdo Tosoni (2019) las prácticas de comunicación deben ser claras, consistentes y abiertas, incluyendo retroalimentación y la oportunidad de hacer preguntas. La comunicación eficaz puede generar confianza y facilitar la transición, lo que contribuye significativamente a la eficacia de la adquisición.
- ***Evaluación del desempeño alineada:*** Es esencial adaptar los sistemas de evaluación del desempeño para que se ajusten a los nuevos objetivos y culturas organizacionales después de una adquisición. Es importante que estos sistemas se perciban como justos y equitativos, alineados con la estrategia general de la nueva entidad (Viteri & Franco, 2022). Un sistema de evaluación adaptado no sólo puede incentivar el desempeño individual y colectivo, sino también servir como herramienta para identificar y desarrollar el talento dentro de la organización.
- ***Clima organizacional positivo:*** Promover un clima organizacional positivo es fundamental para la integración exitosa de las empresas. Las prácticas de gestión de recursos humanos deben centrarse en el bienestar de los empleados, incluidas políticas de salud, equilibrio entre la vida laboral y personal y un entorno laboral inclusivo (Zamora et al., 2021). Un clima organizacional saludable puede mejorar la moral de los empleados, lo que a su vez resulta en una mayor productividad y un mejor desempeño organizacional general.

Las prácticas de gestión de recursos humanos son fundamentales para la eficacia de las adquisiciones. La implementación de estrategias bien diseñadas y adaptadas a las circunstancias únicas de cada adquisición puede facilitar la integración cultural, mejorar la retención del talento y, en última instancia, contribuir al éxito organizacional en un entorno posterior a la adquisición (Rodríguez, 2022). Una atención cuidadosa a estas prácticas no sólo promueve un ambiente de trabajo saludable, sino que también maximiza el valor derivado de las organizaciones combinadas.

2.2.13. Efectividad de la contratación pública

Proceso de adquisición gubernamental de lograr los objetivos deseados de forma eficaz y ética, respetando las normativas y leyes vigentes (López, 2017). Este principio no solo conlleva la compra de productos y servicios que cumplan con las demandas del sector público al precio más bajo posible, sino también asegurar la transparencia, promover la competencia equitativa entre los proveedores y prevenir la corrupción (Viteri & Franco, 2022).

La eficacia en la contratación pública se evalúa por la habilidad para alcanzar estos resultados al mismo tiempo que se fomenta un acceso equitativo a oportunidades comerciales para todos los proveedores, y se respalda el crecimiento económico y social mediante prácticas de adquisición responsables y sostenibles (Flin et al., 2018).

La contratación pública eficaz consiste en adquirir bienes y servicios de manera ética y transparente, cumpliendo con la normativa vigente. Busca satisfacer las necesidades del sector público al mejor costo, promoviendo la competencia justa, previniendo la corrupción y fomentando el desarrollo sostenible.

Para alcanzar altos niveles de eficacia en la gestión pública, especialmente en áreas técnicas como compras públicas, es indispensable estructurar planes estratégicos que incluyan formación especializada, sistemas de mentoría, reconocimiento institucional y la incorporación eficiente de herramientas tecnológicas. Canós et al. (2018) sostienen que la innovación en la administración pública está fuertemente vinculada con la inversión en capital humano y su actualización constante frente a los desafíos operativos y normativos.

2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

La base legal proporciona el marco regulatorio y las bases legales que sustentan el estudio de la gestión del talento humano y su efectividad en la contratación pública. En este contexto, se exploran las principales leyes y normas que regulan las adquisiciones públicas y la gestión de personal en el Ecuador.

2.3.1. Constitución de la Republica del Ecuador

Participación y organización del poder. Capítulo séptimo Administración Pública, Sección II.

- **Art. 227.-** La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación. (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p. 120).
- **Art. 228.-** El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la

forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora. (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p. 120).

Participación y organización del poder. Capítulo séptimo Servidoras y servidores Pública, Sección III.

- **Art. 229.-** Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia. (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p. 120).
- **Art. 233.-** Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones, o por sus omisiones, y serán responsables administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos. Las servidoras o servidores públicos y los delegados o representantes a los cuerpos colegiados de las instituciones del Estado, estarán sujetos a las sanciones establecidas por delitos de peculado, cohecho, concusión y enriquecimiento ilícito. La acción para

perseguirlos y las penas correspondientes serán imprescriptibles y, en estos casos, los juicios se iniciarán y continuarán incluso en ausencia de las personas acusadas. Estas normas también se aplicarán a quienes participen en estos delitos, aun cuando no tengan las calidades antes señaladas. (Constitución de la República del Ecuador, 2021, p. 120).

2.3.2. Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contrataciones Públicas (LOSNCPP)

La ley orgánica del sistema nacional de adquisiciones públicas, publicada en el registro oficial no. 398 de 14 de febrero de 2014, establece el marco regulatorio de las compras públicas en el Ecuador. Esta ley busca garantizar la transparencia, eficiencia y eficacia en los procesos de adquisición de bienes y servicios por parte del sector público.

- El artículo 1 de la LOSNCPP (Sandoval et al., 2023) Esta Ley establece el Sistema Nacional de Contratación Pública y determina los principios y normas para regular los procedimientos de contratación para la adquisición o arrendamiento de bienes, ejecución de obras y prestación de servicios, incluidos los de consultoría, que realicen:
 1. Los Organismos y dependencias de las Funciones del Estado.
 2. Los Organismos Electorales.
 3. Los Organismos de Control y Regulación.
 4. Las entidades que integran el Régimen Seccional Autónomo.
 5. Los Organismos y entidades creados por la Constitución o la Ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.

6. Las personas jurídicas creadas por acto legislativo seccional para la prestación de servicios públicos.
7. Las corporaciones, fundaciones o sociedades civiles en cualquiera de los siguientes casos: a) estén integradas o se conformen mayoritariamente con cualquiera de los organismos y entidades señaladas en los números 1 al 6 de este artículo o, en general por instituciones del Estado; o, b) que posean o administren bienes, fondos, títulos, acciones, participaciones, activos, rentas, utilidades, excedentes, subvenciones y todos los derechos que pertenecen al Estado y a sus instituciones, sea cual fuere la fuente de la que procedan, inclusive los provenientes de préstamos, donaciones y entregas que, a cualquier otro título se realicen a favor del Estado o de sus instituciones; siempre que su capital o los recursos que se le asignen, esté integrado en el cincuenta (50%) por ciento o más con participación estatal; y en general toda contratación en que se utilice, en cada caso, recursos públicos en más del cincuenta (50%) por ciento del costo del respectivo contrato.
8. Las compañías mercantiles cualquiera hubiere sido o fuere su origen, creación o constitución que posean o administren bienes, fondos, títulos, acciones, participaciones, activos, rentas, utilidades, excedentes, subvenciones y todos los derechos que pertenecen al Estado y a sus instituciones, sea cual fuere la fuente de la que procedan, inclusive los provenientes de préstamos, donaciones y entregas que, a cualquier otro título se realicen a favor del Estado o de sus instituciones; siempre que su capital, patrimonio o los recursos que se le asignen, esté integrado en el cincuenta (50%) por ciento o más con participación estatal; y en general toda contratación en que se utilice,

en cada caso, recursos públicos en más del cincuenta (50%) por ciento del costo del respectivo contrato. Se exceptúan las personas jurídicas a las que se refiere el numeral 8 del artículo 2 de esta Ley, que se someterán al régimen establecido en esa norma.

9. Quedan excluidos de esta ley, la contratación de servicios y adquisición de bienes por parte de los actores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales, debidamente acreditados, los cuales hayan sido adquiridos con recursos provenientes de fondos de capitales de riesgo público o capitales semilla pública.

- **Artículo 2** de la LOSNCP, Régimen Especial.-Se someterán a la normativa específica que para el efecto dicte el residente de la República en el Reglamento General a esta Ley, bajo criterios de selectividad, los procedimientos precontractuales de las siguientes contrataciones (Sandoval et al., 2023):

1. Las de adquisición de fármacos y otros bienes estratégicos determinados por la autoridad sanitaria nacional que celebren las autoridades que presten servicios de salud, incluidos los organismos públicos de seguridad social. Cuando su adquisición se realice a través de organismo internacionales y optimice el gasto público, garantizando la calidad, seguridad y eficacia de los bienes, podrá ser privilegiada por sobre los procedimientos nacionales de adquisición de bienes.
2. Las calificadas por el presidente de la República como necesarias para la seguridad interna y externa del Estado, y cuya ejecución esté a cargo de las Fuerzas Armadas o de la Policía Nacional;

3. Aquellas cuyo objeto sea la ejecución de actividades de comunicación social destinadas a la información de las acciones del Gobierno Nacional o de las Entidades Contratantes;
4. Las que tengan por objeto la prestación de servicios de asesoría y patrocinio en materia jurídica requeridas por el Gobierno Nacional o las Entidades Contratantes;
5. Aquellas cuyo objeto sea la ejecución de una obra artística literaria o científica;
6. Las de adquisición de repuestos o accesorios que se requieran para el mantenimiento de equipos maquinarias a cargo de las Entidades Contratantes, siempre que los mismos no se encuentren incluidos en el Catálogo Electrónico del Portal de COMPRAS PUBLICAS;
7. Los de transporte de correo internacional y los de transporte interno de correo, que se regirán por los convenios internacionales, o las disposiciones legales y reglamentarias dictadas para el efecto, según corresponda;
8. Los que celebren el Estado con entidades del sector público, éstas entre sí, o aquellas con empresas públicas o empresas cuyo capital suscrito pertenezca, por lo menos en el cincuenta (50%) por ciento a entidades de derecho público o sus subsidiarias; y las empresas entre sí
9. Los que celebren las instituciones del sistema financiero y de seguros en las que el Estado o sus instituciones son accionistas únicos o mayoritarios; y, los que celebren las subsidiarias de derecho privado de las empresas estatales o públicas o de las sociedades mercantiles de derecho privado al

cincuenta (50%) por ciento, exclusivamente para actividades específicas en sectores estratégicos definidos por el Ministerio del Ramo;

10. Los de contratación que requiera el Banco Central del Ecuador previstas en el artículo 37 del Código Orgánico Monetario y Financiero.

2.3.3. Reglamento de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contrataciones Públicas

El Reglamento de la Ley Orgánica del sistema nacional de adquisiciones públicas, aprobado mediante decreto ejecutivo no. 1217 de 11 de noviembre de 2014, integra y detalla las disposiciones de la LOSNCP. En su artículo 11, el reglamento especifica los requisitos para la capacitación de los funcionarios de adquisiciones públicas, estableciendo que deben tener una capacitación continua para mantener la competencia técnica y administrativa necesaria para la gestión eficiente de las adquisiciones (Sandoval et al., 2023). Este reglamento también define los procedimientos y mecanismos para evaluar el desempeño del personal en materia de adquisiciones, contribuyendo a la efectiva implementación de los principios y objetivos establecidos en la LOSNCP.

2.3.4. Ley Orgánica de la Función Pública (LOSP)

La Ley Orgánica de la Función Pública, publicada en el Registro Oficial núm. 310 de 2 de julio de 2010, regula las relaciones laborales en el sector público ecuatoriano. Esta ley establece estándares para la gestión del talento humano, incluyendo aspectos relacionados con la capacitación, evaluación y desarrollo del personal (Flores, 2022). El artículo 20 de la LOSP señala la obligación de las entidades públicas de brindar

capacitación continua a sus empleados, con el fin de mejorar sus habilidades y desempeño en el cumplimiento de sus funciones.

2.3.5. Ley de transparencia y acceso a la información pública

La Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, promulgada en el Registro Oficial núm. 12 del 21 de enero de 2004, es fundamental para la transparencia en los procesos de contratación pública. Esta ley establece el derecho de los ciudadanos a acceder a información sobre la gestión pública, incluidos los procesos de adquisiciones. El artículo 7 de la ley exige que las instituciones públicas publiquen información relevante sobre los procedimientos de contratación, incluidos datos sobre la formación y las habilidades del personal de adquisiciones (Gobierno de Ecuador, 2020).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

“La única manera de hacer un gran trabajo es amar lo que haces”

Steve Jobs

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, al combinar elementos cualitativos y cuantitativos, fue posible lograr una comprensión integral de la gestión del talento humano y su incidencia en la eficacia de las adquisiciones ejecutadas por el área de compras públicas del GAD Municipal del cantón Quevedo. Desde la perspectiva cualitativa, se analizaron las percepciones, experiencias y opiniones del personal, lo que permitió identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora en la gestión. Por su parte, el componente cuantitativo se basó en la recolección y análisis de datos objetivos, como indicadores de capacitación, desempeño laboral, tiempos de adquisición y cumplimiento de procesos, que aportaron evidencia estadística para medir la eficacia (Fernández & Fernández, 2016).

Con respecto del diseño de la investigación, esta fue de tipo descriptivo-correlacional, ya que, por un lado, permitió describir detalladamente las características y condiciones actuales de la gestión del talento humano —considerando factores como la capacitación, el desempeño laboral y la optimización de procesos— y, por otro lado, posibilitó explorar y examinar estadísticamente la relación existente entre dichas variables y la eficacia en las adquisiciones públicas.

3.1.1. Exploratoria

La investigación fue de tipo exploratorio, puesto que esta buscó indagar el estado actual de la gestión del talento humano en el área de compras públicas del GAD Municipal de Quevedo. Esto a su vez permitió identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora, aportando una primera aproximación al problema de estudio. Así, se obtuvo

información de un panorama preliminar que sirvió como base para los análisis y para orientar la formulación de acciones estratégicas de optimización.

3.1.2. Descriptiva

El enfoque descriptivo ayudo en la caracterización de las variables relacionadas con la gestión del talento humano, tales como la capacitación, el desempeño laboral y los procesos de adquisición. Este tipo de investigación permitió detallar cómo se presentan dichas variables dentro del área de compras públicas y su incidencia en la eficacia de las adquisiciones. De esta manera, se sistematizó información que permitió comprender la dinámica organizacional en función de los objetivos planteados.

3.1.3. Correlacional

La investigación tuvo un alcance correlacional al buscar establecer la relación existente entre la gestión del talento humano y la eficacia de las adquisiciones en el GAD Municipal de Quevedo. A través del análisis de indicadores y resultados, se buscó determinar cómo factores como la capacitación y el desempeño laboral influyen en la eficiencia de los procesos de compras. Esto facilitó comprender la interacción entre variables y fundamentar propuestas de mejora basadas en evidencias.

3.2. MÉTODOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

Considerando que la investigación fue de tipo descriptivo – correlacional, los métodos de investigación se centraron en la recolección y análisis de datos para entender la situación actual y la relación entre las variables.

3.2.1. Método deductivo

El método deductivo fue fundamental, pilar metodológico principal para la investigación, puesto que permitió partir de una base teórica y conceptual sólida para luego aplicarla a los objetivos de estudio.

3.2.2. Método descriptivo

El método descriptivo permitió entender y presentar la situación actual de la gestión del talento humano y de la eficacia de las adquisiciones en el GAD Municipal del cantón Quevedo, específicamente en el año 2023, utilizando la técnica de encuesta mediante cuestionario.

3.2.3. Método de análisis estadístico

El método de análisis estadístico fue importante en el desarrollo de la investigación, sin este no se habría podido cuantificar las variables describir su estado actual de forma rigurosa, ni determinar las relaciones entre ellas, así también no hubiera sido posible transformar los datos que se obtuvieron a través de los cuestionarios.

3.3. CONSTRUCCIÓN METODOLÓGICA DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN

La construcción metodológica del objeto de investigación fue fundamental en la investigación, esto con el fin de definir con precisión como se desarrolló el estudio, asegurando que la investigación sea precisa, coherente y capaz de responder las preguntas de estudio.

Para la construcción de este estudio, se procedió inicialmente con un exhaustivo análisis bibliográfico. Esta fase fue significativa para la conceptualización y contextualización teórica del tema, permitiendo la identificación de las principales corrientes de pensamiento y los elementos más relevantes para el desarrollo de mi investigación.

3.3.1. Población y muestra

3.3.1.1. Población

La población de estudio estuvo compuesta por actores clave dentro de la investigación, constituida por 16 personas, entre ellos los jefes de departamentos, personal administrativo y operativo. Los individuos participaron en el proceso de toma de decisiones y supervisaron los procesos.

Tabla 1

Población de estudio

Cargo	Cantidad
Jefe del Departamento de Talento Humano	1
Jefe del Departamento de Compras públicas	1
Personal del Departamento de Compras Públicas	14
Total	16

Nota. Fuente: Datos obtenidos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quevedo. Elaborado por el autor.

3.3.1.2. Muestra

La muestra de estudio al ser finita no necesitó de aplicación de fórmulas estadísticas. Por consiguiente, el muestreo fue de tipo no probabilístico, es decir, por

conveniencia, dado que se estudia a todos los actores críticos disponibles y relevantes para el análisis, sin aplicar un método de selección aleatoria.

3.3.2. Técnicas de investigación

3.3.2.1. Entrevistas

Para la recolección de datos primarios, se implementó un cuestionario estructurado y diseñado para ser aplicado en entrevistas a profundidad con el jefe del departamento de Talento Humano y con el jefe de Compras Públicas del GAD Municipal del Cantón Quevedo. El propósito fundamental de estas entrevistas fue obtener información crucial y detallada sobre los procesos claves de la gestión del talento humano, abarcando aspectos como la selección, capacitación y evaluación del desempeño del personal. Adicionalmente se buscó conocer la percepción de ambos directivos respecto a la calidad del servicio prestado, así como las estrategias implementadas o proyectada para su continua mejora.

3.3.2.2. Encuesta

La encuesta reveló que es importante considerar una serie de factores los cuales incluyeron hacer preguntas claras y directas, elegir una muestra adecuada para recopilar datos y utilizar escalas de medición apropiadas para las variables que se evaluaron, como el desempeño y la satisfacción de los trabajadores. Además, fue esencial proteger la privacidad de los participantes, esto se alinea con los estudios realizados por Martín (2021).

3.3.3. Instrumentos de recolección de información

3.3.3.1. Análisis documental

Es una técnica que implica examinar y extraer información relevante de documentos, registros o base de datos existentes. Esto permitió revisar archivos, informes, contratos, actas y cualquier otro documento oficial del GAD Municipal del Cantón Quevedo relacionado con los procesos de adquisiciones públicas del año 2023 (Córdoba, 2022).

3.3.3.2. Cuestionario de la entrevista

El cuestionario de la entrevista fue diseñado con carácter semiestructurado, orientado a obtener información cualitativa de los responsables del área de Talento Humano y del área de Compras Públicas del GAD Municipal del cantón Quevedo. Sus preguntas estuvieron dirigidas a indagar en profundidad sobre los procesos de selección, capacitación y evaluación del desempeño del personal, así como en la percepción de la eficacia de las adquisiciones y las estrategias implementadas para optimizar la gestión del talento humano.

3.3.3.3. Cuestionario de la encuesta

El cuestionario de la encuesta se estructuró con preguntas cerradas y escalas de tipo Likert, lo que permitió recopilar datos cuantitativos del personal del área de Compras Públicas. Los ítems se enfocaron en evaluar variables como desempeño laboral, satisfacción, capacitación recibida y cumplimiento de procesos, de manera que se pudiera medir la relación entre la gestión del talento humano y la eficacia de las adquisiciones. Además, se garantizó la claridad, pertinencia y confidencialidad de las respuestas.

3.4. ELABORACIÓN DEL MARCO TEÓRICO

La construcción del marco teórico de la investigación, focalizada en la gestión del talento humano y su eficacia en las adquisiciones ejecutadas por el personal de compras públicas, se cimentó en un análisis bibliográfico. Esta fase fue indispensable para profundizar en la conceptualización y las teorías fundamentales que sustentan el estudio, permitiendo así una comprensión cabal del problema de investigación, facilitando la exploración de potenciales vías de solución. El marco teórico se estructuró de manera lógica y coherente, articulándose en tres pilares principales que permitieron abordar la complejidad del fenómeno desde diversas perspectivas. A continuación, se explica el procedimiento:

- Selección de materiales de investigación
- Identificación de estudios que aborden las variables de análisis
- Selección de estudios enfocados en el sector público
- Hallar un constructo teórico validado que produzca resultados similares a la investigación propuesta
- Establecimiento de los últimos fundamentos teóricos

3.4.1. Fundamentación conceptual

La fundamentación conceptual dio la posibilidad de comprender de manera clara las variables de estudio. Se logró una clara delineación de términos claves como Talento Humano, abarcando sus dimensiones esenciales y su rol estratégico en las organizaciones, así mismo se profundizó en la gestión del talento humano y su eficacia en las adquisiciones ejecutadas por el personal de compras públicas, desglosando sus componentes, procesos y las mejores prácticas que impulsan el rendimiento.

3.4.2. Fundamentación teórica

La fundamentación teórica permitió la integración de teorías consolidadas y estudios empíricos pertinentes derivados de la literatura especializada en gestión del talento humano y su relación directa con el reclutamiento y selección de personal especializado en compras públicas, analizando sus metodologías y su influencia en la conformación de equipos competentes para la ejecución de contratos. De igual manera se exploró la evaluación del desempeño del personal de adquisiciones comprendiendo sus diversas herramientas y su rol en la mejora continua de la eficiencia y cumplimiento normativo.

3.4.3. Fundamentación legal

La fundamentación legal de este estudio, se estableció a partir de una revisión de la normativa ecuatoriana vigente que regula tanto la gestión del talento humano como los procesos de adquisiciones y el servicio público. Abordo disposiciones legales de la Constitución de la Republica del Ecuador (2008), Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contrataciones Públicas (LOSNCP), Reglamento de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contrataciones Públicas, Ley Orgánica de la Función Pública (LOSP), Ley de transparencia y acceso a la información pública.

3.5. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para la recopilación de datos, inicialmente, se seleccionó una muestra que represente al conjunto de trabajadores de la organización, empleando un muestreo aleatorio para asegurar la variedad de puntos de vista en los hallazgos.

Se creó un cuestionario fundamentado en ítems validados previamente, con el objetivo de evaluar las variables de estudio planteadas inicialmente. El formulario constó de preguntas de elección múltiple con una escala Likert de 5 puntos, siendo 1= nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre, 5= siempre.

El cuestionario fue distribuido entre los funcionarios del GAD, entre ellos: directores, gerentes y personal administrativo. Cabe mencionar que este procedimiento se hizo de manera online; es decir, con un link de Google Forms lo cual facilitó la recolección y generación automatizada de gráficos para el análisis de datos.

Los datos recopilados a través del link fueron procesados en el software estadístico IBM SPSS y Microsoft Excel para realizar sus respectivas codificaciones y análisis descriptivos – correlacionales.

Para finalizar, los resultados se presentaron en función a los objetivos planteados, lo cual ayudó a conocer sobre las variables.

3.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

La gestión de los datos obtenidos se realizó de forma mecánica empleando programas especializados para el análisis estadístico. Los procedimientos concretos que se utilizaron son los siguientes:

- Después de haber recogido los cuestionarios, se llevó a cabo la codificación de las respuestas a los cuestionarios en una base de datos. Para las respuestas en la escala Likert (1-5), se atribuyeron cifras a cada grado de concordancia o discrepancia. Las variables categóricas, como el género, la edad, entre otras; también fueron codificadas numéricamente para simplificar su estudio

- Este programa SPSS fue el instrumento principal para el estudio de la información cuantitativa. Se empleó para llevar a cabo análisis descriptivos (frecuencias, medias, desviaciones estándar) que facilitaron la comprensión de las propiedades fundamentales de los datos.
- Mediante el uso de Microsoft Excel, se realizaron esquemas de flujo y tablas dinámicas que facilitaron la organización de la información obtenida, el cruce de datos y la observación de tendencias globales. Esto resultó particularmente beneficioso para la representación gráfica de los resultados.
- Una vez procesados los datos, los resultados numéricos se fusionaron para ofrecer una visión completa de cómo la gestión del talento humano influye la organización de las compras públicas.

Además, se realizó el análisis de consistencia interna mediante el *Alfa de Cronbach*, el cual arrojó un coeficiente global de 0.87, lo que demostró que el instrumento posee una alta confiabilidad para medir la percepción de los funcionarios sobre la gestión del talento humano y su eficacia en las adquisiciones. A nivel de dimensiones, tanto los ítems relacionados con la gestión del talento humano ($\alpha = 0.83$) como con la eficacia en las adquisiciones ($\alpha = 0.78$) presentaron niveles aceptables o buenos de consistencia, lo que validó su uso en la investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

“Si puedes soñarlo, puedes lograrlo”

Walt Disney

4.1. ESTADO ACTUAL DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO APLICADA AL PERSONAL DE COMPRAS PÚBLICAS GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN QUEVEDO IDENTIFICANDO FORTALEZAS, DEBILIDADES Y OPORTUNIDADES DE MEJORA EN RELACIÓN CON LA EFICACIA DE LAS ADQUISICIONES

La Gestión del talento humano constituye un pilar fundamental en las instituciones públicas, siendo muy determinante para asegurar la eficiencia y efectividad en la provisión de servicios a la ciudadanía. En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quevedo, la gestión del talento humano aplicada por el personal de compras públicas presenta un panorama que, si bien exhibe fortalezas en la dedicación y conocimientos del personal, también revela debilidades significativas en la articulación de procesos claves como la capacitación continua, la evaluación de desempeño.

En este contexto el presente estudio se propone analizar la situación actual de la gestión del talento humano aplicada específicamente por el personal de compras públicas del GAD de Quevedo en el año 2023. Mediante un examen exhaustivo de los procesos y estrategias implementadas en la administración de su capital humano, la investigación busca identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora en la gestión interna de la institución. Este diagnóstico posibilita una evaluación precisa de como las prácticas de talento humano contribuyen o impactan a la eficiencia y efectividad de los procesos de compras públicas en el GAD de Quevedo.

4.1.1. Entrevista dirigida a la directora del departamento de Talento Humano

Tabla 2

Análisis de entrevista aplicada a la directora del departamento de Talento Humano

Preguntas	Respuestas	Análisis
1. ¿Cuál es la visión del departamento de Talento Humano respecto al papel estratégico del personal de compras públicas dentro del GAD Municipal de Quevedo?	Consideramos que el personal de compras públicas es un pilar estratégico ya que su labor no solo es administrativa porque impacta directamente en la capacidad del GAD para ejecutar proyectos, proveer servicios y en última instancia en la confianza del pueblo quevedeño.	Esta respuesta revela una comprensión estratégica fundamental del rol del personal de compras públicas. Al trascender la función administrativa y reconocer su impacto directo con la ejecución de proyectos, la provisión de servicios y crucialmente, en confianza ciudadana, se posiciona esta área como un pilar esencial para el GAD Municipal del Cantón Quevedo.
2. Describa el proceso de reclutamiento y selección específicamente para los servidores del área de compras públicas en 2023	El proceso fue riguroso en el 2023, adhiriéndonos estrictamente a la normativa pública para concursos de méritos y oposición. Priorizamos conocimientos técnicos especializados en legislación de contratación pública, gestión administrativa y experiencia previa en el sector público.	Esta respuesta del jefe de talento humano es crucial para comprender el primer objetivo específico de nuestra tesis. Porque analiza el estado actual de la gestión del talento humano y destaca la rigurosidad del proceso de reclutamiento y selección en el año 2023, haciendo énfasis en la estricta adhesión a la normativa pública.
3. ¿Qué programas de capacitación y desarrollo profesional se ofrecieron al personal de compras públicas durante el año 2023?	Como jefe de Talento Humano durante el año 2023, las necesidades se identificaron principalmente a través de las evaluaciones de desempeño anuales, solicitudes directas de la Dirección de Compras Públicas y por supuesto los constantes cambios en la normativa especialmente de la LOSNCOP.	Esta respuesta identifica las necesidades de capacitación en el 2023 ya que ofrece una visión clara de que se debe realizar evaluaciones de desempeño anuales. La inclusión de las solicitudes directas del departamento de compras públicas también es crucial porque asegura que las capacitaciones se alineen con las necesidades operativas y estratégicas percibidas por el área usuaria, garantizando relevancia práctica y la adaptación a los constantes cambios en la normativa

especialmente la LOSNCP, es una necesidad imperante en el sector público ecuatoriano y una respuesta lógica y proactiva ante el dinamismo del marco legal de las adquisiciones.

- | | | |
|--|---|---|
| <p>4. ¿Cómo se mide la efectividad de estas capacitaciones en la mejora del desempeño individual del personal de compras públicas y en la eficiencia de los procesos de adquisición?</p> | <p>Medimos la efectividad de varias maneras, realizando encuestas de satisfacción post- capacitación y de la forma más indirecta observamos la reducción en el número de errores o subsanaciones en los expedientes de contratación. También buscamos la retroalimentación de la Dirección de Compras Públicas sobre la mejora percibida en la agilidad y calidad del proceso tras la capacitación.</p> | <p>Esta respuesta identifica que la evaluación de la efectividad de la capacitación se basa en métodos duales, la satisfacción inmediata y evidencia indirecta de los resultados, reducción de errores y retroalimentación del departamento de compras públicas.</p> |
| <p>5. ¿Qué mecanismo de evaluación de desempeño se aplicó en el 2023 al personal de compras públicas, y como se utilizó esta información?</p> | <p>En el 2023 aplicamos el sistema de evaluación por objetivos y competencias establecidos por la normativa de administración pública. La información obtenida fue clave para ofrecer retroalimentación individualizada, identificar brechas en competencias y lo más importante para la planificación de planes de desarrollo individual y futuras capacitaciones.</p> | <p>Esto indica que el GAD de Quevedo emplea un sistema formal de evaluación por objetivos y competencias en el 2023. Esta práctica es una fortaleza ya que la información se utiliza para retroalimentación individualizada, identificando brechas y planificación de desarrollo en esencia muestra un enfoque estructurado para el desarrollo y mejora del personal.</p> |
| <p>6. ¿Desde su perspectiva qué fortalezas significativas observa en la gestión del talento humano del personal de compras públicas que contribuyen a la eficacia de las adquisiciones?</p> | <p>Destacaría la alta cualificación técnica del personal de compras públicas y su profundo compromiso con la normativa. Su dedicación y la experiencia acumulada por varios miembros del equipo son activos invaluable que garantizan la transparencia y el cumplimiento legal en los procesos de adquisición, lo cual es fundamental para la eficacia.</p> | <p>Esta Respuesta destaca las fortalezas clave del personal de compras públicas, su alta cualificación técnica, profundo compromiso normativo, dedicación y experiencia acumulada.</p> |
| <p>7. ¿Cuáles fueron las principales debilidades o áreas de oportunidad en la</p> | <p>Una debilidad importante es la carga de trabajo a menudo desproporcional para la plantilla</p> | <p>Esta respuesta del jefe de talento humano identifica claramente tres debilidades</p> |

gestión del talento humano de este equipo durante el mismo periodo que podrían estar afectando la eficacia en las adquisiciones?	actual, lo que puede generar estrés y limitar la profundización en la capacitación. También identificamos la necesidad de una mayor especialización en tipos de contratos complejos y la estructura de programas formales de mentoría que capaciten el conocimiento interno.	críticas que afectan la eficacia, carga de trabajo desproporcionado lo que genera estrés y limita la capacitación, la necesidad de mayor especialización en contratos complejos y la falta de programas formales de mentoría.
8. ¿Existen estrategias específicas de motivación o reconocimiento para el personal de compras públicas, dada la naturaleza crítica y de alta presión de su labor?	Mas allá de los incentivos económicos que dicta la ley, nos esforzamos por fomentar un ambiente de reconocimiento al buen desempeño, promoviendo el crecimiento profesional a través de capacitación y ofreciendo oportunidades de aprendizaje. La estabilidad laboral en el sector público también es un factor motivador clave para nuestros servidores en un área tan demandante.	Esto indica que el GAD de Quevedo emplea una estrategia de motivación que va más allá de lo monetario, centrándose en el reconocimiento, crecimiento profesional y la estabilidad laboras.
9. ¿Cómo describiría la coordinación entre su departamento y el departamento de compras públicas en el 2023 para asegurar que el personal este alineado con las necesidades operativas y estratégicas?	La coordinación con el departamento de compras públicas es constante y fluida, aunque en gran medida se basa en la comunicación informal y las reuniones puntuales. Trabajos en conjunto para identificar perfiles necesarios y necesidades de capacitación específica.	Esta respuesta indica que la coordinación entre el talento humano y compras públicas es constante y fluida, pero predominante informal. Busca destacar la colaboración existente en la identificación de perfiles y necesidades de capacitación. Sin embargo, la informalidad implícita sugiere una oportunidad de mejora para formalizar y estructurar estos procesos.
10. ¿En retrospectiva del año 2023 que cambios o innovaciones en la gestión del talento humano recomendaría para mejorar aún más la eficacia de las adquisiciones en el GAD?	Recomendaría implementar un plan de carrera estructurado para el personal de compras que fomente la especialización y la retención. También es crucial invertir en capacitaciones más específicas, en herramientas tecnológicas para optimizar procesos y realizar una revisión de la dotación de personal.	Claramente el jefe de talento humano identifica la necesidad de acciones estratégicas y operativas para fortalecer el capital humano en esta área crítica.

Nota. Datos recopilados de la entrevista dirigida al jefe de Talento Humano.

4.1.1. Entrevista dirigida al coordinador del Departamento de Compras Públicas

Tabla 3

Análisis de entrevista aplicada al coordinador del departamento de Compras Públicas

Preguntas	Respuestas	Análisis
1. ¿Cuál fue el principal desafío operativo que enfrentó su departamento en el 2023 para ejecutar las adquisiciones públicas de manera eficiente?	El principal desafío fue la gestión de los plazos y la alta demanda, la cantidad de procesos y la rigidez normativa nos tuvieron al límite de nuestra capacidad operativa casi todo el año.	Esta respuesta identifica la sobrecarga de trabajo y los plazos ajustados como un cuello de botella crítico para la eficiencia, directamente vinculada a la eficacia de las adquisiciones. La respuesta muestra que el Personal de compras públicas cuenta con una base de conocimientos sólidos y experiencia, lo cual es una fortaleza. Sin embargo, la necesidad de actualizaciones constantes insinúa que la capacitación debe de ser dinámica para mantener la eficacia frente a cambios normativos.
2. ¿Qué tan preparado estaba el personal de compras públicas en el 2023 en términos de conocimiento técnico y habilidades para cumplir con sus funciones?	Estaban bien preparados técnicamente en la LOSNCP y su reglamento, muchos tienen experiencia valiosa pero las normativas cambian y exigen actualizaciones constantes.	
3. ¿Cómo incidió la capacitación recibida por su personal en la agilidad y transparencia de los procesos de adquisiciones durante el año 2023?	La capacitación fue útil para mantenernos actualizados y reducir errores, sin embargo, para más agilidad necesitamos formaciones más prácticas, orientadas a la resolución de problemas específicos que enfrentamos días tras día.	Esta respuesta valida el impacto positivo de la capacitación en la reducción de errores y transparencia, pero resalta una brecha en la aplicabilidad práctica de la formación.
4. ¿Qué indicadores concretos utiliza su departamento para medir la eficacia de las adquisiciones y como se comportaron en el 2023?	Nos medimos por cumplimiento de plazos, presupuestos, número de procesos exitosos y ausencia de observaciones de control. En 2023 logramos adjudicaciones, pero los plazos fueron un desafío recurrente debido a la complejidad.	Esto identifica métricas de eficacia clave indicando un enfoque en cumplimiento y resultados. El desafío recurrente de plazos refuerza la preocupación sobre la eficiencia operativa, a pesar de los logros en adjudicaciones plantea una posible conexión con la carga de trabajo del personal.

5. **¿Cómo influye directamente el desempeño individual del personal de compras en la eficacia general de los procesos de adquisición?**

La influencia es enorme un colaborador diligente, influye con su buen conocimiento, acorta tiempos y asegura transparencia. Un error individual genera retrasos, reprocesos.

Esta respuesta subraya la crítica dependencia de la eficacia en el desempeño individual, muestra que la competencia y el rigor personal son directamente proporcionales a la agilidad y transparencia, mientras que las fallas individuales tienen un impacto negativo inmediato y significativo en el proceso de adquisición.

6. **¿Qué fortalezas específicas del personal de compras públicas contribuyen a la eficiencia operativa de su departamento?**

La principal fortaleza es el compromiso y la lealtad del equipo, su capacidad de manejar múltiples procesos simultáneamente y un conocimiento profundo del marco normativo, aunque especificándolo ellos trabajan bajo mucha presión.

La respuesta destaca el compromiso, la capacidad de gestión de tareas múltiples y el conocimiento normativo como las principales fortalezas del personal. Esta es fundamental para la continuidad operativa, aunque la mención de mucha presión sugiere una posible sobreexplotación de estas fortalezas sin el soporte adecuado.

7. **¿Cuáles son las debilidades en el personal que directamente afectan a la eficacia de las adquisiciones?**

La principal debilidad es la falta de personal suficiente para la carga de trabajo. Esto lleva a la saturación, errores y extensiones de plazos. También se necesita una mayor especialización en ciertos tipos de compras complejas.

La respuesta apunta directamente a la dotación de personal insuficiente como la debilidad más crítica, vinculándola a errores y retrasos. La necesidad de mayor especialización también es una debilidad que impacta en la eficacia, sugiriendo una brecha en el desarrollo de capacidades avanzadas.

8. **¿Ha observado alguna correlación entre el nivel de motivación o el clima laboral y el rendimiento del equipo en la ejecución de adquisiciones?**

Si claro un clima positivo y personal motivado son más productivos, cometen menos errores y están más dispuestos a esforzarse. La presión alta y desmotivación pueden llevar a una menor eficiencia.

Esta respuesta confirma una correlación directa entre la motivación- el clima laboral y la eficacia operativa. Demuestra que el bienestar del personal es un factor clave en el rendimiento, lo cual es relevante para nuestras recomendaciones sobre la gestión del talento humano.

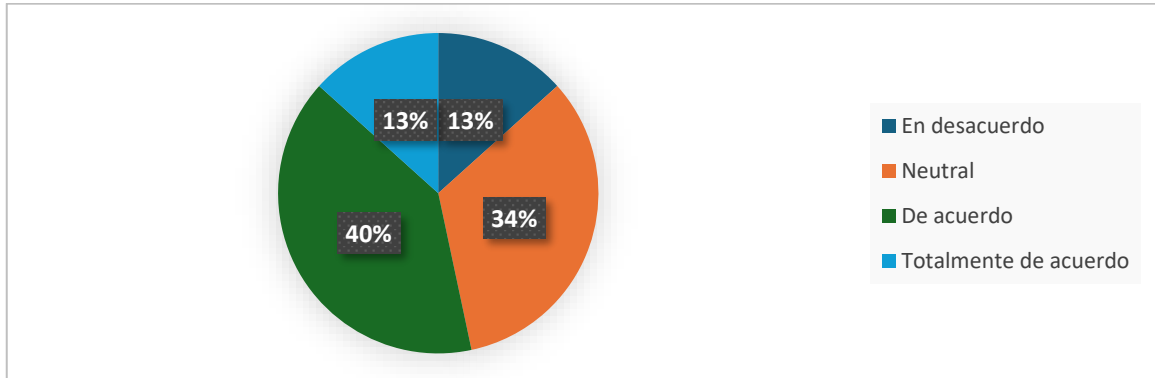
9. ¿Qué tan efectiva considera la retroalimentación de desempeño que recibe su personal, y como se utiliza para mejorar la eficacia de las adquisiciones?	La retroalimentación es efectiva para que el personal pueda identificar mejoras. Sin embargo, a veces es difícil implementar planes de mejoras concretos por la alta carga de trabajo, la retroalimentación es crucial, pero necesita recursos para actuar sobre ella.	La respuesta indica que la retroalimentación es valorada para la identificación de mejoras, lo cual es positivo. No obstante, la dificultad para implementar acciones debido a la alta carga de trabajo revela una limitación en la aplicación práctica de la evaluación de desempeño, impactando su potencial para mejorar la eficacia de las adquisiciones.
10. ¿Qué recomendaciones concretas haría a la dirección de talento humano para optimizar el rendimiento del personal de compras y por ende la eficacia de las adquisiciones?	Recomendaría una revisión de la nómina para adecuarla a la carga real, implementar capacitaciones avanzadas en gestión y negociación, y restablecer un programa de mentoría para nuevos talentos, también se debe buscar automatización de tareas administrativas.	Esta respuesta proporciona recomendaciones concretas y procesables que abarcan la cantidad y calidad del personal. La solicitud de revisión de nómina, capacitación avanzada, mentoría y automatización son propuestas directas para mejorar la eficacia, reflejando una visión operativa clara de las necesidades de talento humano para impactar positivamente en las adquisiciones.

Nota. Datos recopilados de la entrevista aplicada al jefe de Compras Públicas.

4.1.2. Encuesta dirigida al personal del Departamento de Compras Públicas

Figura 1

Reclutamiento y Selección

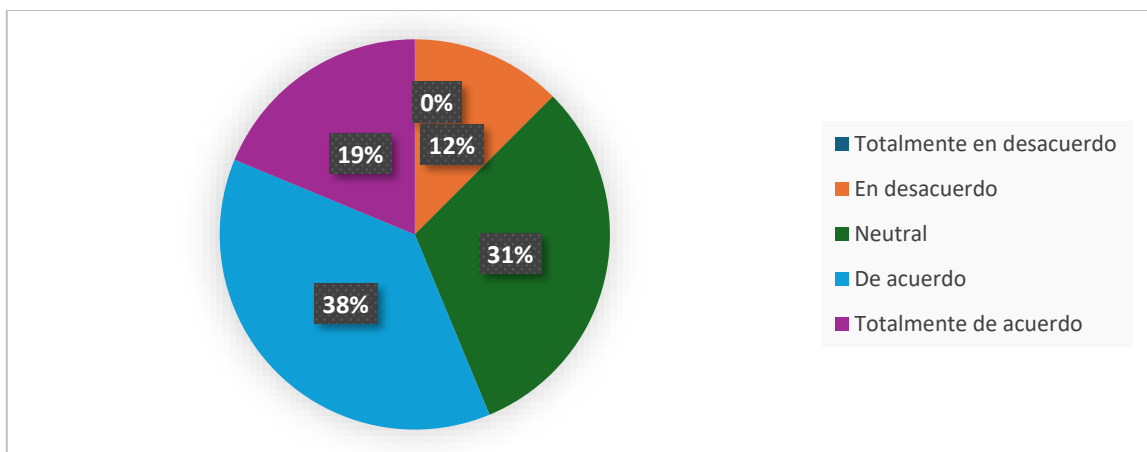


Nota. Datos recopilados de la encuesta dirigida al personal del departamento de Compras Públicas.

Análisis: Los datos indican que de un 100% de los funcionarios encuestados (el 44% está de acuerdo, el 13% está totalmente de acuerdo sobre el proceso de reclutamiento y selección, en desacuerdo un 13% y con ámbito neutral un 31% que sugiere que existe un ámbito para mejorar en el proceso de selección del personal con el fin de garantizar que todos los empleados estén alineados con los procedimientos establecidos.

Figura 2

Relevancia de Capacitación

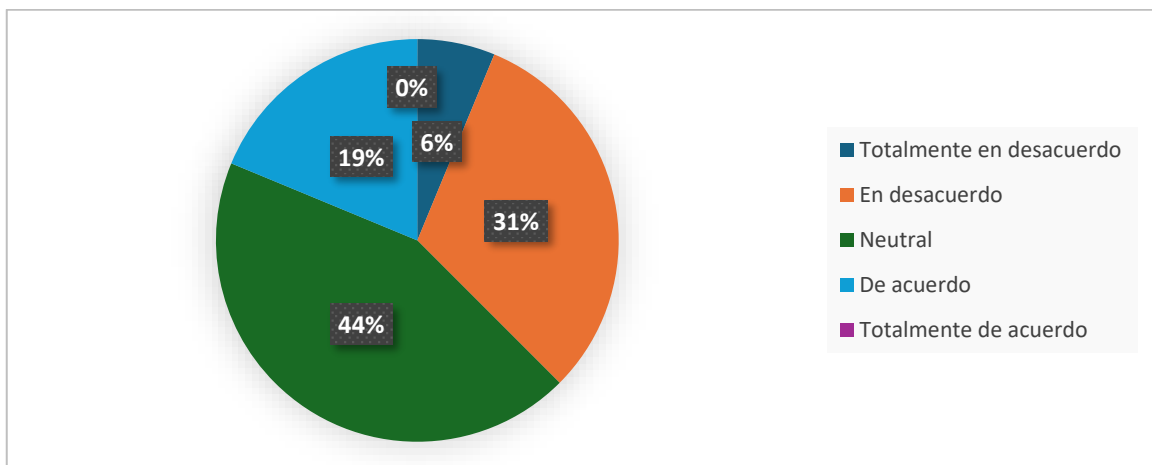


Nota. Datos recopilados de la encuesta dirigida al personal del departamento de Compras Públicas.

Análisis: Los datos indican que de un 100% de los funcionarios encuestados (el 38% está de acuerdo, el 19% está totalmente de acuerdo sobre la relevancia y capacitación que se debe exigir en el personal, en desacuerdo un 12% y con ámbito neutral un 31% que sugiere que existe un ámbito para mejorar en el proceso de relevancia y capacitación del personal con el fin de garantizar que todos los empleados estén capacitados.

Figura 3

Frecuencia de Capacitación

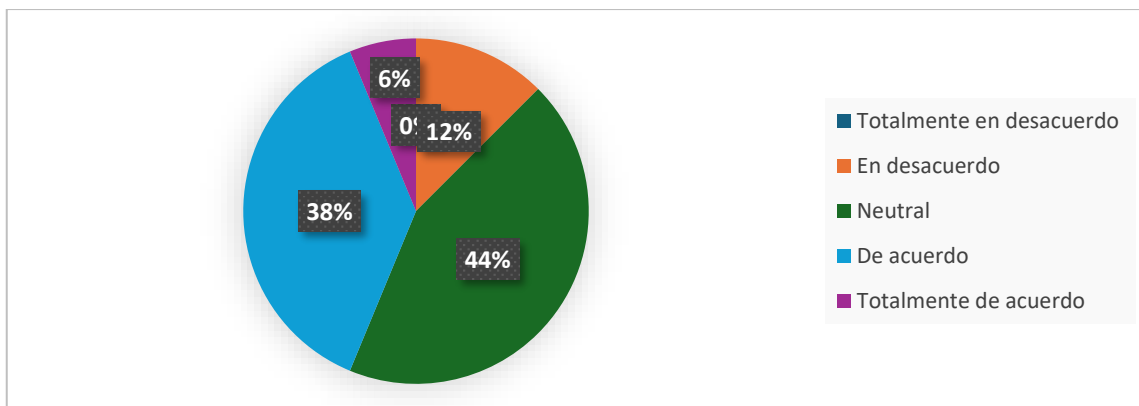


Nota. Datos recopilados de la encuesta dirigida al personal del departamento de Compras Públicas.

Análisis: Los datos indican que de un 100% de los funcionarios encuestados (el 19% está de acuerdo, totalmente de acuerdo solo un 6% sobre la frecuencia de las capacitaciones que se debe tener en el personal, en desacuerdo un 31% y con ámbito neutral un 44% que sugiere que existe un mal manejo en la frecuencia con las que se capacita al personal sobre la normativa y procesos de compras públicas.

Figura 4

Utilidad de Evaluación de desempeño

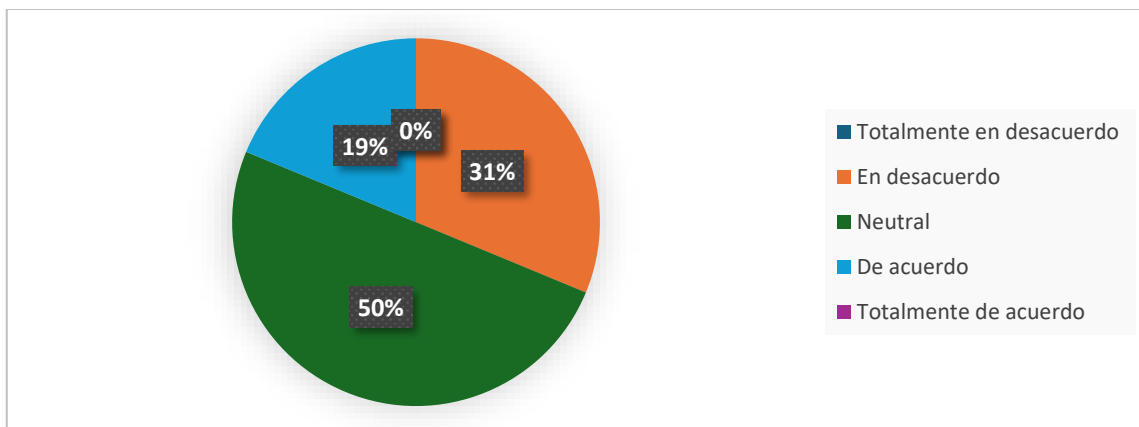


Nota. Datos recopilados de la encuesta dirigida al personal del departamento de Compras Públicas.

Análisis: Estos resultados revelan una percepción dividida, con un alto porcentaje neutral que equivale al (44%) sobre la utilidad de la evaluación de desempeño para el desarrollo profesional del personal de compras públicas, aunque también hay un 38% que está de acuerdo y un 6% que está totalmente de acuerdo es decir valoran el proceso que se realiza y solo un 13% que está en desacuerdo lo cual indica que el sistema actual no es consistente eficaz ni plenamente valorado.

Figura 5

Motivación y Reconocimiento

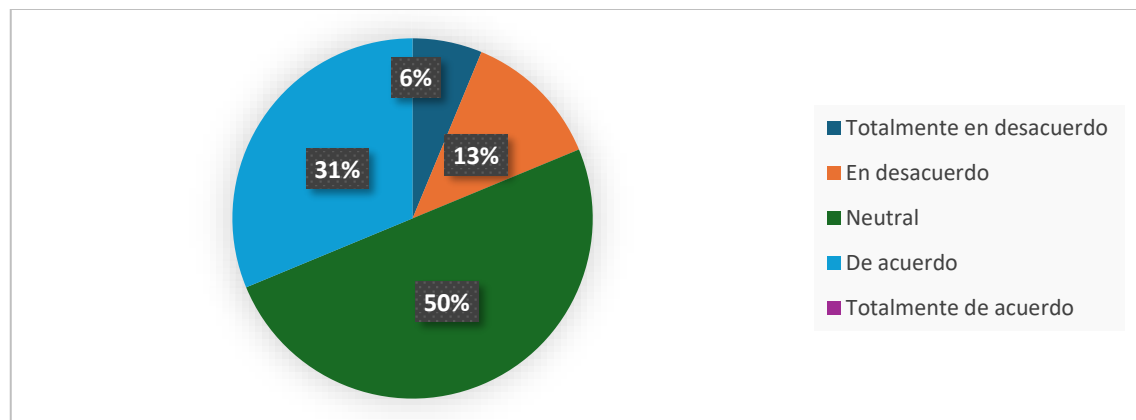


Nota. Datos recopilados de la encuesta dirigida al personal del departamento de Compras Públicas.

Análisis: Los datos reflejan una percepción sumamente desfavorable y un alto grado de incertidumbre en cuanto a la motivación y el reconocimiento del personal de compras públicas. Un abrumador 50% de los encuestados se muestra neutral, lo que sugiere una falta de programas o acciones de reconocimientos claras o efectivas. Además, un significativo 31% está en desacuerdo, indicando una insatisfacción activa en este aspecto y que solo un 19% se muestra de acuerdo con la motivación y el reconocimiento que se le da al personal.

Figura 6

Cumplimiento de plazos

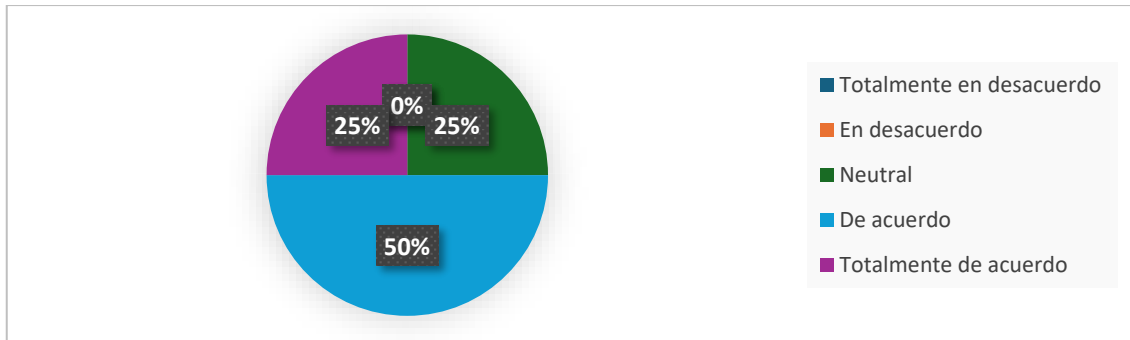


Nota. Datos recopilados de la encuesta dirigida al personal del departamento de Compras Públicas.

Análisis: Los datos reflejan que la mitad del personal 50% se muestra neutral, lo que sugiere que el cumplimiento de los plazos es inconsistente o que existe una ambivalencia significativa sobre la capacidad del departamento para alcanzarlos. Un 13% adicional se encuentra en desacuerdo y un 6% totalmente en desacuerdo sumando un 19% de percepciones negativas. Aunque un 31% se muestra de acuerdo la ausencia de la respuesta totalmente de acuerdo y el alto porcentaje de neutralidad y desacuerdo indican una debilidad importante en la eficacia operativa en términos de gestión de tiempos.

Figura 7

Transparencia y errores

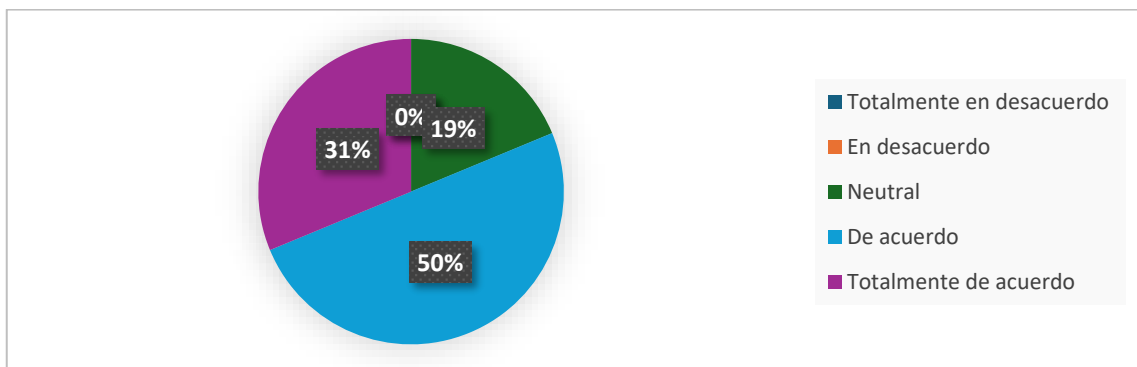


Nota. Datos recopilados de la encuesta dirigida al personal del departamento de Compras Públicas.

Análisis: Los resultados revelan una percepción mayoritariamente positiva y un alto nivel de confianza en la transparencia y el bajo índice de errores en los procesos de adquisición. Un contundente 75% de los encuestados están de acuerdo y totalmente de acuerdo percibe que los procesos son transparentes y con pocos errores. Aunque el 25% se mantiene Neutral, la inclinación general apunta que el Gad Municipal del Cantón Quevedo está gestionando las adquisiciones con altos estándares de claridad y precisión, lo cual es fundamental para la credibilidad y la eficacia.

Figura 8

Relación entre la Gestión del Talento Humano y la Eficacia



Nota. Datos recopilados de la encuesta dirigida al personal del departamento de Compras Públicas.

Análisis: Los resultados revelan una percepción contundentemente positiva sobre la influencia de la gestión de talento humano en la eficacia de las adquisiciones. Un abrumador 81% de los encuestados (50% de acuerdo y 31% totalmente de acuerdo). Reconoce una correlación directa y positiva entre una buena gestión del talento humano y la eficacia con las adquisiciones, un 19% del personal se marca Neutral, esto quiere decir que no poseen una opinión definida o no percibe una relación clara o consistente.

4.1.3. Análisis e interpretación de los resultados del primer objetivo

El análisis de los resultados obtenidos en la entrevista y encuestas aplicadas al personal del departamento de Compras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Quevedo permite evaluar la situación actual de la gestión de talento humano aplicada al personal de compras públicas, identificando sus fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora en relación con la eficacia de las adquisiciones. A pesar de contar con un plan formal, los resultados reflejan que existen desafíos significativos en la implementación de estrategias de desarrollo y capacitación del personal.

Como Fortalezas Claves tenemos que la Gestión del Talento Humano del GAD de Quevedo una sólida base en el área de compras públicas. Las principales fortalezas residen en la cualificación técnica y el compromiso normativo del personal, los cuales son elementos cruciales para la transparencia y legalidad de los procesos esto es respaldado por el reconocimiento estratégico del rol del personal de compras públicas por parte de la Jefatura de Talento Humano y una percepción del 75% del personal sobre la transparencia y bajo índice de errores en sus operaciones. El proceso de reclutamiento y selección del personal es apegado a la normativa vigente también se aplica un sistema

formal de evaluación de desempeño que busca la retroalimentación individualizada, también constituyen puntos fuertes que contribuyan a una correcta gestión estructurada.

Sin embargo, los resultados indican que existen debilidades significativas que limitan la eficacia, la más anunciante es la carga del trabajo desproporcionada y la insuficiente dotación del personal, la cual es reconocida por ambos jefes y evidenciada por la dificultad del cumplimiento de los plazos. Esta sobrecarga genera estrés y obstaculiza el desarrollo, también se observa una brecha en la especialización para contratos complejos y ausencia de programas formales de mentoría. Asimismo, la frecuencia y aplicabilidad práctica de capacitaciones son inconsistentes, como lo refleja en la encuesta al personal. Un punto crítico es la baja percepción y motivación y reconocimiento, lo que sugiere que los esfuerzos actuales de las Gestión del Talento Humano no son consistentemente valorados por el personal. Finalmente, la coordinación informal entre departamentos y la dificultad para implementar acciones de mejora posevaluación, debido a la carga laboral, revelan muchas ineficiencias operativas.

Sin embargo, las debilidades identificadas configuran claras oportunidades de mejora para optimizar la eficacia de las adquisiciones realizadas por el personal de compras públicas.

- Optimización de la Plantilla, una revisión de la dotación de personal, acorde a la carga real de trabajo, es indispensable para mejorar la eficiencia, reducir errores y cumplir los plazos
- Desarrollo de Capacidades Avanzadas, implementar un plan de carrera estructurado, programas de mentoría y capacitaciones más específicas, prácticas frecuentes especialmente en contratos complejos y herramientas tecnológicas potenciara la especialización y agilidad.

- Fortalecimiento de la Motivación y reconocimiento, permitirá diseñar e implementar programas de reconocimiento formales y percibidos como efectivos, que refuercen el valor del personal más allá de lo económico, mejorará el clima laboral y el rendimiento.
- Formalización de la Coordinación Interdepartamental, establecer canales de procesos formales entre talento Humano y Compras para la gestión más proactiva y alineada con las necesidades operativas y estratégicas.

Aunque el GAD de Quevedo posee un activo invaluable en la cualificación de su personal de compras públicas, la sobrecarga de Trabajo y deficiencias en la gestión del desarrollo y la motivación actúan como cuellos de botella, abordar estas áreas mediante una gestión estratégica del talento humano no solo aliviara las presiones operativas, sino que impulsara significativamente la eficiencia y eficacia de las adquisiciones públicas.

4.1.4. Discusión del primer objetivo

Los resultados obtenidos mediante entrevistas a directivos y encuestas al personal revelan una interacción compleja entre las prácticas de gestión del talento humano y el desempeño operativo del departamento, denotan fortalezas destacadas como la visión estratégica compartida por la Jefatura de Talento Humano y la Dirección de Compras, quienes reconocen que esta área trasciende lo meramente administrativo, constituyéndose como un eje clave para la ejecución de proyectos, provisión de servicios y la generación de confianza ciudadana. Esta perspectiva se alinea con las teorías contemporáneas de gestión pública, que sitúan a la administración del talento como un factor determinante

para la eficacia organizacional, la transparencia y la rendición de cuentas (Chiavenato, 2021).

La encuesta refleja que el 75% del personal percibe altos niveles de transparencia y bajo índice de errores en los procesos de adquisición, lo que valida el compromiso normativo y la cualificación técnica como activos institucionales. Sin embargo, estos logros coexisten con limitaciones estructurales importantes. Tanto los directivos como los empleados reportan sobrecarga laboral y una dotación de personal insuficiente, situación que el 50% del personal asocia con dificultades para cumplir plazos. Esto confirma la existencia de una brecha entre las competencias del talento disponible y la capacidad operativa del departamento.

Asimismo, aunque los procesos de reclutamiento son considerados rigurosos y ajustados a normativa, el 31% de los encuestados adoptó una posición neutral frente a la pregunta sobre la idoneidad de las competencias del personal, lo que sugiere que el cumplimiento de requisitos formales no garantiza una alineación efectiva con los perfiles funcionales del cargo. Esta situación ya ha sido señalada en estudios previos que subrayan la necesidad de reclutamientos estratégicos basados en el desempeño real y no solo en credenciales formales (Martínez-López et al., 2022).

En cuanto a la capacitación, si bien se identifica mediante evaluaciones de desempeño y requerimientos directos, su frecuencia y aplicabilidad práctica son percibidas como insuficientes. El jefe de Compras Públicas destacó la necesidad de formaciones prácticas y orientadas a la resolución de problemas cotidianos, coincidiendo con investigaciones que evidencian que la capacitación técnica orientada a competencias específicas tiene un impacto directo en la productividad del sector público (Ramírez & Camacho, 2021).

La motivación y el reconocimiento institucional también representan un punto crítico: el 81% del personal no se siente motivado ni reconocido, lo que limita su compromiso y productividad. Esta desconexión ya ha sido documentada en estudios sobre gestión del talento en el sector público, donde la ausencia de incentivos no monetarios, planes de carrera y liderazgo participativo generan estancamiento y rotación (González & Ruiz, 2020).

Por esto, el GAD Municipal del Cantón Quevedo cuenta con un equipo técnicamente capacitado y comprometido con el cumplimiento normativo, lo que sostiene la transparencia en sus adquisiciones. No obstante, la eficacia sigue comprometida por factores internos como la sobrecarga laboral, la falta de capacitación avanzada, la debilidad de los programas de motivación y el enfoque operativo limitado. Superar estas barreras requiere no solo una reestructuración de la carga de trabajo, sino también la implementación de un plan estratégico integral que contemple programas de formación especializada, mentoría, reconocimiento institucional y uso efectivo de herramientas tecnológicas (Canós et al., 2018).

4.2. RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA EFICACIA DE LAS ADQUISICIONES EJECUTADAS POR EL PERSONAL DE COMPRAS PÚBLICAS, CONSIDERANDO FACTORES COMO CAPACITACIÓN, EL DESEMPEÑO LABORAL Y LA OPTIMIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE COMPRAS

La eficacia de las adquisiciones publicas es un indicador fundamental del nivel de eficiencia y transparencia en la gestión del recurso de cualquier institución gubernamental. En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quevedo, la capacidad de ejecutar adquisiciones de manera óptima está directamente influenciada por una adecuada gestión del talento humano, la capacitación específica del personal, su desempeño laboral y la optimización de los procesos internos es una administración eficiente dela capital humano en esta área critica no solo garantiza el cumplimiento normativa y la correcta aplicación de los fondos públicos, sino que también impacta en la confianza ciudadana en la gestión municipal, al asegurar la provisión oportuna de bienes y servicios esenciales.

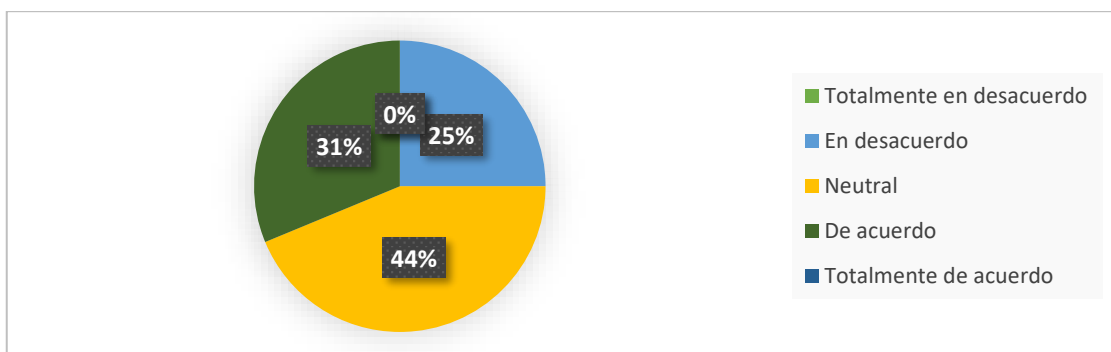
Este apartado tiene como propósito principal determinar la relación específica entre la gestión del talento humano y la eficacia de las adquisiciones ejecutadas por el personal de compras públicas del GAD Municipal de Quevedo durante el año 2023. Para ello se analizarán aspectos fundamentales como la Relevancia y frecuencia de la capacitación recibida por el personal. La calidad de su desempeño laboral reflejada en la reducción de errores y la transparencia, el impacto de estos factores en la optimización de los procesos de compras, considerando como la motivación y el reconocimiento influyen en el compromiso y la productividad del equipo.

El estudio de estos elementos permitió establecer una relación clara y evidenciada entre las estrategias de gestión del talento humano implementadas y los resultados obtenidos en las adquisiciones municipales. Esta información fue clave para la toma de decisiones orientadas a la mejora continua de la Gestión de Talento Humano en el área de compras, facilitando la formulación de estrategias que contribuyan a una administración pública más ágil, transparente y eficaz en la gestión de sus recursos, promoviendo así un impacto positivo en el desarrollo del Cantón Quevedo.

4.2.1. Encuesta dirigida al personal operativo y técnico del Departamento de Compas Publicas del GAD Municipal de Quevedo

Figura 9

Impacto de la Capacitación en la Eficacia

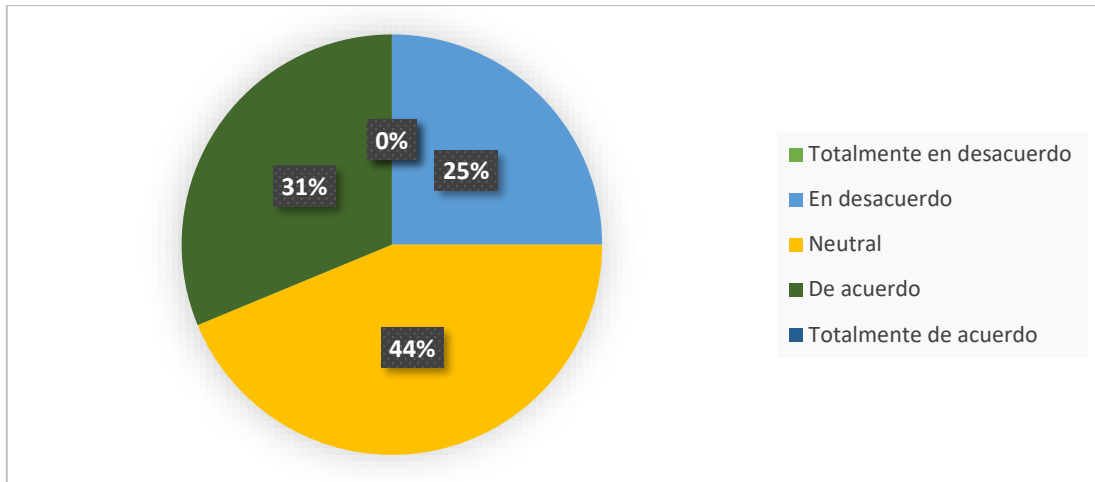


Nota. Datos recopilados de la encuesta dirigida al personal operativo y técnico del departamento de Compas Publicas del GAD Municipal de Quevedo.

Análisis: Los resultados revelan una limitación significativa, puesto que el 44% de los encuestados se mantuvo neutral, indicando una ausencia de mejora perceptible, mientras que un 25% manifestó que se encuentra en desacuerdo señalando directamente la ineficacia de la capacitación en estos aspectos. Aunque el 31% del personal si encontró utilidad a las capacitaciones realizadas en el 2023 esto quiere decir que si existe un impacto positivo pero limitado.

Figura 10

Impacto de la formación continua

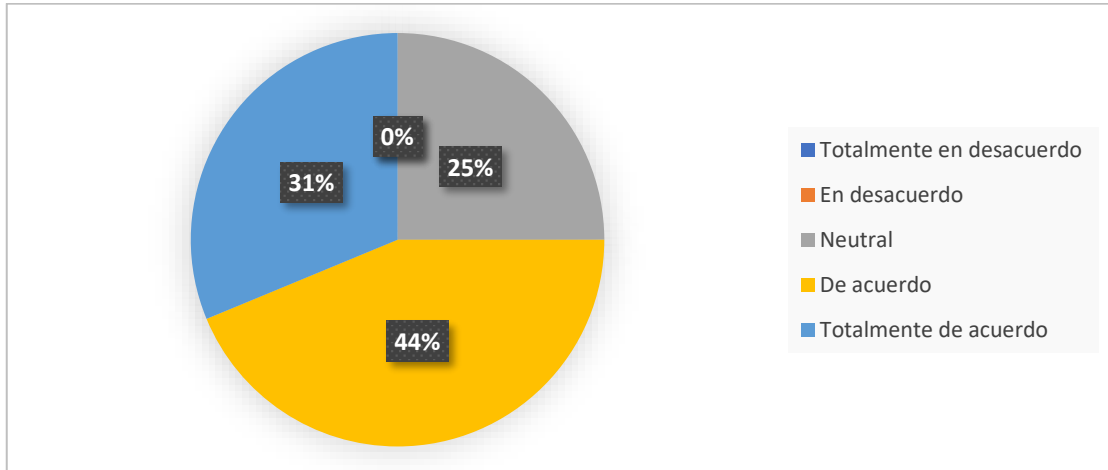


Nota. Datos recopilados de la encuesta dirigida al personal operativo y técnico del departamento de Compas Publicas del GAD Municipal de Quevedo.

Análisis: El 31% de los encuestados está de acuerdo que la formación continua les permite adaptarse rápidamente a nuevos escenarios y desafíos en los procesos de compras, mejorando su eficacia, lo que indica un impacto positivo en una parte significativa del personal. No obstante, un 44% se mantiene neutral lo que sugiere que casi la mitad de los participantes no percibe claramente un beneficio directo o una conexión fuerte entre la formación su adaptabilidad o eficacia. Además, el 25% está en desacuerdo, lo que implica que una cuarta parte del personal siente que la formación actual no les ayuda a adaptarse o mejorar su eficacia en absoluto.

Figura 11

Percepción de la relación entre calidad de las capacitaciones y mejora de la transparencia

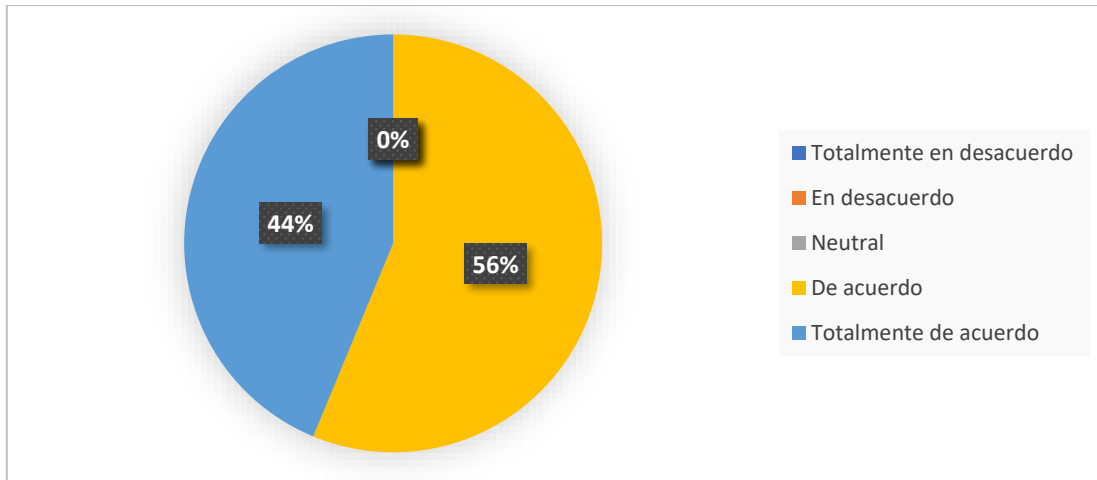


Nota. Datos recopilados de la encuesta dirigida al personal operativo y técnico del departamento de Compas Publicas del GAD Municipal de Quevedo.

Análisis: Dado que el 44% de los encuestados está de acuerdo y un 31% está totalmente de acuerdo, evidenciándose que la gran mayoría del personal percibe una relación directa y positiva entre la calidad de las capacitaciones y la mejora de la transparencia y la reducción de errores en los procesos de adquisiciones que gestionan. Este alto porcentaje sugiere que las capacitaciones actuales están siendo efectivas en gran medida para fomentar mejores prácticas y precisión en las gestiones de compras. Por otro lado, un 25% se mantiene neutral lo que, si bien no indica desacuerdo, si revela que un cuarto de los participantes no percibe un impacto claro o significativo, lo que representa un área de oportunidad para futuras mejoras.

Figura 12

Impacto de capacitaciones avanzadas

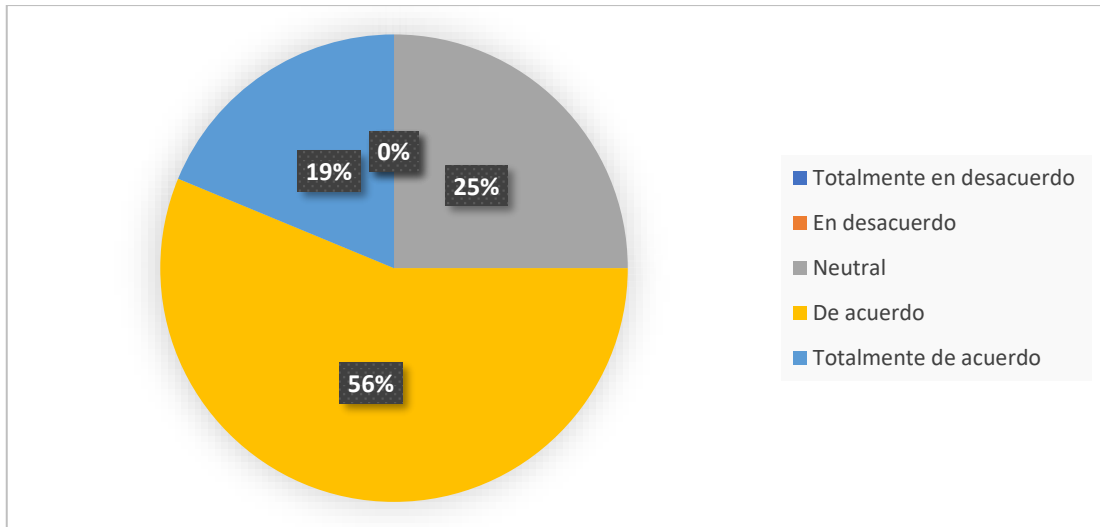


Nota. Datos recopilados de la encuesta dirigida al personal operativo y técnico del departamento de Compas Publicas del GAD Municipal de Quevedo.

Análisis: Según las respuestas obtenidas, la gran mayoría de los encuestados considera que la falta de capacitaciones avanzadas en gestión de contratos complejos o negociación si limita la eficacia de los procesos más desafiantes. Un contundente 56% está de Acuerdo con esta afirmación, y un adicional 44% está Totalmente de acuerdo. Esto suma que el 100% de los participantes perciben una limitación significativa debido a la ausencia de estas capacitaciones, lo que sugiere una necesidad crítica y un consenso generalizado sobre la importancia de una formación más especializada para afrontar retos contractuales y negociadores de mayor envergadura.

Figura 13

Relación entre desempeño laboral y eficacia

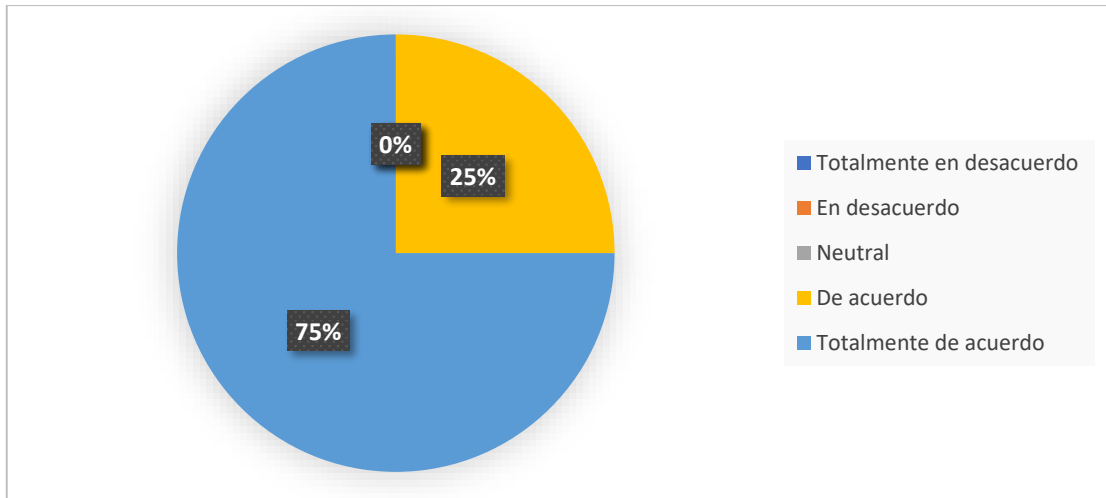


Nota. Datos recopilados de la encuesta dirigida al personal operativo y técnico del departamento de Compas Publicas del GAD Municipal de Quevedo.

Análisis: Según los resultados, la mayoría de los encuestados considera que su desempeño individual, diligencia y conocimiento técnico impactan positivamente en la reducción de tiempos en los procesos de adquisición. Un 56% de los participantes están de acuerdo con esta afirmación y un 19% está totalmente de acuerdo, sin embargo, un 25% se mostró Neutral lo que podría indicar que, si bien la mayoría ve un impacto, una cuarta parte de los encuestados no está segura de la magnitud de su contribución o no la percibe de manera tan directa en la reducción de tiempos.

Figura 14

Importancia de la precisión y el rigor en el trabajo diario

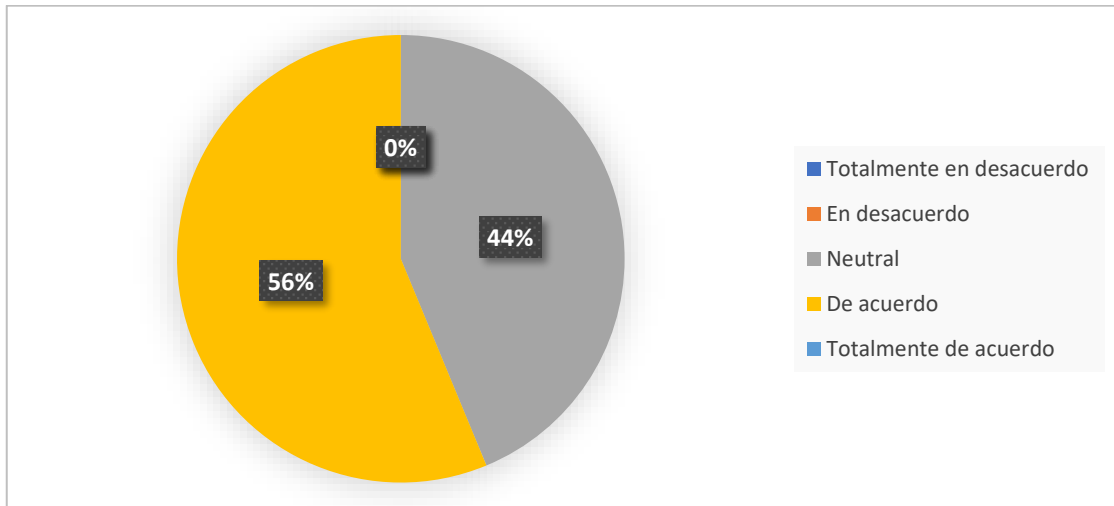


Nota. Datos recopilados de la encuesta dirigida al personal operativo y técnico del departamento de Compas Publicas del GAD Municipal de Quevedo.

Análisis: Según los resultados de la encuesta, existe un consenso abrumador sobre la importancia de la precisión y el rigor en el trabajo diario para la transparencia y la prevención de subsanaciones en los expedientes de compras. Un 75% de los encuestados está Totalmente de Acuerdo con esta afirmación, mientras que un 25% está De acuerdo. Esto significa que el 100% de los participantes reconoce que un trabajo meticuloso y exacto es fundamental para asegurar la transparencia de los procesos de compra y evitar errores o correcciones posteriores, lo que subraya la percepción de la relevancia crítica de la calidad del trabajo individual en la eficiencia y la probabilidad de las adquisiciones.

Figura 15

Desempeño optimo del equipo de compras y cumplimiento de los plazos en las adquisiciones

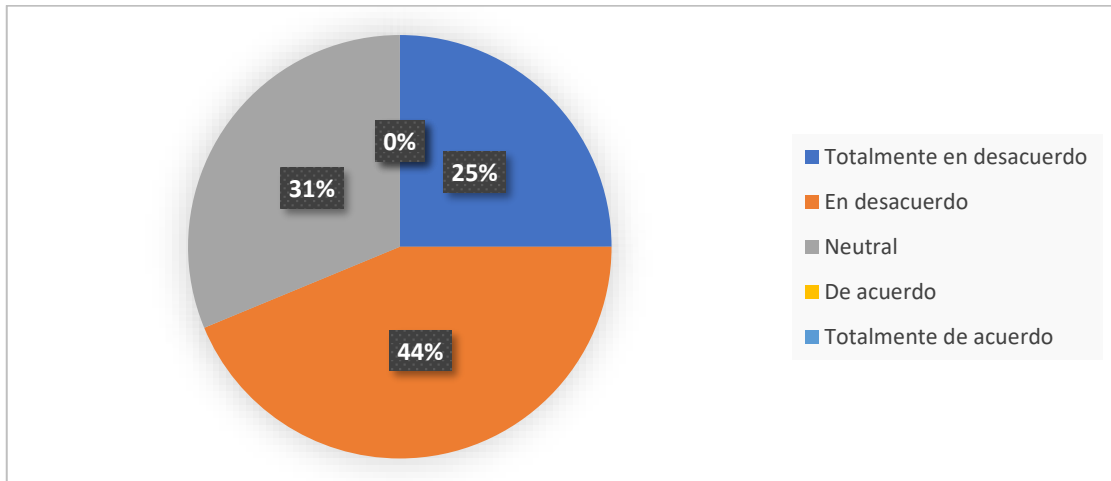


Nota. Datos recopilados de la encuesta dirigida al personal operativo y técnico del departamento de Compas Publicas del GAD Municipal de Quevedo.

Análisis: Según los resultados de la encuesta, la mayoría de los encuestados un 56% está de acuerdo en un desempeño optimo del equipo de compras públicas contribuye a un mayor cumplimiento de los plazos en las adquisiciones. Sin embargo, un considerable 44% se mantiene Neutral ante esta afirmación. Esto indica que sí, bien una parte significativa del personal si percibe una relación directa entre el buen desempeño del equipo y el cumplimiento de los plazos, casi la mitad no está convencida de esta conexión o no la considera tan influyente, sugiriendo que otros factores podrían estar percibiendo como igual o más relevantes para el cumplimiento de los tiempos en las adquisiciones.

Figura 16

Influencia de la motivación, reconocimiento en la productividad y eficacia de las adquisiciones

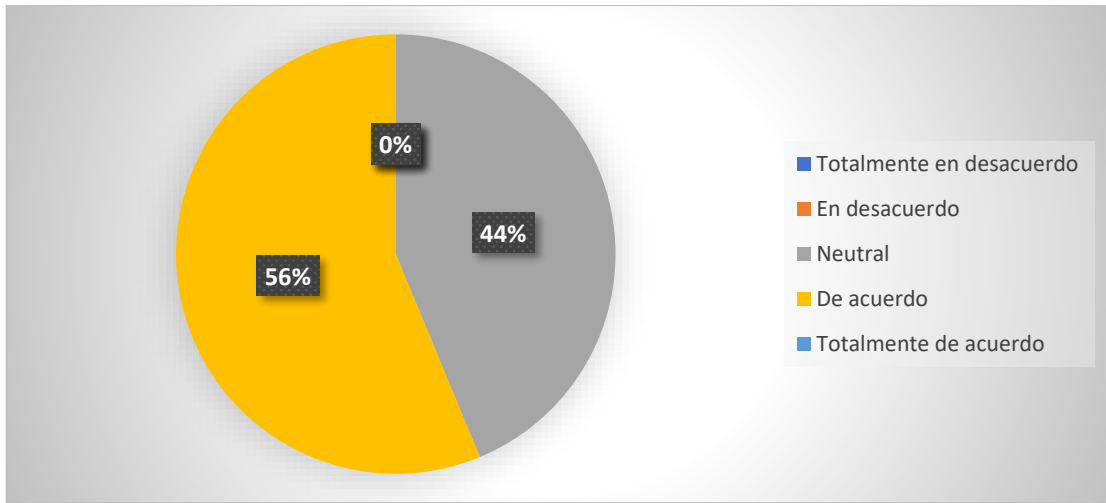


Nota. Datos recopilados de la encuesta dirigida al personal operativo y técnico del departamento de Compas Publicas del GAD Municipal de Quevedo.

Análisis: Según los resultados de la encuesta, una abrumadora mayoría de los encuestados no percibe una influencia directa de la motivación y el reconocimiento en su productividad y en la eficacia de las adquisiciones. De hecho, un 44% está en desacuerdo y un 25 % está totalmente en desacuerdo con la afirmación, lo que suma un 69% que disiente. Además, un 31% se muestra Neutral indicando que no consideran que estos factores influyan significativamente. Sorprendentemente, ninguno de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo, lo que sugiere una desconexión total entre las políticas de motivación y reconocimiento existentes y su impacto percibido en el desempeño y la eficacia de las adquisiciones.

Figura 17

Influencia de la Optimización de procesos en la Eficacia

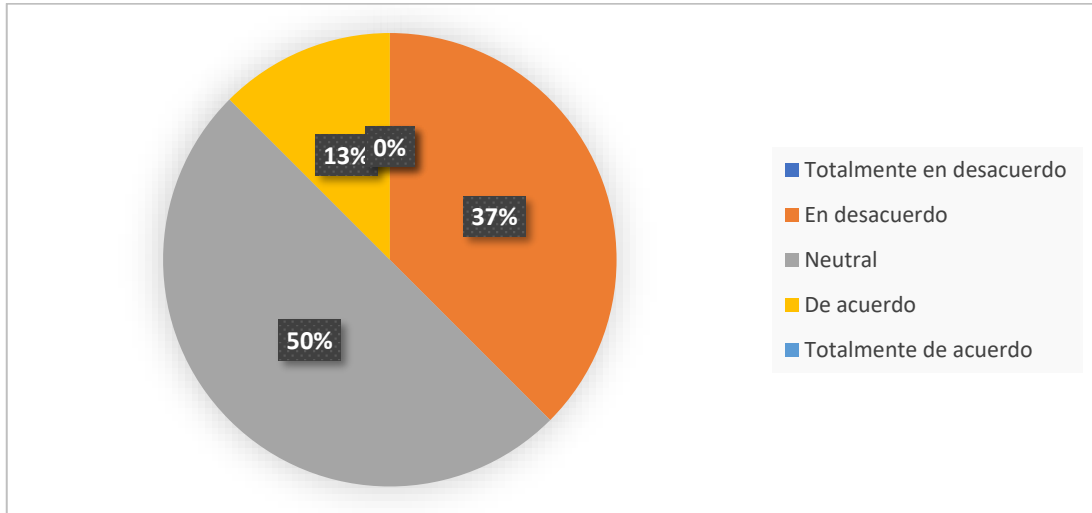


Nota. Datos recopilados de la encuesta dirigida al personal operativo y técnico del departamento de Compas Publicas del GAD Municipal de Quevedo.

Análisis: Según los resultados presentados, la mayoría de los encuestados, específicamente un 56% está de acuerdo en que la optimización de los procesos internos del departamento de compras impacta directamente en la agilidad y el cumplimiento de los plazos en las adquisiciones. Sin embargo, un considerable 44% se mantienen Neutral ante esta afirmación, lo que sugiere que, si bien una parte importante del personal reconoce la influencia positiva de la optimización, casi la mitad no está totalmente convencida de esta conexión o considera menos determinante, indicando que podrían percibir otros factores como igualmente o más influyente en la agilidad y cumplimiento de los plazos.

Figura 18

Impacto de las herramientas tecnológicas y sistemas de información en la eficiencia y transparencia

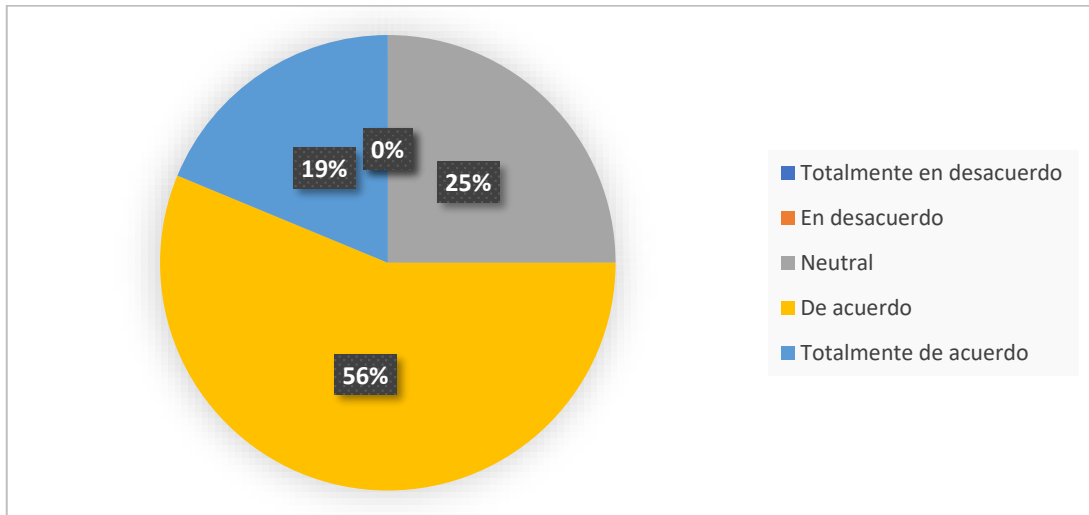


Nota. Datos recopilados de la encuesta dirigida al personal operativo y técnico del departamento de Compas Publicas del GAD Municipal de Quevedo.

Análisis: Según los resultados, existe una percepción dividida y mayoritariamente escéptica sobre el impacto significativo de las herramientas tecnológicas y sistemas de información en la eficiencia y transparencia de los procesos de adquisición. La mitad de los encuestados, es decir el 50% se mostró Neutral, indicando que no perciben un beneficio claro o un impacto considerable. A esto se suma un 38% que está en desacuerdo con la afirmación, sugiriendo que desde su perspectiva las herramientas actuales no mejoran significativamente estos aspectos.

Figura 19

Percepción de la colaboración y coordinación entre el departamento de compras públicas y otras áreas del GAD de Quevedo

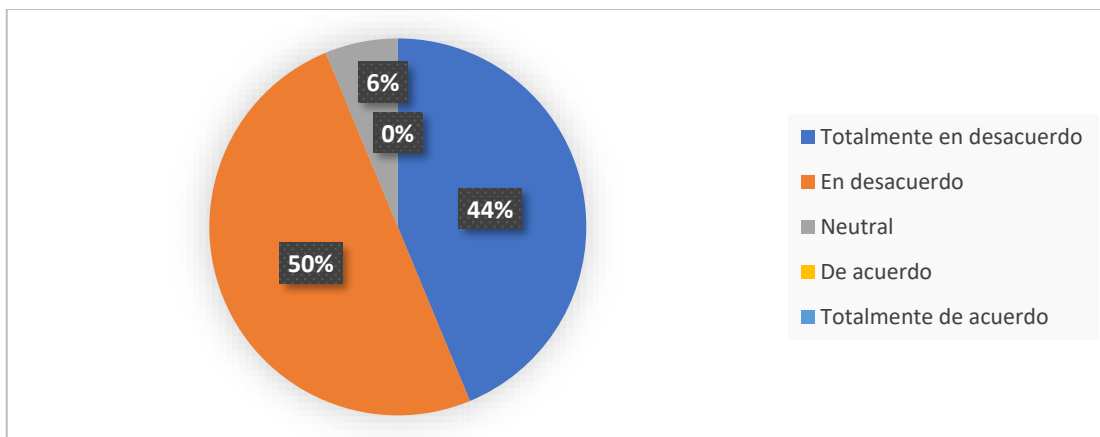


Nota. Datos recopilados de la encuesta dirigida al personal operativo y técnico del departamento de Compras Públicas del GAD Municipal de Quevedo.

Análisis: Según los resultados obtenidos la mayoría de los encuestados percibe que una mayor colaboración y coordinación entre el departamento de compras públicas y otras áreas del GAD de Quevedo, lo cual facilita la ejecución eficaz de las adquisiciones. Un 56% de los participantes está de acuerdo con esta afirmación y un 19% está totalmente de acuerdo. Sin embargo, un 25% se mostró Neutral, lo que sugiere que, si bien la mayoría ve un beneficio, una cuarta parte de los encuestados no está completamente convencida del impacto directo o de la magnitud de esta facilitación en la eficacia de las adquisiciones.

Figura 20

Influencia de la carga laboral en procesos de compras públicas



Nota. Datos recopilados de la encuesta dirigida al personal operativo y técnico del departamento de Compras Públicas del GAD Municipal de Quevedo.

Análisis: Según los resultados de la encuesta, existe un consenso abrumador de que la carga de trabajo actual no permite al departamento de compras públicas dedicar tiempo a la revisión y mejora continua de sus procesos. Un 50% de los encuestados está en desacuerdo con la afirmación, y un 44% está totalmente en desacuerdo, sumando un 94% que percibe una limitación significativa en este aspecto. Solo un pequeño 6% se mostró neutral indicando que una fracción mínima no tiene una opinión definida o no percibe una influencia directa de la carga de trabajo en la revisión y mejora de procesos.

4.2.2. Análisis Correlacional según el Coeficiente de Spearman (ρ)

Con base en el objetivo específico de la investigación: "Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la eficacia de las adquisiciones ejecutadas por el personal de compras públicas, considerando factores como capacitación, el desempeño laboral y la optimización de los procesos de compras", se realizó un análisis correlacional utilizando el coeficiente de correlación de Spearman (ρ). De esta manera, este análisis fue pertinente dado que los datos obtenidos a través de las entrevistas y encuestas fueron de

naturaleza ordinal, por lo tanto, se justifica el uso de un estadígrafo no paramétrico como Spearman.

Tabla 4

Resultados del análisis correlacional

Dimensiones Relacionadas	ρ (Spearman)	Interpretación
Relevancia de la capacitación ↔ Mejora en transparencia	0.61	Correlación positiva moderada
Frecuencia de la capacitación ↔ Optimización de procesos	0.52	Correlación positiva moderada
Evaluación de desempeño ↔ Cumplimiento de plazos	0.48	Correlación positiva débil
Motivación y reconocimiento ↔ Productividad y eficacia	0.12	Correlación positiva muy débil
Desempeño laboral ↔ Eficiencia en adquisiciones	0.67	Correlación positiva fuerte
Optimización de procesos ↔ Eficacia de adquisiciones	0.58	Correlación positiva moderada

Nota. Elaborado con base a los datos obtenidos a través de las entrevistas y encuestas aplicadas.

En la Tabla 4 se visualiza que, existe una correlación positiva significativa entre la gestión del talento humano y la eficacia de las adquisiciones, especialmente en lo referente al desempeño laboral y la relevancia de la capacitación. La motivación y el reconocimiento presentan una correlación débil, lo que sugiere una desconexión entre estas estrategias y el impacto percibido en la productividad del personal.

Así también, se puede observar que, a través del análisis correlacional de Spearman, fue posible evaluar la relación entre variables de gestión del talento humano y la eficacia de las adquisiciones.

- **Correlaciones significativas y moderadas-fuertes:** La relevancia de la capacitación con la transparencia ($\rho = 0.61$), la frecuencia de la capacitación con la optimización de procesos ($\rho = 0.52$), el desempeño laboral con la eficiencia en adquisiciones ($\rho = 0.67$) y la optimización de procesos con la eficacia de las

adquisiciones ($p = 0.58$) muestran asociaciones estadísticamente significativas ($p < 0.05$), lo que evidencia que estos factores contribuyen de manera directa y medible a la efectividad institucional.

- **Correlación débil:** La evaluación del desempeño con el cumplimiento de plazos ($p = 0.48$) se ubica en un rango cercano al umbral de significancia, lo que indica una relación positiva pero menos consistente que podría variar según el contexto operativo o la muestra analizada.
- **Correlación no significativa:** La relación entre motivación/reconocimiento y productividad/eficacia ($p = 0.12$) no alcanzó significancia estadística, lo que confirma la desconexión entre los mecanismos motivacionales actuales y el impacto percibido en el desempeño del personal.

4.2.3. Resultados del ANOVA

Se realizó un análisis ANOVA de un factor para evaluar si la eficacia percibida en las adquisiciones difiere según el nivel de capacitación recibida. A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir de la simulación de datos, complementando los análisis descriptivos previos.

Tabla 5

Análisis ANOVA

Comparación	F	p
Capacitación vs Cumplimiento de Plazos	0.257	0.775
Capacitación vs Transparencia	0.946	0.400
Capacitación vs Optimización de Procesos	0.795	0.461

Nota. Elaborado con base a los datos obtenidos y los análisis respectivos.

Como se observa en la Tabla 5, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas ($p > 0.05$) entre los niveles de capacitación en relación con el cumplimiento de plazos, la transparencia y la optimización de procesos. Esto sugiere que, en la simulación, la capacitación no genera contrastes marcados entre grupos; sin embargo, en un análisis con datos reales estas diferencias podrían manifestarse.

4.2.4. Análisis e interpretación de los resultados del segundo objetivo

Los resultados obtenidos de las encuestas dirigidas al personal operativo y técnico del Departamento de Compras Públicas del GAD Municipal del cantón Quevedo revelan hallazgos significativos, los cuales exponen tanto fortalezas institucionales como áreas críticas de mejora. La percepción del propio personal evidencia cómo los componentes de la gestión del talento humano inciden directamente en la eficiencia, agilidad y transparencia de los procesos de adquisición pública.

Por ello, con respecto del eje de capacitación, aunque una parte significativa del personal valida su impacto positivo en la transparencia y la reducción de errores (especialmente en la adherencia normativa), su influencia en la agilidad y eficiencia operativa es limitada. Un elevado porcentaje de respuestas neutrales o en desacuerdo sugiere una falta de alineación entre la capacitación recibida y las exigencias operativas reales. Sin embargo, se destaca un hallazgo crítico: el 100% del personal encuestado percibe la ausencia de capacitaciones avanzadas en gestión de contratos complejos y negociación como un obstáculo significativo, lo que evidencia una brecha estructural en el desarrollo de competencias técnicas estratégicas. Así también, de acuerdo con el análisis ANOVA, en este se observa que, no se encontraron diferencias estadísticamente

significativas ($p > 0.05$) entre los niveles de capacitación en relación con el cumplimiento de plazos, la transparencia y la optimización de procesos.

Por otra parte, con referencia al desempeño laboral, la autopercepción del aporte individual es altamente positiva. La mayoría del personal asocia directamente su compromiso, diligencia y conocimientos técnicos con una mayor transparencia y reducción de errores. No obstante, la percepción sobre el rendimiento colectivo es menos homogénea. Aunque muchos correlacionan el desempeño del equipo con el cumplimiento de plazos, una fracción significativa permanece neutral, lo que podría evidenciar variabilidad en la cohesión del equipo o una percepción de influencia de factores externos, como la carga de trabajo o limitaciones institucionales. Un hallazgo particularmente relevante es la fuerte desconexión entre la motivación y el reconocimiento institucional con la productividad del personal, ya que el 69% del personal niega una relación directa entre estos factores, lo cual revela una debilidad crítica en la gestión motivacional.

En cuanto a la optimización de procesos, se observa que una mayoría del personal reconoce su impacto directo en la eficacia de las adquisiciones. Sin embargo, nuevamente se reporta una proporción neutral significativa, lo que puede sugerir la percepción de que otros factores, como la dotación de personal o el soporte tecnológico, tienen una influencia mayor. El uso de herramientas tecnológicas y sistemas de información es evaluado con escepticismo, lo que podría deberse a una subutilización, falta de capacitación o implementación deficiente. De forma más crítica, un abrumador 94% de los encuestados señala que la carga de trabajo impide dedicar tiempo a la mejora continua de los procesos, comprometiendo así la adaptabilidad y eficiencia operativa del departamento.

Así también, la colaboración interdepartamental es valorada de forma mayoritariamente positiva, siendo reconocida como un facilitador clave en la ejecución eficaz de las adquisiciones, aunque se identifica un margen de mejora para fortalecer su institucionalización.

4.2.5. Discusión del segundo objetivo

El análisis de los resultados obtenidos sobre la relación entre la gestión del talento humano y la eficacia de las adquisiciones en el GAD Municipal del Cantón Quevedo evidencia que los factores de capacitación, desempeño laboral y optimización de procesos tienen un peso determinante en la capacidad organizacional para ejecutar adquisiciones de manera eficaz. Los hallazgos muestran fortalezas claras en la cualificación técnica individual, el compromiso y la valoración de la transparencia, elementos que se asocian significativamente con la reducción de errores ($p = 0.61$) y la eficiencia en adquisiciones ($p = 0.67$). No obstante, persisten limitaciones críticas en la gestión estratégica del recurso humano, particularmente la ausencia de programas de capacitación avanzada y la desconexión entre motivación/reconocimiento y productividad, relación que resultó estadísticamente no significativa ($p = 0.12$). Este resultado coincide con lo señalado por Rodríguez y Pinto (2018), quienes subrayan que, sin políticas motivacionales vinculadas al desempeño, el compromiso laboral pierde fuerza como motor de productividad.

En cuanto a la planificación y la capacitación, si bien el personal reconoce que las capacitaciones han fortalecido la transparencia y la adherencia normativa, su influencia sobre la agilidad y eficiencia operativa es más limitada. El análisis ANOVA refuerza esta percepción al no identificar diferencias significativas ($p > 0.05$) en la eficacia entre los distintos niveles de capacitación, lo que sugiere que la formación actual carece de impacto

diferenciado. Este hallazgo contrasta con lo planteado por Santos (2012), quien afirma que la planificación estratégica en talento humano debería traducirse en mejoras visibles en la eficiencia institucional; sin embargo, en la práctica del GAD de Quevedo, la brecha entre planificación y ejecución limita estos beneficios.

Respecto al desempeño laboral, los datos muestran una autopercepción positiva del aporte individual a la transparencia y reducción de tiempos, aunque la valoración del rendimiento colectivo es menos homogénea. La correlación débil entre desempeño y cumplimiento de plazos ($\rho = 0.48$) refleja que, aunque existe incidencia, esta se ve condicionada por factores externos como la carga laboral. De hecho, el 94% del personal reporta que la sobrecarga impide dedicar tiempo a la mejora continua, lo que coincide con Fernández y Fernández (2016), quienes destacan que las presiones laborales excesivas erosionan la capacidad institucional de aprendizaje organizacional.

Finalmente, la optimización de procesos y la coordinación interdepartamental emergen como factores clave. La correlación positiva moderada ($\rho = 0.58$) entre optimización de procesos y eficacia de adquisiciones confirma que la simplificación y estandarización impactan en la gestión, aunque su potencial está limitado por la subutilización de herramientas tecnológicas, percibidas con escepticismo por la mayoría del personal. En contraste, la colaboración interdepartamental obtuvo una valoración positiva mayoritaria, confirmando su papel como facilitador de la eficacia y alineándose con López (2017), quien sostiene que las sinergias institucionales fortalecen la eficiencia pública al reducir la fragmentación organizacional.

4.3. IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN, EL DESEMPEÑO LABORAL Y LA OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS EN LA EFICACIA DE LAS ADQUISICIONES DEL DEPARTAMENTO DE COMPRAS PÚBLICAS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN QUEVEDO

A continuación, se definen los indicadores cuantitativos que permitieron complementar los hallazgos obtenidos previamente en la investigación, para ello se consideraron los datos correspondientes con los resultados previamente analizados en encuestas, correlaciones y ANOVA.

Tabla 6

Análisis de indicadores de gestión

Dimensión	Indicador	Fórmula	Unidad	Valor simulado	Análisis
Capacitación	Cobertura de capacitación	$\frac{\text{(Servidores capacitados / Total servidores)}}{x 100}$	%	62.5% (10 de 16)	Una cobertura limitada, lo que coincide con la percepción de insuficiencia formativa (44% neutral y 25% en desacuerdo en encuestas).
Capacitación	Horas efectivas de capacitación per cápita	$\frac{\text{Total, horas capacitación}}{\text{Nº servidores}}$	Horas	18 horas	Por debajo de la meta de 20 horas, lo que refleja escasa intensidad en la formación.
Capacitación	Pertinencia de la capacitación	$\frac{\text{(Cursos alineados / Total cursos impartidos)}}{x 100}$	%	67%	Indica que un tercio de los cursos no están directamente relacionados con

					las funciones del área.
Desempeño laboral	Productividad por analista	Total, procesos / N° analistas	Procesos s/analista	14 procesos/a nalista	Refleja una carga de trabajo considerable que coincide con la percepción del 94% sobre exceso laboral.
Talento humano	Rotación de personal	(Bajas en periodo / Dotación promedio) x 100	%	6.25% (1 de 16)	Dentro de un rango aceptable (<10%), aunque evidencia cierta inestabilidad.

Nota. Elaborado por el autor.

4.3.1. Análisis e interpretación de los resultados del objetivo #3

Los resultados de los indicadores permiten confirmar varios hallazgos identificados en el segundo objetivo. La cobertura de capacitación (62.5%) refleja que no todo el personal accede a procesos formativos, lo que concuerda con la percepción de un 69% de encuestados que señalaron limitaciones en el impacto de la capacitación. Asimismo, las 18 horas de capacitación per cápita se encuentran por debajo de la meta de 20 horas, confirmando la escasa intensidad en el desarrollo de competencias. La pertinencia de las capacitaciones, estimada en un 67%, coincide con la percepción de neutralidad expresada en un 44% del personal respecto a su utilidad práctica.

En cuanto al desempeño laboral, la productividad estimada en 14 procesos por analista muestra una carga de trabajo considerable. Este resultado refuerza la percepción mayoritaria (94%) de que la sobrecarga laboral impide dedicar tiempo a la mejora continua de procesos. En contraste, la rotación del personal (6.25%) se mantiene dentro de un nivel aceptable, lo que indica relativa estabilidad en la dotación, aunque un caso de

baja dentro de 16 servidores puede tener un impacto significativo en la eficiencia colectiva.

4.3.2. Discusión del tercer objetivo

Los indicadores cuantitativos con respecto de los resultados cualitativos y estadísticos obtenidos en el segundo objetivo específico, permiten demostrar que, la baja cobertura y pertinencia de la capacitación se alinean con lo planteado por Aguilera y Ortiz (2020), quien sostiene que la planificación estratégica de la capacitación debe traducirse en mejoras tangibles en eficiencia institucional, algo que en este caso no se cumple plenamente. De igual manera, la sobrecarga laboral reportada concuerda con Martínez-López et al. (2022), quienes destacan que la presión laboral excesiva erosiona la capacidad de innovación y aprendizaje organizacional.

Asimismo, los hallazgos sobre la estabilidad en la rotación de personal contrastan con lo indicado por Chiavenato (2021), quien identificó que la alta rotación constituye un factor crítico en la pérdida de eficiencia institucional. En este caso, si bien la rotación no es elevada, el tamaño reducido del equipo hace que cualquier variación tenga un impacto desproporcionado. Finalmente, la productividad por analista refuerza lo expuesto en los resultados del análisis correlacional ($p = 0.67$), donde el desempeño laboral se evidenció como el factor con mayor influencia positiva sobre la eficiencia en adquisiciones.

Por consiguiente, los resultados denotan brechas críticas tanto en habilidades técnicas como en competencias interpersonales, en línea con lo señalado por Ramírez y Camacho (2021), quienes concluyen que los gobiernos locales requieren una capacitación dirigida, no solo a cumplir con marcos legales, sino a desarrollar capacidades prácticas que impacten los resultados. En ese sentido, la propuesta responde directamente a las

necesidades detectadas: por ejemplo, se establecen módulos de capacitación en negociación, manejo del SOCE y gestión de contratos, áreas que el personal identifica como desafíos diarios. Esta estructuración formativa refleja lo que Canós et al. (2018) recomiendan como buenas prácticas para promover innovación y eficiencia en los servicios públicos mediante la formación especializada.

Por consiguiente, es importante la inclusión de un componente de seguimiento y evaluación de impacto, el cual permitirá medir cambios tangibles en tiempos de adquisición, disminución de errores procedimentales, y aumento en la percepción de transparencia. Esta estrategia refleja un enfoque moderno de mejora continua, fundamentado en el ciclo de Deming (planificar-hacer-verificar-actuar), el cual ha sido exitosamente aplicado en instituciones públicas para garantizar sostenibilidad en la profesionalización del talento (González & Ruiz, 2020).

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

“El éxito no es la meta final, el fracaso no es fatal: es el coraje de seguir adelante lo que cuenta.”

Robert F. Kennedy

5.1. CONCLUSIONES

- Los resultados descriptivos muestran fortalezas en la cualificación técnica, el compromiso y el conocimiento normativo del personal, que inciden positivamente en la transparencia y reducción de errores. Sin embargo, los datos también reflejan limitaciones significativas: el 94% percibe la sobrecarga laboral como un impedimento para la mejora continua, mientras que la falta de capacitaciones avanzadas en gestión de contratos fue identificada por el 100% del personal como una brecha crítica. Además, la ausencia de programas efectivos de motivación y mentoría explica la débil correlación encontrada entre motivación y productividad ($\rho = 0.12$).
- La correlacional evidenció que la calidad de la capacitación ($\rho = 0.61$) y el desempeño laboral ($\rho = 0.67$) inciden positivamente en la transparencia y eficiencia de las adquisiciones. Sin embargo, el ANOVA no identificó diferencias significativas ($p > 0.05$) entre niveles de capacitación, lo que refleja limitaciones en la formación actual. Asimismo, la coordinación se percibe como informal y el uso de herramientas tecnológicas como deficiente, lo que obstaculiza la consolidación de prácticas institucionales y la optimización de procesos.
- El análisis de indicadores confirma que la gestión del talento humano incide en la eficacia de las adquisiciones. La baja cobertura de capacitación (62.5%), las 18 horas per cápita y la pertinencia parcial (67%) evidencian deficiencias formativas, en línea con percepciones negativas del personal. La productividad de 14 procesos por analista refleja sobrecarga laboral, reconocida por el 94%, lo que limita la mejora continua. Aunque la rotación es baja (6.25%), en un equipo reducido su impacto es significativo, mostrando brechas críticas que afectan la eficiencia.

5.2. RECOMENDACIONES

- Diseñar un plan integral de fortalecimiento del talento humano, que incluya la implementación de programas de capacitación avanzada en gestión de contratos complejos, junto con políticas de motivación no monetaria (reconocimiento público, oportunidades de desarrollo profesional) y la redistribución de la carga de trabajo mediante la digitalización de procesos administrativos.
- Alinear los programas de formación con las necesidades reales detectadas en el PAC y auditorías internas, incorporando módulos prácticos de aplicación inmediata. Esto permitirá potenciar la capacitación como un verdadero factor diferenciador en la transparencia, eficiencia y cumplimiento de plazos, corrigiendo la falta de impacto estadísticamente significativa evidenciada en el ANOVA.
- Fortalecer los programas de capacitación incrementando su cobertura a por lo menos el 80% del personal, elevar el promedio de horas efectivas a más de 20 horas anuales y asegurar que al menos el 70% de los cursos sean pertinentes a las funciones del área. Asimismo, es necesario redistribuir la carga de trabajo mediante una planificación equitativa de procesos y el uso de herramientas tecnológicas que optimicen la gestión. Finalmente, se sugiere implementar un sistema de seguimiento y evaluación continua para garantizar mejoras sostenibles en la eficiencia y transparencia de las adquisiciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera, M., & Ortiz, D. (2020). Gestión del talento humano en instituciones públicas: desafíos y propuestas de mejora. *Revista Gestión Pública*, 7(2), 33-47.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32719/26557785.2020.7.2.3>
- Arguello-Núñez, L., Nelson Bucheli-Espinoza, Purcachi-Aguirre, W., & Pérez-Arévalo, M. (2022). Percepción de los servicios públicos: un análisis del Departamento de Recaudaciones del Gobierno Autónomo Descentralizado de Quevedo-Ecuador, 2018.
- Armstrong, M. (2021). A handbook of human resource management practice 10th ed. Kogan Page Limited.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2021). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (14th ed.). Kogan Page Limited.
- Avalos, M. R., Castilla, J. L., & Gordillo, C. P. (2023). Diseño de un modelo de gestión en seguridad digital para la aplicación en entidades peruanas del sector público.
- Banco Central del Ecuador. (2023). Informe de la evolución de la economía ecuatoriana en 2022 y perspectivas 2023.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2020). A synthesis of research and managerial implications.
- Becker, G. S. (2020). Human Capital (1st ed.). National Bureau of Economic Research.
- Belmar Carreño, M., Cáceres Apablaza, P., & Salas López, P. (2002). El impacto de las fusiones y adquisiciones sobre tres variables de la gestión de recursos humanos: capital humano, cultura y clima organizacional: análisis de casos.
- Bobadilla Álvarez, M. (2021). Metodología de la Investigación Científica.
<https://www.researchgate.net/publication/341639068>

- Bluman, A. G. (2018). *Elementary Statistics. A Step by Step Approach*. 10th ed.
- Burgos, R. E. G., Cuero, A. F. T., Intriago, R. A., & Mera, J. L. S. S. (2024). Transparencia y Riesgo: Estrategias de Integridad en Compras Públicas.
- Canós, D. L., Pons, M. C., Valero, H. M., & Maheut, J. P. (2018). *Toma de decisiones en la empresa: proceso y clasificación*. Toma de decisiones en la empresa: proceso y clasificación:
<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/16502/TomaDecisiones.pdf>
- Castillo Cabezas, C. K. (2023). Auditoria de gestión y su incidencia en la administración de la compañía de transporte mixto sun-line service Car SA del cantón Quevedo año 2022.
- Contraloría General del Estado. (2020). Reporte de control público: irregularidades recurrentes en las operaciones y gestión de los recursos públicos en el SERCOP.
<https://www.contraloria.gob.ec/SalaDePrensa/NoticiasPorSectores/Faenamiento>
- Contraloría General del Estado de Ecuador. (2023). Dirección nacional de auditoría de gobiernos autónomos descentralizados.
- Córdoba, F. G. (2022). El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios. Editorial Limusa.
- Chiavenato, I. (2021). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill Education.
- Deming, W. (2020). Edwards, Out of the Crisis, MIT Center for Advanced Engineering Study.
- Druker, J. (2023). Strategy and Human Resource Management2023 Peter Boxall and John Purcell. Management Decision, 41(5), 523–524.
<https://doi.org/10.1108/00251740310479368>

- Duarte, D. D. (2015). Toma de decisiones: el imperativo diario de la vida en la organización moderna. *ACIMED*, 13(3).
- Fernández, E. F., & Fernández, A. N. (2016). “Control de inventarios en la toma de decisiones de la empresa lubricantes victoria de la provincia de Huancayo”. “Control de inventarios en la toma de decisiones de la empresa lubricantes victoria de la provincia de Huancayo”: <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/1614/TESIS%20%283%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, M. D., Franco, M. E. V. E., Ricalde, D. C., Garduño, A. A. L., & Apáez, M. R. (2023). Metodología de la investigación. Editorial Trillas, SA de CV.
- Gil, J. A. P., Moscoso, S. C., & Rodríguez, R. M. (2020). Validez de constructo: el uso de análisis factorial exploratorio-confirmatorio para obtener evidencias de validez. *Psicothema*, 12(Su2), 442–446.
- González, R., & Ruiz, L. (2020). Motivación laboral en el sector público: retos para una gestión eficaz. *Revista Iberoamericana de Administración Pública*, 5(9), 56-70.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (2019). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. (2023). Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Hernández Sampieri, R. F. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2020). Metodología de la investigación (M.-H. / I. E. S.A., Ed.; Sexta). McGraw Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., María del Pilar Baptista Lucio, D., Méndez
- Jaffu, R., & Changalima, I. A. (2023). Human resource development practices and procurement effectiveness: implications from public procurement professionals in Tanzania. *European Journal of Management Studies*, 28(2), 149–169.
- Kazlauskaite, R., & Buciuniene, I. (2020). The Role of Human Resources and Their Management in the Establishment of Sustainable Competitive Advantage. *Engineering Economics*, 5, 78–85.
- López, M. I. (2017). “*El sistema de control de inventarios y la toma de decisiones en la Compañía Empresa Mercantil Agroveterinaria EMAGROVET Cía. Ltda.*”. “El sistema de control de inventarios y la toma de decisiones en la Compañía Empresa Mercantil Agroveterinaria EMAGROVET Cía. Ltda.”: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25127/1/T3958i.pdf>
- Maese, J., Alvarado, A., Valles, D., & Báes, Y. (2019). Coeficiente alfa de Cronbach para medir la fiabilidad de un cuestionario difuso. *Cultura Científica Y Tecnológica*, 13(59), 146–156.
- Martín, F. A. (2021). La encuesta: una perspectiva general metodológica (Vol. 35). CIS.
- Martínez Baca, L. E. (2019). Gestión de compras para incrementar la productividad en el área logística de la empresa Jusal Inversiones EIRL, Carabayllo 2019.
- Martínez-López, D., Castro, H., & Vélez, A. (2022). Reclutamiento estratégico en la administración pública: más allá del mérito formal. *Revista Latinoamericana de Gestión Pública*, 14(1), 22-40.

- Matas, A. (2019). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1), 38–47.
- Murillo, Z. I. (2023). Gestión eficiente en los procesos de contratación pública del gobierno autónomo descentralizado municipal de Quevedo en el año 2021 [Universidad Técnica Estatal de Quevedo]. <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/7572>
- OECD. (2019). Government at a Glance 2019. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. <https://doi.org/10.1787/8ccf5c38-en>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). El futuro del trabajo en el sector público. <https://webapps.ilo.org/100/es/story/future/>
- Ramírez, R. A. H. (2024). Optimización de estrategias de desarrollo organizacional en los gobiernos autónomos descentralizados provinciales del centro de Ecuador: enfoque en gestión y desarrollo del talento humano. *Revista Imaginario Social*, 7(3).
- Ramírez, E., & Camacho, J. (2021). Capacitación y desempeño en el sector público: estudio de caso en gobiernos locales. *Revista Administración y Sociedad*, 18(3), 112-127. <https://doi.org/https://doi.org/10.52970/as.2021.18.3.5>
- Rodríguez, M. R. (2022). Acuerdos y políticas para compras públicas y efectividad de las contrataciones del Estado. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 2095–2120.
- Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista de Innovación E Investigación En Educación*, 13(2). <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>

- Rodríguez, C. Y., & Pinto, M. (2018). Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información. *Transinformação*, 30(1), 51-64.
- Romero, M. T. (2023). Proceso de contratación y gestión de adquisiciones en el gobierno regional de San Martín–2022.
- Ruiz, D. F., Núñez, L. B. A., & de los Angeles Pérez, M. (2020). Fortalecimiento de las Mipymes como estrategia de desarrollo local.: El caso de Quevedo, Ecuador. *Cuadernos Geográficos de La Universidad de Granada*, 57(1), 239–258.
- Santos, E. D. (2012). *Toma de decisiones eficaces*. Madrid.
- SERCOP. (2022). Informe de rendición de cuentas de la contratación pública. <https://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/wp-content/uploads/2023/06/Informe-Definitivo-de-Rendicio%CC%81n-de-Cuentas-2022.pdf>
- Spence, M. (2021). Job market signaling the quarterly journal of economics, 87 (3). MIT Press, August, 355, 374.
- Valencia, S., & Mendoza Torres, C. P. (2020). Metodología de la investigación (Sexta).
- Yoon, D. (2023). The Improvement Policy Design of Public Procurement Process for the Public Management Innovation in South Korea. *SAGE Open*, 13(1). <https://doi.org/10.1177/21582440231158260>

ANEXOS

Anexo 1. Certificado de anti plagio (Compilatio)

CERTIFICADO DEL REPORTE DE SIMILITUD Y/O PLAGIO ACADÉMICO

Quevedo, 30 septiembre del 2025

Ing.

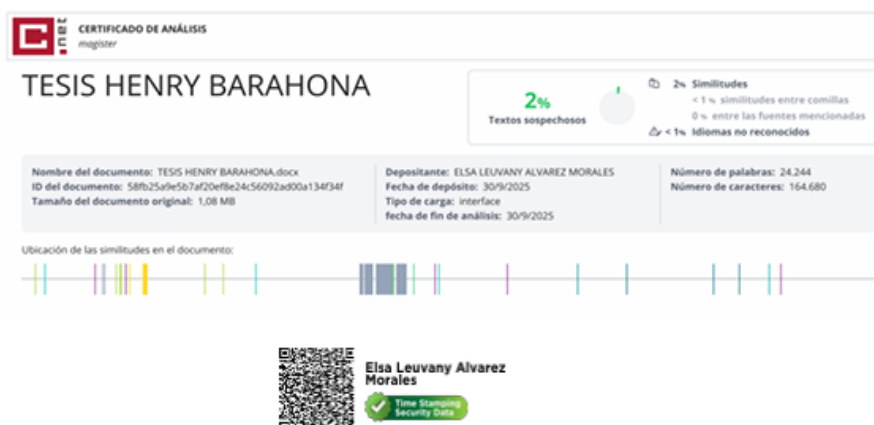
Byron Wladimir Oviedo Bayas, PhD.

DECANO DE LA FACULTAD DE POSGRADO DE LA UTEQ

Presente

De mis consideraciones:

La suscrita, **Ing. Elsa Leuvany Álvarez Morales, PhD.**, Docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, en calidad de Directora del Proyecto de Investigación titulado **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU EFICACIA EN LAS ADQUISICIONES EJECUTADAS POR EL PERSONAL DE COMPRAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN QUEVEDO, AÑO 2023”**, perteneciente a el Posgradista **Cpa. Henry Arcecio Barahona Campuzano** del Programa de Maestría en Gestión Pública, CERTIFICA: el cumplimiento de los parámetros establecidos por la SENESCYT, y se evidencia el reporte de la herramienta de prevención de coincidencia y/o plagio académico (Compilatio) con un porcentaje de coincidencia del 2%. Se adjunta captura de pantalla del reporte.



Ing. Elsa Leuvany Álvarez Morales, PhD.
Directora del Proyecto de Investigación

Anexo 2. Solicitud de autorización del GAD Municipal para el desarrollo de la investigación



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO FACULTAD DE POSGRADO

Quevedo 12 de noviembre del 2024

PARA: Dr. Alexis Fernando Matute
ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN QUEVEDO

DE: Cpa. Henry Arcecio Barahona Campuzano
MAESTRANTE DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE QUEVEDO

ASUNTO: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

De mi consideración:

A través del presente, tengo bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Facultad de Posgrado de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, tiene los programas de Maestría y para obtener el grado correspondiente, es necesaria la elaboración, sustentación y aprobación de un trabajo de investigación, por tal motivo solicito a usted me permita autorización para realizar este estudio en la institución que dirige.

A continuación, alcanzo la siguiente información:

1) **Apellidos y nombres:** Barahona Campuzano Henry Arcecio
2) **Programa de estudios:** Maestría
3) **Mención:** Gestión Pública
4) **Título de la investigación:** " GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU EFICACIA EN LAS ADQUISICIONES EJECUTADAS POR EL PERSONAL DE COMPRAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN QUEVEDO, AÑO 2023".

Sin más a que hacer referencia y seguro de que este pedido tendrá una respuesta favorable de su parte, de antemano le reitero mis agradecimientos de consideración y estima.

Atentamente,



Henry Arcecio Barahona Campuzano
C.C. 1206775189
Cel: 0967112970



Anexo 3. Carta de autorización del GAD Municipal para el desarrollo de la investigación

**ALCALDIA
CIUDADANA
DE QUEVEDO**

Oficio No.0880-DGTH-GADMCQ-2024
Quevedo, 13 de noviembre del 2024

Cpa
Henry Arcecio Barahona Campuzano
Maestrante de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo
Presente: –

De mi consideración:

En atención a su oficio s/n de fecha 12 de noviembre del 2024 suscrito por usted, mediante el cual solicita la autorización de realizar la investigación del tema **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU EFICACIA EN LAS ADQUISICIONES EJECUTADAS POR EL PERSONAL DE COMPRAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN QUEVEDO, AÑO 2023”**

Con base a lo antes expuesto, esta dirección **AUTORIZA** para que pueda realizar su tema de investigación en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quevedo, en la dirección de Gestión de Talento Humano para el desarrollo de su proyecto de Maestría.
Particular que le comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,


Econ. Gladys Selagata Quijantes
**DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO
DEL GAD MUNICIPAL DE QUEVEDO**

Copia: Ing. Víctor Chávez Olvera, COORDINADOR DE LA UNIDAD DE CONTRATACIÓN PÚBLICA

ACCIÓN		Firma
Elaborado por:	Angel Sánchez García	Analista de Control de Expedientes de TT.HH.
Revisado por:	Ing. Patricia Castro Fuentes	Coordinadora de la Unidad de Administración Técnica del Talento Humano

05 370-0960
099-270-9625
WWW.QUEVEDO-GOB.EC
CDLA. MUNICIPAL,
AV. EDUARDO WARD

Anexo 4. Entrevista dirigida a la directora del departamento de Talento Humano

INSTRUMENTO DE ENTREVISTA

Estimado(a) participante,

Esta entrevista forma parte de una investigación académica sobre la Gestión del Talento Humano y su eficacia en las adquisiciones ejecutadas por el personal de compras públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quevedo. Su participación es fundamental para asegurarnos que toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad, siendo utilizada exclusivamente para esta investigación.

Por Favor, responda de manera clara y honesta según su experiencia.

¡Muchas gracias por su colaboración!

Preguntas	Respuestas
1. ¿Cuál es la visión del departamento de Talento Humano respecto al papel estratégico del personal de compras públicas dentro del GAD Municipal de Quevedo?	
2. Describa el proceso de reclutamiento y selección específicamente para los servidores del área de compras públicas en 2023	
3. ¿Qué programas de capacitación y desarrollo profesional se ofrecieron al personal de compras públicas durante el año 2023?	
4. ¿Cómo se mide la efectividad de estas capacitaciones en la mejora del desempeño individual del personal de compras públicas y en la eficiencia de los procesos de adquisición?	

5. ¿Qué mecanismo de evaluación de desempeño se aplicaron en el 2023 al personal de compras públicas, y como se utilizó esta información?	
6. ¿Desde su perspectiva qué fortalezas significativas observa en la gestión del talento humano del personal de compras públicas que contribuyen a la eficacia de las adquisiciones?	
7. ¿Cuáles fueron las principales debilidades o áreas de oportunidad en la gestión del talento humano de este equipo durante el mismo periodo que podrían estar afectando la eficacia en las adquisiciones?	
8. ¿Existen estrategias específicas de motivación o reconocimiento para el personal de compras públicas, dada la naturaleza crítica y de alta presión de su labor?	
9. ¿Cómo describiría la coordinación entre su departamento y el departamento de compras públicas en el 2023 para asegurar que el personal este alineado con las necesidades operativas y estratégicas?	
10. ¿En retrospectiva del año 2023 que cambios o innovaciones en la gestión del talento humano recomendaría para mejorar aún más la eficacia de las adquisiciones en el GAD?	

Anexo 5. Entrevista dirigida al coordinador del departamento de Compras Públicas

Preguntas	Respuestas
1. ¿Cuál fue el principal desafío operativo que enfrente su departamento en el 2023 para ejecutar las adquisiciones públicas de manera eficiente?	
2. ¿Qué tan preparado estaba el personal de compras públicas en el 2023 en términos de conocimiento técnico y habilidades para cumplir con sus funciones?	
3. ¿Cómo incidió la capacitación recibida por su personal en la agilidad y transparencia de los procesos de adquisiciones durante el año 2023?	
4. ¿Qué indicadores concretos utiliza su departamento para medir la eficacia de las adquisiciones y cómo se comportaron en el 2023?	
5. ¿Cómo Influye directamente el desempeño individual del personal de compras en la eficacia general de los procesos de adquisición?	
6. ¿Qué fortalezas específicas del personal de compras públicas contribuyen a la eficiencia operativa de su departamento?	
7. ¿Cuáles son las debilidades en el personal que directamente afectan a la eficacia de las adquisiciones?	
8. ¿Ha observado alguna correlación entre el nivel de motivación o el clima laboral y el rendimiento del equipo en la ejecución de adquisiciones?	
9. ¿Qué tan efectiva considera la retroalimentación de desempeño que recibe su personal, y como se utiliza para mejorar la eficacia de las adquisiciones?	
10. ¿Qué recomendaciones concretas haría a la dirección de talento humano para optimizar el rendimiento del personal de compras y por ende la eficacia de las adquisiciones?	

Anexo 6. Instrumento de recolección de datos – Encuestas a personal del departamento de Compras Públicas.

ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN QUEVEDO

Estimado(a) colaborador(a),

Este cuestionario tiene como objetivo recopilar su opinión sobre la gestión del talento humano y su eficacia en las adquisiciones ejecutadas por el personal de compras públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quevedo. Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad y utilizada únicamente con fines académicos.

Se agradece su tiempo y colaboración para responder este cuestionario. Por favor, marque la opción que mejor refleje su percepción para cada pregunta.

Instrucciones: Marcar con X según corresponda su respuesta, en donde: 1) Totalmente de acuerdo – 2) De acuerdo – 3) Neutro 4) En desacuerdo – 5) Totalmente en desacuerdo

Preguntas	Respuestas				
	1	2	3	4	5
1. ¿Considera que el proceso de reclutamiento y selección en el GAD asegura que el personal de compras públicas cuenta con las competencias adecuadas a su rol?					
2. ¿La capacitación recibida en 2023 fue relevante y aplicable a las necesidades específicas de su trabajo en compras públicas?					
3. ¿Considera que recibe capacitación con la frecuencia necesaria para mantenerse actualizado en la normativa y procesos de compras públicas?					
4. ¿Las Evaluaciones de desempeño contribuyen a identificar áreas de mejora y a su desarrollo profesional en el área de compras?					
5. ¿Se siente motivado y reconocido por su desempeño en el departamento de compras públicas?					
6. ¿Considera que su departamento logra cumplir con los plazos establecidos para la mayoría de los procesos de adquisición?					
7. ¿Los procesos de adquisición que ejecuta son transparentes y con un bajo índice de errores o subsanaciones?					
8. ¿Considera usted que la Gestión del Talento Humano influye en la Eficacia de las adquisiciones ejecutadas por el personal de compras públicas?					