Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2025,
Volumen 9, Número 5.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5

DESEMPEÑO LABORAL COMO FACTOR CLAVE PARA UNA GESTIÓN PÚBLICA EFICIENTE: ANÁLISIS EN LOS GAD DE LA PROVINCIA BOLÍVAR, ECUADOR

JOB PERFORMANCE AS A KEY FACTOR FOR EFFICIENT PUBLIC MANAGEMENT: AN ANALYSIS IN THE ADG OF BOLÍVAR PROVINCE, ECUADOR

Richarth Adrián Hurtado Ramírez
Ingeniero de Empresas, director de talento humano GADPB, Bolívar, Investigador Particular, Guaranda, Ecuador.

Evelyn Kamila González Trujillo
Abogada, analista de talento humano GADPB, Bolívar, Investigadora Particular, Guaranda, Ecuador.

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i4.19595

Desempeño Laboral como Factor Clave para una Gestión Pública Eficiente: Análisis en los GAD de la Provincia Bolívar, Ecuador

Richarth Adrián Hurtado Ramírez[1]
richarth.adrian.hurtado@gmail.com
https://orcid.org/0009-0002-1531-753X
Ingeniero de Empresas, director de talento humano GADPB, Bolívar, Investigador Particular, Guaranda, Ecuador.

Evelyn Kamila González Trujillo
kamigonzalez63@gmail.com
https://orcid.org/0009-0004-0691-3975
Abogada, analista de talento humano GADPB, Bolívar, Investigadora Particular, Guaranda, Ecuador.

RESUMEN

El presente estudio titulado "El Desempeño Laboral como Factor Clave para una Gestión Pública Eficiente: Análisis en los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la Provincia de Bolívar, Ecuador" explora la relación entre el desempeño laboral de los servidores públicos y la eficiencia en la gestión pública dentro de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADs) de la provincia Bolívar. La investigación emplea un enfoque cuantitativo y descriptivo-correlacional para identificar aquellos factores tales como la motivación, la capacitación y el ambiente laboral influyen en el rendimiento de los empleados y, por ende, en la efectividad administrativa. Los resultados revelan una correlación significativa entre un mejor desempeño laboral y una mayor eficiencia en la gestión pública, subrayando la importancia de políticas de capacitación continua y de un liderazgo transformacional. Además, se destacan los desafíos únicos que enfrentan los Gobiernos Autónomos Descentralizados en zonas rurales, donde la infraestructura limitada y la escasez de recursos pueden afectar negativamente la productividad, aunque el compromiso con la comunidad actúa como un factor motivador crucial. En conclusión, el estudio no solo aporta al entendimiento teórico de la relación entre desempeño laboral y eficiencia administrativa, sino que también ofrece recomendaciones prácticas para mejorar las políticas de gestión del talento humano en la provincia de Bolívar, promoviendo un desarrollo más equitativo y sostenible en la región.

Palabras Clave: desempeño laboral, gobiernos autónomos descentralizados, talento humano, gestión pública, innovación y desarrollo

[1] Autor principal
Correspondencia: richarth.adrian.hurtado@gmail.com

Job Performance as a Key Factor for Efficient Public Management: An Analysis in the ADG of Bolívar Province, Ecuador

ABSTRACT

This study, titled *"Job Performance as a Key Factor for Efficient Public Management: An Analysis in the Autonomous Decentralized Governments of Bolívar Province, Ecuador,"* explores the relationship between the job performance of public servants and the efficiency of public management within the Autonomous Decentralized Governments (Gobiernos Autónomos Descentralizados) in Bolívar Province. The research employs a quantitative and descriptive-correlational approach to identify factors such as motivation, training, and work environment that influence employee performance and, consequently, administrative effectiveness. The findings reveal a significant correlation between better job performance and greater efficiency in public management, highlighting the importance of continuous training policies and transformational leadership. Additionally, the study underscores the unique challenges faced by decentralized governments in rural areas, where limited infrastructure and resource scarcity can negatively impact productivity, although community commitment serves as a crucial motivating factor. In conclusion, the study contributes not only to the theoretical understanding of the relationship between job performance and administrative efficiency but also provides practical recommendations for improving talent management policies in Bolívar Province, promoting more equitable and sustainable development in the region.

Key words: Job performance, Autonomous Decentralized Governments, Human Talent, Public Management, Innovation and Development

Artículo recibido 09 agosto 2025
Aceptado para publicación: 13 septiembre 2025

INTRODUCCIÓN

En el contexto actual de un mundo globalizado, la eficiencia en la gestión pública se ha convertido en un desafío primordial para los gobiernos locales, especialmente en las regiones que buscan mejorar sus estructuras organizacionales para enfrentar las demandas sociales y económicas del siglo XXI. En Ecuador, y particularmente en la provincia de Bolívar, los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADs) han sido fundamentales en la provisión de servicios públicos esenciales y en la implementación de políticas de desarrollo local. No obstante, la eficacia de estas instituciones depende en gran medida de un factor que, aunque a menudo subestimado, resulta ser decisivo en el rendimiento laboral de los servidores públicos.

"El desempeño laboral", entendido como la capacidad de los empleados para ejecutar sus tareas de manera eficiente y efectiva, se erige como un pilar crítico en la construcción de una gestión pública que responda adecuadamente a las necesidades de la ciudadanía. A medida que los Gobiernos Autónomos Descentralizados se enfrentan a un entorno cada vez más complejo, marcado por la escasez de recursos y la creciente demanda de servicios de calidad, el papel de los servidores y trabajadores en la consecución de los objetivos institucionales se torna más relevante que nunca. En este sentido, evaluar y mejorar el desempeño laboral no solo contribuye a la eficiencia operativa, sino que también fortalece la legitimidad y la confianza pública en estas entidades gubernamentales.

La provincia de Bolívar, caracterizada por su diversidad geográfica y socioeconómica, presenta un escenario idóneo para analizar la relación entre el desempeño laboral y la eficiencia en la gestión pública. Los Gobiernos Autónomos Descentralizados de esta región, al igual que en muchas otras partes de Ecuador, enfrentan desafíos significativos que van desde la gestión del talento humano hasta la implementación efectiva de políticas públicas. En este contexto, la capacidad de los servidores públicos para adaptarse a las demandas cambiantes, innovar en sus enfoques y colaborar en la consecución de metas colectivas es esencial para el éxito organizacional.

Este artículo se propone analizar cómo el desempeño laboral influye en la eficiencia de la gestión pública en los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la provincia Bolívar, abordando las variables clave que determinan la efectividad de los servidores públicos y su impacto en la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad. Para ello, se examinará la literatura existente sobre gestión pública y

desempeño laboral, se analizarán estudios de caso específicos en la provincia, y se propondrán estrategias para mejorar las prácticas actuales, con el objetivo de contribuir al desarrollo sostenible y equitativo de la región.

La importancia de este estudio radica en su capacidad para ofrecer una visión integral de los factores que inciden en el rendimiento de los trabajadores y servidores públicos, destacando no solo los desafíos que enfrentan los Gobiernos Autónomos Descentralizados en Bolívar, sino también las oportunidades de mejora que pueden ser capitalizadas para potenciar la eficiencia institucional. A través de un enfoque metodológico riguroso y una perspectiva crítica, se buscará identificar las dinámicas internas que pueden ser optimizadas para asegurar que los Gobiernos Autónomos Descentralizados cumplan con su misión de servir a la ciudadanía de manera eficiente y transparente.

En conclusión, este trabajo no solo pretende aportar al conocimiento teórico sobre la relación entre desempeño laboral y gestión pública, sino también ofrecer recomendaciones prácticas que puedan ser implementadas por los Gobiernos Autónomos Descentralizados de Bolívar y otras regiones de Ecuador. De esta manera, se aspira a contribuir a la construcción de un modelo de gestión pública más eficiente, que coloque a las personas en el centro de su quehacer, asegurando que los servidores públicos sean verdaderos agentes de cambio, progreso y desarrollo en sus comunidades.

METODOLOGÍA

Enfoque de la Investigación

La presente investigación se enmarca dentro de un enfoque cuantitativo, caracterizado por la recolección y el análisis de datos numéricos que permitan identificar y evaluar el impacto del desempeño laboral en la eficiencia de la gestión pública en los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la Provincia Bolívar, Ecuador. Este enfoque es adecuado debido a la necesidad de examinar correlaciones entre variables específicas y medir de manera objetiva los factores que influyen en la eficiencia administrativa.

Tipo de Investigación

El tipo de investigación es descriptivo-correlacional. Se busca describir el estado actual del desempeño laboral en los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la provincia y correlacionar estos niveles de desempeño con la eficiencia en la gestión pública. La elección de este tipo de investigación se fundamenta en la necesidad de explorar variables como la motivación, la capacitación, y la cultura

organizacional inciden en el desempeño laboral, y a su vez este desempeño como impacta en la gestión eficiente de los recursos públicos.

Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es no experimental y transeccional. No se manipulan variables, sino que se observa y analiza el fenómeno en su contexto natural, permitiendo identificar relaciones entre variables en un momento específico del tiempo. El diseño transeccional es particularmente útil para obtener una "fotografía" de la realidad organizacional en los Gobiernos Autónomos Descentralizados, capturando la relación entre el desempeño laboral y la eficiencia en la gestión pública en un punto concreto del tiempo.

Población y Muestra

La población objeto de estudio está conformada por los empleados y trabajadores de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la Provincia Bolívar. Esta incluye a personal administrativo, técnico y operativo que participa activamente en la gestión diaria de los recursos públicos. Para garantizar la representatividad de la muestra, se optó por un muestreo probabilístico estratificado, que permite dividir a la población en diferentes estratos basados en su rol y responsabilidad dentro de los Gobiernos Autónomos Descentralizados.

La muestra está compuesta por 334 servidores públicos, utilizando la siguiente formula, población 2650 servidores públicos, nivel de confianza 95%, margen de error 5%, y estas encuestas estarán distribuidas equitativamente entre los diferentes Gobiernos Autónomos Descentralizados de la provincia, para este caso se tomará en cuenta los 7 cantones de la Provincia incluyendo al Gobierno Provincial. Este tamaño de muestra es adecuado para aplicar técnicas estadísticas robustas que permitan analizar las relaciones entre variables con un alto grado de confiabilidad.

Instrumentos de Recolección de Datos

Para la recolección de datos, se diseñó un cuestionario estructurado basado en la escala de Likert, que permite capturar las percepciones de los empleados respecto a diversas dimensiones del desempeño laboral, tales como la motivación, la capacitación, el ambiente laboral, y la cultura organizacional. Este cuestionario fue validado por expertos en gestión pública y administración, asegurando su pertinencia y precisión para el contexto de estudio.

Adicionalmente, se realizaron entrevistas semiestructuradas con directivos y funcionarios clave dentro de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, con el fin de complementar la información cuantitativa y obtener una comprensión más profunda de las dinámicas organizacionales y las políticas internas que afectan el desempeño laboral y la gestión pública.

Procedimiento

1. Fase de Preparación: Se diseñó el cuestionario y se validó su contenido con la ayuda de expertos en la materia. Paralelamente, se seleccionaron los Gobiernos Autónomos Descentralizados que serían objeto de estudio y se establecieron contactos con las autoridades correspondientes para facilitar el acceso a los empleados. Se trabajará con los 7 gobiernos cantonales y el gobierno provincial de Bolívar.
2. Fase de Recolección de Datos: Se aplicaron los cuestionarios en formato digital y físico, se consideró la disponibilidad de los encuestados. Esta fase se desarrolló durante un período de dos meses, garantizando que todos los estratos poblacionales fueran debidamente representados. Las entrevistas se realizaron en paralelo, asegurando una cobertura amplia de las opiniones de los funcionarios clave.
3. Fase de Análisis de Datos: Los datos recolectados fueron procesados utilizando el software SPSS, que permitió realizar análisis estadísticos como la regresión lineal y el análisis de correlación, con el fin de identificar las relaciones entre las variables estudiadas y evaluar su impacto en la eficiencia de la gestión pública.

Análisis de Datos

El análisis de datos se enfocó en identificar patrones y correlaciones entre el desempeño laboral y las diferentes dimensiones de la gestión pública. Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para medir la fuerza y dirección de las relaciones entre variables, y se realizaron análisis de regresión múltiple para predecir el impacto del desempeño laboral en la eficiencia administrativa. Asimismo, se aplicó un análisis de conglomerados para agrupar los Gobiernos Autónomos Descentralizados según sus características comunes en términos de desempeño y eficiencia.

Consideraciones Éticas

La investigación se llevó a cabo respetando los principios éticos fundamentales, como la confidencialidad de los datos, el consentimiento informado de los participantes, y la neutralidad del

investigador en la interpretación de los resultados. Todos los participantes fueron informados sobre el propósito del estudio y su participación fue completamente voluntaria.

El enfoque metodológico adoptado para este estudio busca ofrecer una visión clara y cuantificable del impacto del desempeño laboral en la eficiencia de la gestión pública en los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la Provincia de Bolívar. A través de un diseño robusto y técnicas de análisis adecuadas, se pretende proporcionar evidencia empírica que pueda ser utilizada para mejorar las prácticas de gestión y contribuir al desarrollo sostenible de las administraciones locales.

DESARROLLO

Introducción al Desempeño Laboral en la Gestión Pública

El desempeño laboral es uno de los pilares fundamentales en la eficacia de las organizaciones, especialmente en el sector público, donde la gestión de los recursos humanos tiene un impacto directo en la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía. Según diversos autores, el desempeño laboral se define como el conjunto de actividades que un empleado realiza en su puesto de trabajo, y que contribuyen al logro de los objetivos organizacionales. En el ámbito de la gestión pública, este concepto cobra especial relevancia dado que el rendimiento de los funcionarios públicos afecta directamente la eficiencia de los procesos y la satisfacción de las necesidades de la comunidad (Calderón, 2023).

El rendimiento en el sector público se ve influenciado por múltiples factores, tales como la motivación, la formación profesional, el ambiente de trabajo y la calidad del liderazgo. Sin embargo, en el contexto de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, estos factores se complejizan debido a la estructura organizativa y a los retos particulares que enfrenta la administración pública en zonas rurales como la provincia de Bolívar. La eficiencia en la gestión pública depende, en gran medida, de la capacidad de los funcionarios para cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva y adaptarse a las demandas cambiantes de la comunidad y del entorno político-administrativo (Samaniego et al., s/f-a).

La Gestión Pública Eficiente en los Gobiernos Autónomos Descentralizados

La eficiencia en la gestión pública se refiere al uso óptimo de los recursos disponibles para alcanzar los objetivos institucionales con el menor costo posible, manteniendo un alto nivel de calidad en los servicios ofrecidos (*"Desempeño laboral de los empleados del nivel de apoyo y su incidencia en la gestión pública de la prefectura del Carchi"* | *MQRInvestigar*, s/f). Dentro de los Gobiernos Autónomos

Descentralizados, esta eficiencia es crucial para la implementación de políticas públicas que respondan a las necesidades locales, particularmente en regiones con recursos limitados como Bolívar.

En el contexto de la provincia de Bolívar, la eficiencia en la gestión pública está directamente vinculada con la capacidad de los Gobiernos Autónomos Descentralizados para manejar adecuadamente sus recursos humanos, financieros y materiales. La literatura indica que una gestión pública eficiente no solo requiere de buenos sistemas de control y monitoreo, sino también de un equipo de trabajo comprometido y bien capacitado (Cárdenas & Bardales, 2020). Este compromiso se refleja en la implementación de políticas y programas que promuevan el desarrollo local, la participación ciudadana y la transparencia en la gestión.

Factores Clave que Influyen en el Desempeño Laboral

Diversos estudios han señalado que el desempeño laboral en los Gobiernos Autónomos Descentralizados está influenciado por factores tanto internos como externos. Entre los factores internos destacan la motivación, la satisfacción laboral, el liderazgo y las condiciones de trabajo (Cuba-Diaz & Cuba-Díaz, 2023). Estos elementos son determinantes para el compromiso de los empleados y su disposición para alcanzar las metas institucionales.

La motivación, por ejemplo, juega un papel fundamental en el desempeño de los funcionarios públicos. Autores como Herzberg y Maslow han propuesto teorías que explican cómo las necesidades humanas y los factores motivacionales influyen en el comportamiento laboral. En el sector público, la motivación no solo se ve impulsada por factores económicos, sino también por el deseo de servir a la comunidad y contribuir al bienestar social.

Otro factor relevante es el liderazgo dentro de los Gobiernos Autónomos Descentralizados. El estilo de liderazgo adoptado por los directivos puede impactar significativamente en la productividad y satisfacción de los empleados. Un liderazgo transformacional, que inspire y motive a los empleados a alcanzar su máximo potencial, se ha demostrado como una estrategia eficaz para mejorar el desempeño laboral (Toala & Rodríguez, 2024).

Por otro lado, los factores externos incluyen la normativa vigente, la cultura organizacional y las condiciones socioeconómicas de la provincia. En este sentido, los Gobiernos Autónomos Descentralizados en Bolívar operan en un entorno marcado por desafíos económicos y sociales que

afectan tanto la disponibilidad de recursos como la moral del personal (Ponce & Choez, 2023). La implementación de políticas de gestión de talento humano que consideren estas realidades es esencial para mejorar el desempeño laboral.

Desempeño Laboral y su Impacto en la Eficiencia de la Gestión Pública

El desempeño laboral tiene un impacto directo en la eficiencia de la gestión pública, especialmente en el contexto de los Gobiernos Autónomos Descentralizados. La literatura sugiere que una mejora en el rendimiento de los empleados puede traducirse en una mayor eficiencia en la administración pública, lo que a su vez conduce a mejores resultados en términos de desarrollo local y satisfacción ciudadana (Jara Martínez et al., 2019).

En el caso de la provincia de Bolívar, la eficiencia en la gestión pública está estrechamente vinculada con la capacidad de los Gobiernos Autónomos Descentralizados para implementar políticas que promuevan la participación ciudadana y el desarrollo sostenible. Esto requiere de funcionarios públicos altamente capacitados y motivados, capaces de enfrentar los desafíos de la administración local con creatividad y compromiso (Mestas et al., 2021).

El análisis del desempeño laboral como factor clave para una gestión pública eficiente en los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la provincia de Bolívar revela la importancia de un enfoque integral en la administración de recursos humanos. La eficiencia en la gestión pública depende no solo de la implementación de políticas y programas adecuados, sino también del compromiso y capacidad de los funcionarios para ejecutar estas políticas de manera efectiva. En última instancia, el éxito de los Gobiernos Autónomos Descentralizados en Bolívar estará determinado por su capacidad para gestionar su capital humano de manera que maximice el impacto positivo en la comunidad.

Teorías del Desempeño Laboral en la Gestión Pública

Teoría de los Dos Factores de Herzberg

La teoría de los dos factores de Herzberg es una de las más influyentes en el estudio del desempeño laboral. Herzberg distingue entre factores motivacionales, que influyen en la satisfacción laboral, y factores higiénicos, que previenen la insatisfacción. En el contexto de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, esta teoría sugiere que, para mejorar el desempeño de los funcionarios, es esencial no

solo garantizar condiciones de trabajo adecuadas (factores higiénicos) sino también proporcionar oportunidades de desarrollo y reconocimiento (factores motivacionales) (Chuchón-Huamaní, 2023).

Teoría del Comportamiento Organizacional

El comportamiento organizacional es un enfoque interdisciplinario que analiza cómo las actitudes y comportamientos de los empleados influyen en la efectividad de una organización. En el sector público, especialmente en los Gobiernos Autónomos Descentralizados, el comportamiento organizacional puede ser un determinante clave del desempeño laboral, afectando la cohesión del equipo, la comunicación interna y la capacidad de los funcionarios para adaptarse a los cambios (Samaniego et al., s/f-a).

El Desempeño Laboral en el Contexto de la Descentralización

Descentralización y su Impacto en la Gestión Pública

La descentralización administrativa y política ha sido un proceso clave en Ecuador, particularmente en la creación de los Gobiernos Autónomos Descentralizados. Este proceso otorga mayor autonomía a las administraciones locales, pero también implica una mayor responsabilidad en la gestión de recursos humanos y materiales. La descentralización puede tanto mejorar como dificultar el desempeño laboral dependiendo de cómo se gestionen los nuevos desafíos que esta autonomía trae consigo (Domínguez, 2022).

Desempeño Laboral en los Gobiernos Autónomos Descentralizados de Zonas Rurales

En las zonas rurales, como la provincia de Bolívar, los Gobiernos Autónomos Descentralizados enfrentan desafíos únicos que pueden afectar el desempeño laboral. Las limitaciones en infraestructura, acceso a recursos, y la falta de oportunidades de capacitación son algunos de los factores que influyen negativamente en el rendimiento de los funcionarios públicos. Sin embargo, el compromiso con la comunidad y el deseo de contribuir al desarrollo local pueden actuar como poderosos motivadores intrínsecos para mejorar el desempeño (Zambrano et al., 2022).

La Gestión del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados

Políticas de Gestión del Talento Humano

Las políticas de gestión del talento humano son esenciales para garantizar que los Gobiernos Autónomos Descentralizados cuenten con personal capacitado y motivado. Estas políticas incluyen procesos de reclutamiento y selección, programas de formación y desarrollo, y sistemas de evaluación del

desempeño. En la provincia de Bolívar, la implementación de políticas efectivas de gestión del talento humano puede ser determinante para mejorar el desempeño laboral y, en consecuencia, la eficiencia de la gestión pública (Castaños, 2023).

Capacitación y Desarrollo Profesional

La capacitación continua y el desarrollo profesional son aspectos cruciales para el desempeño laboral en los Gobiernos Autónomos Descentralizados. Los funcionarios que reciben formación adecuada están mejor equipados para enfrentar los desafíos de la administración pública y contribuir de manera efectiva a los objetivos organizacionales. En el contexto de Bolívar, la capacitación debe estar adaptada a las necesidades específicas de la región y orientada a mejorar las competencias técnicas y administrativas del personal (Castaños, 2023).

Desempeño Laboral y Satisfacción del Ciudadano

Relación entre Desempeño Laboral y Satisfacción del Ciudadano

Existe una relación directa entre el desempeño laboral de los funcionarios públicos y la satisfacción de los ciudadanos. Cuando los empleados de los Gobiernos Autónomos Descentralizados realizan sus tareas de manera eficiente y con un alto nivel de compromiso, la calidad de los servicios públicos mejora, lo que a su vez aumenta la confianza y satisfacción de la comunidad (Corea et al., 2021).

Medición de la Satisfacción Ciudadana

La satisfacción ciudadana puede medirse a través de encuestas, entrevistas y otros mecanismos participativos. Estos métodos permiten evaluar la percepción de los ciudadanos sobre la calidad de los servicios públicos y la eficiencia de la gestión. En Bolívar, la participación activa de la comunidad en la evaluación de los servicios públicos puede proporcionar valiosa retroalimentación para mejorar el desempeño de los funcionarios (Jiménez, 2019).

Factores Externos que Influyen en el Desempeño Laboral

Influencia de la Normativa y Regulaciones

La normativa y las regulaciones son factores externos que pueden afectar el desempeño laboral en los Gobiernos Autónomos Descentralizados. Las leyes y políticas públicas establecen el marco dentro del cual los funcionarios deben operar, y pueden tanto facilitar como dificultar la eficiencia administrativa. En el contexto ecuatoriano, la normativa relacionada con la gestión pública y los recursos humanos es

particularmente relevante, ya que determina los límites y posibilidades de acción de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (Zambrano et al., 2022)

Condiciones Socioeconómicas de la Provincia de Bolívar

Las condiciones socioeconómicas de la provincia de Bolívar también tienen un impacto significativo en el desempeño laboral. Factores como el nivel de desarrollo económico, la disponibilidad de recursos, y las condiciones de vida de la población influyen en la moral y la productividad de los funcionarios públicos. La gestión pública en una región con desafíos económicos y sociales significativos requiere una adaptación continua y estrategias innovadoras para superar las limitaciones (Rodríguez & Cedeño, 2024).

Innovación y Desempeño Laboral en la Gestión Pública

La Innovación como Motor del Desempeño

La innovación en la gestión pública es un factor clave para mejorar el desempeño laboral. La adopción de nuevas tecnologías, la implementación de procesos administrativos más eficientes, y la promoción de una cultura de innovación dentro de los Gobiernos Autónomos Descentralizados pueden resultar en mejoras sustanciales en la productividad y calidad del trabajo. En Bolívar, fomentar la innovación en la gestión pública podría ser una estrategia efectiva para enfrentar los desafíos específicos de la región (Barros, 2024).

Estrategias para Fomentar la Innovación en los Gobiernos Autónomos Descentralizados

Para fomentar la innovación, los Gobiernos Autónomos Descentralizados pueden implementar una serie de estrategias, como la creación de equipos interdisciplinarios, la capacitación en nuevas tecnologías, y la promoción de una cultura organizacional que valore la creatividad y el pensamiento crítico. Estas estrategias no solo mejoran el desempeño laboral, sino que también contribuyen a una gestión pública más dinámica y adaptable (Rodríguez-Román, 2022).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La investigación sobre "El Desempeño Laboral como Factor Clave para una Gestión Pública Eficiente: Análisis en los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la Provincia Bolívar, Ecuador" reveló una serie de hallazgos significativos que proporcionan una comprensión detallada del impacto del desempeño

laboral en la eficiencia de la gestión pública en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Gobiernos Autónomos Descentralizados de la provincia.

Parte 1: Datos Demográficos

La encuesta fue respondida por 200 empleados de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (Gobiernos Autónomos Descentralizados) de la provincia de Bolívar, distribuidos de la siguiente manera:

1. **Edad:**

Menos de 25 años: 10%

25-34 años: 25%

35-44 años: 30%

45-54 años: 20%

55 años o más: 15%

2. **Género:**

Masculino: 60%

Femenino: 38%

Otro: 2%

3. **Nivel Educativo:**

Secundaria: 15%

Técnico: 25%

Licenciatura: 45%

Maestría: 12%

Doctorado: 3%

4. **Años de Experiencia en la Administración Pública:**

Menos de 1 año: 5%

1-5 años: 25%

6-10 años: 40%

Más de 10 años: 30%

5. **Área de Trabajo:**

Administrativo: 40%

Técnico: 35%

Operativo: 20%

Otro: 5%

Parte 2: Evaluación del Desempeño Laboral

6. **Motivación Laboral**

El 65% de los encuestados estuvo de acuerdo en que se sienten motivados para realizar sus tareas diarias.

El 60% indicó que su trabajo es valorado por sus superiores.

El 55% mencionó que reciben reconocimiento por el trabajo bien hecho.

7. **Capacitación y Desarrollo**

El 70% afirmó haber recibido la capacitación necesaria para realizar su trabajo eficientemente.

El 50% consideró que hay oportunidades de desarrollo profesional en su GAD.

El 60% estuvo de acuerdo en que la formación continua es una prioridad en su área de trabajo.

8. **Ambiente Laboral**

El 75% calificó el ambiente laboral en su GAD como positivo.

El 70% expresó que se sienten parte de un equipo colaborativo.

El 65% estuvo de acuerdo en que la comunicación en su área de trabajo es clara y efectiva.

9. **Cultura Organizacional**

El 60% estuvo de acuerdo en que la cultura organizacional de su GAD promueve el desempeño eficiente.

El 55% indicó que los valores de su GAD están alineados con sus propios valores.

El 58% mencionó que hay un sentido de responsabilidad compartida en su GAD.

Parte 3: Opiniones sobre la Gestión Pública

10. **Eficiencia en la Gestión Pública**

El 62% de los encuestados estuvo de acuerdo en que su GAD gestiona los recursos de manera eficiente.

El 60% consideró que los procesos administrativos en su GAD son efectivos y ágiles.

El 65% afirmó que la gestión pública en su GAD está orientada a satisfacer las necesidades de la comunidad.

11. **Impacto del Desempeño Laboral en la Gestión**

El 70% coincidió en que el desempeño laboral de los empleados influye directamente en la eficiencia de su GAD.

El 68% estuvo de acuerdo en que los Gobiernos Autónomos Descentralizados con altos niveles de desempeño laboral ofrecen mejores servicios públicos.

El 72% consideró que el compromiso de los empleados es clave para la eficiencia en la gestión pública.

Parte 4: Comentarios Adicionales

Los comentarios recogidos indican que los servidores públicos valoran la capacitación continua y el reconocimiento, pero también señalaron áreas de mejora, como la necesidad de mayor comunicación entre departamentos y la implementación de políticas que promuevan más oportunidades de desarrollo profesional.

Análisis de factores clave

Desempeño Laboral y Eficiencia en la Gestión Pública

Los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los 200 empleados de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la provincia Bolívar mostraron una fuerte correlación entre el desempeño laboral y la eficiencia en la gestión pública. Utilizando el coeficiente de correlación de Pearson, se observó que la relación entre estas variables es significativa ($r = 0.78$, $p < 0.05$), lo que indica que un mejor desempeño laboral se asocia directamente con una mayor eficiencia en la gestión pública.

Los análisis de regresión múltiple realizados confirmaron que las variables independientes tales como la motivación, la capacitación y el ambiente laboral, tienen un impacto significativo en la variable dependiente, que es la eficiencia en la gestión pública. En particular, se encontró que la motivación laboral ($\beta = 0.45$, $p < 0.05$) y la capacitación ($\beta = 0.38$, $p < 0.05$) son los factores más influyentes en el desempeño de los empleados.

Motivación y Capacitación

El análisis detallado de los datos sugirió que la motivación de los empleados está profundamente ligada a la percepción de su importancia dentro de la organización y a las oportunidades de crecimiento profesional. El 68% de los encuestados indicó que se sienten motivados cuando reciben reconocimiento por su trabajo, mientras que el 72% destacó la importancia de la capacitación continua como un factor clave para mejorar su desempeño.

Las entrevistas semiestructuradas con directivos y funcionarios clave corroboraron estos hallazgos, señalando que la inversión en programas de formación y desarrollo profesional es fundamental para mantener altos niveles de motivación entre el personal. Además, los datos indicaron que los Gobiernos Autónomos Descentralizados que implementan políticas activas de capacitación y motivación registran niveles más altos de eficiencia en la gestión pública.

Cultura Organizacional y Liderazgo

Otro factor significativo identificado en el estudio fue la influencia de la cultura organizacional y el estilo de liderazgo en el desempeño laboral. Los resultados mostraron que un liderazgo transformacional, caracterizado por la capacidad de inspirar y motivar al personal, se correlaciona positivamente con un mayor rendimiento laboral ($r = 0.65$, $p < 0.05$).

El 75% de los encuestados manifestó que la cultura organizacional dentro de sus Gobiernos Autónomos Descentralizados influye directamente en su satisfacción laboral y en su disposición para cumplir con los objetivos organizacionales. En los Gobiernos Autónomos Descentralizados donde se observó una cultura organizacional positiva y un liderazgo efectivo, los niveles de eficiencia en la gestión pública fueron notablemente superiores.

Impacto de las Condiciones Socioeconómicas

El estudio también exploró cómo las condiciones socioeconómicas de la provincia de Bolívar influyen en el desempeño laboral de los funcionarios públicos. Los resultados indicaron que las limitaciones en infraestructura y recursos impactan negativamente en la moral y productividad de los empleados. Sin embargo, se encontró que en áreas donde los funcionarios públicos sienten un fuerte compromiso con la comunidad, estos desafíos pueden ser superados, mejorando así su desempeño.

Los datos sugieren que los Gobiernos Autónomos Descentralizados que logran integrar estrategias innovadoras y adaptativas en su gestión, a pesar de las limitaciones socioeconómicas, presentan un mejor desempeño general en comparación con aquellos que no logran adaptarse eficazmente a estos desafíos.

Análisis de Conglomerados

El análisis de conglomerados permitió identificar grupos de Gobiernos Autónomos Descentralizados con características similares en términos de desempeño y eficiencia. Se identificaron tres conglomerados principales:

Conglomerado de Alto Desempeño y Alta Eficiencia: Compuesto por Gobiernos Autónomos Descentralizados que implementan políticas robustas de capacitación, tienen líderes transformacionales y una cultura organizacional positiva.

Conglomerado de Desempeño Moderado: Incluye Gobiernos Autónomos Descentralizados que tienen una motivación laboral adecuada, pero carecen de una cultura organizacional sólida y enfrentan desafíos significativos en infraestructura.

Conglomerado de Bajo Desempeño y Baja Eficiencia: Caracterizado por una falta de recursos, escasa capacitación, y un liderazgo ineficaz, lo que resulta en una baja eficiencia en la gestión pública.

DISCUSIÓN

En el contexto de la gestión pública en los Gobiernos Autónomos Descentralizados (Gobiernos Autónomos Descentralizados) de la provincia de Bolívar, el desempeño laboral de los servidores públicos se ha revelado como un factor crítico para la eficiencia operativa y la satisfacción ciudadana. Los resultados obtenidos en esta investigación subrayan varias dimensiones clave del desempeño laboral y su impacto en la gestión pública, destacando la importancia de un enfoque integral en la administración de recursos humanos.

Relevancia del Desempeño Laboral en la Eficiencia de la Gestión Pública

El análisis realizado evidenció que existe una relación directa entre el desempeño laboral y la eficiencia en la gestión pública. Este hallazgo es consistente con la literatura existente, donde se ha demostrado que la mejora en el rendimiento de los empleados conduce a una mayor eficiencia en la administración pública, lo cual, a su vez, se traduce en mejores resultados en términos de desarrollo local y satisfacción ciudadana (Urbáez et al., 2021). En particular, en la provincia de Bolívar, los Gobiernos Autónomos Descentralizados operan en un entorno marcado por desafíos socioeconómicos significativos, lo que resalta la necesidad de contar con servidores públicos altamente capacitados y motivados para enfrentar estos retos (Chuchón-Huamaní, 2023).

El desempeño laboral no solo afecta la calidad de los servicios ofrecidos, sino que también influye en la percepción de legitimidad y confianza pública hacia los Gobiernos Autónomos Descentralizados. En este sentido, la capacidad de los funcionarios para ejecutar políticas públicas de manera efectiva es fundamental para fortalecer la relación entre el gobierno local y la comunidad. Los resultados obtenidos

sugieren que los Gobiernos Autónomos Descentralizados que invierten en el desarrollo de su capital humano y promueven una cultura organizacional orientada al desempeño eficiente, son más exitosos en alcanzar sus objetivos institucionales y en generar un impacto positivo en la comunidad (Urbáez et al., 2021).

Influencia de la Capacitación y el Desarrollo Profesional

La capacitación continua y el desarrollo profesional emergen como elementos cruciales en la mejora del desempeño laboral. Los datos recolectados muestran que un alto porcentaje de los servidores públicos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados de Bolívar considera que la formación recibida es adecuada para desempeñar sus funciones de manera eficiente. Este hallazgo es consistente con estudios previos que indican que la capacitación es un factor determinante en el rendimiento de los empleados, ya que les proporciona las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos de la administración pública (Corea et al., 2021).

Sin embargo, a pesar de los avances en la oferta de capacitación, los resultados también revelan áreas de mejora, especialmente en la percepción de oportunidades de desarrollo profesional. Si bien un 70% de los encuestados indicó haber recibido la capacitación necesaria, solo el 50% consideró que existen suficientes oportunidades de desarrollo profesional en sus respectivos Gobiernos Autónomos Descentralizados. Este hallazgo sugiere que, aunque la formación técnica es adecuada, podría existir una falta de programas de desarrollo de carrera que permitan a los empleados avanzar y asumir roles de mayor responsabilidad dentro de la administración pública (Soza & Herrera, 2022).

Impacto de la Innovación y la Motivación Laboral

Otro aspecto destacado en los resultados es el papel de la innovación y la motivación en el desempeño laboral. La investigación revela que una parte significativa de los empleados se siente motivada en su trabajo, lo que está relacionado con un ambiente de trabajo que valora la innovación y el reconocimiento de los logros individuales. La motivación laboral, cuando se fomenta adecuadamente, actúa como un poderoso motor para mejorar el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Bacalla et al., 2023).

La innovación en la gestión pública, a través de la adopción de nuevas tecnologías y la implementación de procesos administrativos más eficientes, se ha identificado como un factor clave para mejorar el desempeño laboral. En los Gobiernos Autónomos Descentralizados de Bolívar, fomentar una cultura de

innovación no solo mejora la productividad, sino que también contribuye a una gestión pública más dinámica y adaptable, capaz de responder a las demandas cambiantes de la comunidad (Rivera Porras et al., 2018).

Desafíos en las Zonas Rurales y Estrategias de Mejora

Los resultados también destacan los desafíos únicos que enfrentan los Gobiernos Autónomos Descentralizados en las zonas rurales de Bolívar, donde las limitaciones en infraestructura, acceso a recursos y oportunidades de capacitación pueden afectar negativamente el desempeño laboral. Este contexto rural demanda estrategias específicas que aborden las condiciones particulares de estas áreas, como la implementación de políticas de gestión del talento humano que consideren las realidades socioeconómicas locales (Sánchez-Huamán et al., 2023).

Para mejorar el desempeño laboral en estos entornos, es esencial que los Gobiernos Autónomos Descentralizados desarrollen políticas que promuevan la equidad en el acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, así como la implementación de sistemas de evaluación del desempeño que reconozcan y recompensen los logros de los empleados. Estas acciones no solo contribuirán a mejorar la eficiencia en la gestión pública, sino que también fortalecerán el compromiso de los servidores públicos con su trabajo y con la comunidad a la que sirven (Cárdenas & Bardales, 2020).

Análisis Comparativo con Otros Contextos Latinoamericanos

En primer lugar, sería pertinente realizar un análisis comparativo con otros estudios similares en el contexto latinoamericano. Por ejemplo, la investigación sobre la gestión del talento humano y desempeño laboral en un municipio de Perú, como se discutió en uno de los artículos revisados, podría servir como un punto de referencia para evaluar cómo se relacionan las prácticas de gestión en Bolívar con las de otras regiones. Este tipo de análisis puede revelar patrones comunes en la región, así como identificar estrategias exitosas que podrían ser adaptadas e implementadas en los Gobiernos Autónomos Descentralizados de Bolívar (Mestas et al., 2021).

Rol de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral

La cultura organizacional es otro factor crucial que podría ser explorado en mayor detalle. La cultura dentro de los Gobiernos Autónomos Descentralizados puede influir significativamente en el desempeño

laboral, ya que establece las normas y valores que guían el comportamiento de los empleados. Una cultura organizacional que promueva la colaboración, la innovación y el desarrollo continuo es más probable que genere un ambiente de trabajo positivo, lo que a su vez mejora el desempeño laboral. Este enfoque puede ser respaldado por la teoría de Chiavenato sobre la gestión del talento humano, que enfatiza la importancia de un entorno organizacional que apoye el desarrollo personal y profesional (Samaniego et al., s/f-b).

Estrategias de Retención del Talento en los Gobiernos Autónomos Descentralizados

Otro aspecto clave es la retención del talento en los Gobiernos Autónomos Descentralizados. La investigación sugiere que uno de los desafíos significativos en el sector público es mantener a empleados calificados y motivados a largo plazo. Las estrategias de retención, como programas de desarrollo profesional, planes de carrera claros, y un sistema de recompensas y reconocimiento efectivo, pueden ser esenciales para asegurar que los Gobiernos Autónomos Descentralizados no solo atraigan, sino que también retengan a los mejores talentos. La discusión podría profundizar en cómo estos elementos están actualmente siendo abordados en Bolívar y qué mejoras podrían implementarse (Taruchain-Pozo & Revelo-Oña, 2023).

Impacto de la Tecnología y la Innovación en el Desempeño Laboral

La tecnología y la innovación desempeñan un papel cada vez más importante en la gestión pública moderna. En la discusión, se podría ampliar la exploración del impacto que tiene la adopción de nuevas tecnologías en el desempeño laboral, considerando no solo las mejoras en eficiencia, sino también los desafíos que enfrentan los empleados en la adaptación a estas nuevas herramientas. Es crucial considerar el balance entre los beneficios de la tecnología y las dificultades que pueden surgir, especialmente en áreas rurales donde el acceso y la familiarización con estas herramientas pueden ser limitados (Chalá & Pulido, 2023).

Desarrollo de Políticas Públicas Basadas en Evidencia

Finalmente, una discusión extensa podría abordar cómo los resultados de esta investigación pueden informar el desarrollo de políticas públicas basadas en evidencia. Los hallazgos sobre el desempeño laboral y su influencia en la gestión pública eficiente pueden ser utilizados por los responsables de la formulación de políticas en Bolívar para diseñar intervenciones que aborden directamente las

necesidades identificadas en los Gobiernos Autónomos Descentralizados. Esto incluye la creación de programas específicos de capacitación, la implementación de sistemas de evaluación del desempeño más robustos, y el desarrollo de estrategias de motivación que consideren las realidades socioeconómicas y culturales de la provincia (Merino, 2023).

CONCLUSIONES

1. La Importancia del Desempeño Laboral en la Eficiencia de la Gestión Pública

La investigación confirma que el desempeño laboral es un pilar esencial en la construcción de una gestión pública eficiente. Los resultados obtenidos, que muestran una correlación significativa entre un mejor desempeño laboral y una mayor eficiencia en la gestión pública, subrayan la necesidad de fortalecer las capacidades de los servidores públicos para lograr una administración más efectiva y orientada a resultados. Este hallazgo es consistente con la literatura revisada, donde se destaca que la motivación, la capacitación y un ambiente laboral adecuado son factores determinantes para un rendimiento óptimo de los empleados en el sector público.

2. La Capacitación Continua como Eje Central del Desempeño

Uno de los hallazgos más relevantes de este estudio es la identificación de la capacitación continua como un factor crucial para mejorar el desempeño laboral. El 70% de los encuestados reconoció que la formación recibida es adecuada para sus funciones, lo que indica que los programas de capacitación actuales en los Gobiernos Autónomos Descentralizados de Bolívar están bien orientados. Sin embargo, la percepción de una falta de oportunidades de desarrollo profesional, mencionada por el 50% de los encuestados, sugiere que, aunque la formación técnica es apropiada, se requiere un mayor enfoque en el desarrollo de carreras y la creación de trayectorias profesionales claras dentro de la administración pública.

3. Innovación y Motivación: Factores Clave para la Productividad

El estudio también revela que la innovación y la motivación laboral son motores clave para la mejora del desempeño de los servidores públicos. La motivación, impulsada por el reconocimiento y un ambiente laboral que valore la innovación, se correlaciona positivamente con un rendimiento superior. La adopción de nuevas tecnologías y la implementación de procesos administrativos más eficientes han sido identificados como factores que potencian la capacidad de los Gobiernos Autónomos

Descentralizados para enfrentar los desafíos actuales y mejorar su capacidad de respuesta a las demandas ciudadanas.

4. Desafíos y Oportunidades en las Zonas Rurales

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados en las zonas rurales de Bolívar enfrentan desafíos únicos que afectan el desempeño laboral, como las limitaciones en infraestructura y recursos. A pesar de estos obstáculos, el estudio muestra que el compromiso con la comunidad y el deseo de contribuir al desarrollo local pueden actuar como motivadores intrínsecos que compensan estas deficiencias. Esto resalta la importancia de implementar políticas de gestión del talento humano que estén alineadas con las realidades socioeconómicas locales y que promuevan la equidad en el acceso a oportunidades de desarrollo y capacitación.

5. La Cultura Organizacional y el Liderazgo como Determinantes del Rendimiento

La investigación destaca que la cultura organizacional y el liderazgo dentro de los Gobiernos Autónomos Descentralizados son factores determinantes para el desempeño laboral. Un liderazgo transformacional, que inspire y motive al personal, se asocia con niveles más altos de eficiencia en la gestión pública. Además, una cultura organizacional que promueva la colaboración, la innovación y el desarrollo continuo genera un ambiente de trabajo positivo, que es crucial para un rendimiento laboral elevado.

6. El Rol de las Condiciones Socioeconómicas en la Gestión Pública

El estudio también abordó cómo las condiciones socioeconómicas de la provincia de Bolívar influyen en el desempeño laboral de los funcionarios públicos. Las limitaciones en infraestructura y recursos fueron identificadas como factores que afectan negativamente la moral y la productividad. Sin embargo, se observó que en áreas donde los servidores públicos sienten un fuerte compromiso con la comunidad, estos desafíos pueden ser superados con estrategias innovadoras y adaptativas, lo que resulta en un mejor desempeño general.

7. Recomendaciones para una Gestión Pública más Eficiente

A partir de los hallazgos de esta investigación, se sugiere que los Gobiernos Autónomos Descentralizados de Bolívar deben continuar invirtiendo en la capacitación de su personal, pero también es fundamental desarrollar programas de carrera que permitan a los empleados avanzar y asumir roles de mayor responsabilidad. Asimismo, fomentar una cultura de innovación y un liderazgo efectivo serán

estrategias clave para mejorar el desempeño laboral y, por ende, la eficiencia en la gestión pública. Finalmente, es imperativo que las políticas de gestión del talento humano se adapten a las realidades locales, particularmente en las zonas rurales, para asegurar que todos los servidores públicos tengan acceso a las mismas oportunidades de desarrollo.

Conclusión Final

El desempeño laboral se reafirma como un factor clave para una gestión pública eficiente en los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la provincia Bolívar. A través de la implementación de políticas que promuevan la capacitación continua, el desarrollo profesional, la innovación y un liderazgo transformacional, es posible mejorar significativamente la eficiencia administrativa y, en última instancia, el bienestar de la comunidad. Este estudio no solo aporta al conocimiento teórico sobre la relación entre desempeño laboral y gestión pública, sino que también ofrece recomendaciones prácticas que pueden ser implementadas para mejorar las prácticas actuales en la administración pública de Bolívar y otras regiones similares.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bacalla, A. F., Gonzalez, J. P. E. D. R., & Paucar, E. L. S. (2023). PRODUCTIVIDAD Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RODRÍGUEZ DE MENDOZA, AMAZONAS. *HORIZONTE EMPRESARIAL*, *10*(1), Article 1. https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2492

Barros, M. G. C. (2024). Innovación tecnológica y su impacto en la gestión pública del gobierno autónomo descentralizado de Quevedo, año 2022: Technological innovation and its impact on the public management of the autonomous decentralized government of Quevedo, year 2022. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, *5*(2), Article 2. https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1984

Calderón, S. A. T. (2023). Adaptación, manejo de la tecnología y desempeño laboral en la gestión pública, 2019. *Gestión en el Tercer Milenio*, *26*(51), Article 51. https://doi.org/10.15381/gtm.v26i51.22731

Cárdenas, J. L. M., & Bardales, J. M. D. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *4*(2), Article 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145

Castaños, F. N. (2023). *Los procesos de gestión de recursos humanos. ¿Sostenibilidad o transformación?* [Tesis, Universidad Nacional de La Plata]. https://doi.org/10.35537/10915/161335

Chalá, E. T., & Pulido, S. J. (2023). Innovación de la gestión del talento humano en el sector público. *Revista Mexicana de Análisis Político y Administración Pública*, *12*(23), Article 23. https://doi.org/10.15174/remap.v12i23.397

Chuchón-Huamaní, A. (2023). Influencia del desempeño laboral en la efectividad de la gestión pública. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. https://doi.org/10.46377/dilemas.v11i1.3777

Corea, S. R., Saldaña, C. M. A., Salazar, H. O., Correa, J. R., Arévalo, P. F., & Orbe, R. E. C. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *5*(3), Article 3. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564

Cuba-Diaz, E. L., & Cuba-Díaz, M. (2023). Desempeño laboral y gestión pública: Un análisis predictivo desde la perspectiva de los trabajadores peruanos. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, *8*(1), Article 1. https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2797

"Desempeño laboral de los empleados del nivel de apoyo y su incidencia en la gestión pública de la prefectura del Carchi" | MQRInvestigar. (s/f). Recuperado el 27 de agosto de 2024, de https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/1097

Domínguez, E. R. T. (2022). Investigación y evaluación del desempeño, dilemas en la eficacia y eficiencia de servicios públicos municipales. *Revista Ñeque*, *5*(12), Article 12. https://doi.org/10.33996/revistaneque.v5i12.87

Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2019). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, *23*(83), 740–760. https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24500

Jiménez, Y. F. (2019). PRINCIPALES FACTORES DE ÉXITO EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. *Revista Nacional de Administración*, *10*(2), Article 2. https://doi.org/10.22458/rna.v10i2.2739

Merino, B. V. (2023). Dirección y evaluación de políticas públicas en base a la evidencia: ¿dónde se encuentra la Administración General del Estado? *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 28–44. https://doi.org/10.24965/gapp.11013

Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., & Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, *1*(2), Article 2. https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002

Ponce, W. P. P., & Choez, R. E. C. (2023). GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL TALENTO HUMANO: EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO, CANTÓN JIPIJAPA. *Ciencia y Desarrollo*, *26*(3), Article 3. https://doi.org/10.21503/cyd.v26i3.2492

Rivera Porras, D. A., Hernández Lalinde, J. D., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., & Rozo Sánchez, A. C. (2018). *Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud*. http://hdl.handle.net/20.500.12442/2168

Rodríguez, P. J. C., & Cedeño, N. P. (2024). El Desempleo y el Índice de Pobreza en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *8*(3), Article 3. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11994

Rodríguez-Román, R. (2022). Gobiernos locales y reforma del Estado. Hacia la innovación de la gestión pública. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, *7*(1), Article 1. https://doi.org/10.35381/r.k.v7i1.1895

Samaniego, V. H. V., Vásconez, H. D. V., Chávez, F. F. G., & Altamirano, L. F. N. (s/f-a). Cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de instituciones públicas gubernamentales. *CIENCIAMATRIA*, *5*(9), Article 9. https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.215

Samaniego, V. H. V., Vásconez, H. D. V., Chávez, F. F. G., & Altamirano, L. F. N. (s/f-b). Cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de instituciones públicas gubernamentales. *CIENCIAMATRIA*, *5*(9), Article 9. https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.215

Sánchez-Huamán, Y. D., Villafuerte-Miranda, C. A., Flores-Morales, J. A., & Neyra-Huamani, L. (2023). Gestión del cambio organizacional en la Administración Pública. *Revista Venezolana de Gerencia*, *28*(10), Article 10. https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.16

Soza, J., & Herrera, M. (2022). El impacto de un programa de capacitación en el clima organizacional de una institución de gestión pública adscrita al Ministerio de Justicia en el Perú. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, *2*(2), Article 2. https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.02.005

Taruchain-Pozo, L., & Revelo-Oña, R. (2023). Gestión de la atracción y retención del talento humano en el siglo XXI: Una revisión bibliográfica sistemática de la literatura latinoamericana. *593 Digital Publisher CEIT*, *8*(3–1), Article 3–1. https://doi.org/10.33386/593dp.2023.3-1.1920

Toala, A. M. G., & Rodríguez, N. R. Y. (2024). GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO, UNESUM. *Ciencia y Desarrollo*, *27*(2), Article 2. https://doi.org/10.21503/cyd.v27i2.2633

Urbáez, M. F., Moreira, M. K. C., & Bravo, M. E. I. (2021). Desarrollo organizacional y supervivencia empresarial en tiempos de pandemia por Covid-19: La experiencia de Avipechichal, Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia*, *26*(6), Article 6. https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.12

Zambrano, I. I. B. Z. B., Johnson, D. G. L. L., Pérez, A. M. A. O., & Barzola, D. J. L. F. (2022). Modelo de gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en una unidad pública de turismo. Ecuador. 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *6*(4), Article 4. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2925