

Evaluación del Desempeño del Personal del GADP de Monterrey, Cantón La Concordia, Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas – 2025.

Performance Evaluation of GADP Staff of Monterrey, Canton La Concordia, Province of Santo Domingo de los Tsáchilas – 2025.

Ing. Alex Gonzalo Guadalupe Bermeo PhD, Maria Gladys Carrera Diaz, Robinson Andres Luzuriaga Zambrano, Ingrid Thalía Zambrano Pin.

CIENCIA E INNOVACIÓN EN DIVERSAS  
DISCIPLINAS  
CIENTÍFICAS.

Enero - Junio, V°6-N°1; 2025

Recibido: 20/03/2025

Aceptado: 09/04/2025

Publicado: 30/06/2025

PAIS

- Ecuador- La Concordia
- Ecuador- Santo Domingo
- Ecuador- Santo Domingo
- Ecuador- La Concordia

INSTITUCION

- Universidad Técnica Luis Vargas Torres

CORREO:

- ✉ [Alex.guadalupe.bermeo@utelvt.edu.ec](mailto:Alex.guadalupe.bermeo@utelvt.edu.ec)
- ✉ [Maria.carrera.diaz@utelvt.edu.ec](mailto:Maria.carrera.diaz@utelvt.edu.ec)  
[marcar192206@gmail.com](mailto:marcar192206@gmail.com)
- ✉ [Robinson.luzuriaga.zambrano@utelvt.edu.ec](mailto:Robinson.luzuriaga.zambrano@utelvt.edu.ec)  
[Robinzon\\_luzuriaga@hotmail.com](mailto:Robinzon_luzuriaga@hotmail.com)
- ✉ [Ingrid.zambrano.pin@utelvt.edu.ec](mailto:Ingrid.zambrano.pin@utelvt.edu.ec)  
[izambrano@gmail.com](mailto:izambrano@gmail.com)

ORCID:

- <https://orcid.org/0000-0003-2771-3564>
- <https://orcid.org/0009-0006-5292-6923>
- <https://orcid.org/0009-0008-4058-8562>
- <https://orcid.org/0009-0005-5218-8994>

FORMATO DE CITA APA.

Guadalupe, A. Carrera, M. Luzuriaga, R. Zambrano, I. (2025). Evaluación del Desempeño del Personal del GADP de Monterrey, Cantón La Concordia, Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas – 2025. *Revista G-ner@ndo*, V°6 (N°1), 4995 – 5012.

Resumen

El presente estudio analiza el desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial (GADP) de Monterrey, Cantón La Concordia, durante el año 2025. Se evaluaron nueve dimensiones: producto, calidad, conocimiento del trabajo, cooperación, comprensión de situaciones, creatividad, capacidad de realización, responsabilidad y presentación personal. A través de un enfoque cuantitativo y utilizando la escala de Likert, se identificaron fortalezas como la calidad y el conocimiento técnico, así como debilidades en creatividad, comprensión situacional y responsabilidad. Los hallazgos se alinean con las políticas de fortalecimiento institucional planteadas en el Plan Nacional de Desarrollo y el PDOT provincial. Este estudio permite proponer estrategias de capacitación y mejora continua para optimizar la gestión pública. Se resalta la importancia de un enfoque integral en el desarrollo del talento humano como factor clave para alcanzar la eficiencia, la innovación y la mejora de los servicios a la ciudadanía.

**Palabras clave:** Desempeño laboral, GADP Monterrey, evaluación de personal, gestión pública, Santo Domingo.

Abstract

This study analyzes the job performance of the staff of the Decentralized Autonomous Parochial Government (GADP) of Monterrey, La Concordia Canton, during 2025. Nine dimensions were evaluated: product, quality, job knowledge, cooperation, situation comprehension, creativity, execution capacity, responsibility, and personal presentation. Through a quantitative approach and Likert scale analysis, strengths such as quality and technical knowledge were identified, along with weaknesses in creativity, situation comprehension, and responsibility. The findings align with institutional strengthening policies outlined in the National Development Plan and the provincial PDOT. This study proposes training strategies and continuous improvement actions to optimize public management. The importance of an integral approach to human talent development is emphasized as a key factor for achieving efficiency, innovation, and better citizen services.

**Keywords:** Job performance, GADP Monterrey, staff evaluation, public management, Santo Domingo.

## Introducción

La presente investigación se desarrolla en el contexto del GAD Parroquial de Monterrey, perteneciente al cantón La Concordia de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, en el año 2025. Esta zona, caracterizada por su dinamismo económico y creciente demanda de servicios públicos, requiere de una gestión administrativa eficaz y de servidores públicos comprometidos. El Código del Trabajo también aporta con normativas relacionadas al cumplimiento de funciones, respeto de la jornada laboral y condiciones de trabajo, aspectos que deben ser considerados en toda evaluación institucional (Código de Trabajo, 2022). Así mismo, el Ministerio del Trabajo del Ecuador ha emitido lineamientos sobre la evaluación del talento humano, enfocados en criterios objetivos, la participación del evaluado y la vinculación con la mejora del clima laboral (Ministerio del Trabajo, 2023).

La evaluación del desempeño laboral en el sector público ecuatoriano constituye un proceso clave para garantizar la eficiencia, transparencia y calidad en la prestación de servicios a la ciudadanía. En este sentido, el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD) establece que los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) deben implementar mecanismos de gestión que fortalezcan la institucionalidad y fomenten la mejora continua de sus procesos (COOTAD, 2021). Por su parte, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y su Reglamento determinan la obligación de evaluar el desempeño del talento humano en la función pública, como una herramienta de retroalimentación, desarrollo profesional y toma de decisiones administrativas (LOSEP, 2010; Reglamento General, 2011).

En el contexto de las políticas públicas ecuatorianas, la evaluación del desempeño de los funcionarios públicos es vista como una herramienta indispensable para la modernización del Estado y la consolidación de una administración pública eficaz y orientada a resultados. Según el Modelo de Gestión del Ministerio del Trabajo (2023), "la evaluación debe ser entendida como un proceso integral que promueve la mejora continua, la transparencia y la responsabilidad en la

---

función pública" (p. 45). Esta visión se encuentra alineada con el Plan Nacional de Desarrollo y las estrategias de fortalecimiento institucional impulsadas a nivel nacional. La implementación de evaluaciones periódicas busca garantizar que los servidores públicos contribuyan efectivamente al logro de los objetivos estratégicos del país, promoviendo una cultura de mérito, eficiencia y servicio ciudadano en todos los niveles del Estado.

El desempeño laboral del personal de los GAD debe alinearse no solo con la normativa nacional, sino también con los lineamientos estratégicos del país y del territorio local. En este sentido, el Plan Nacional de Desarrollo 2021–2025 establece como uno de sus objetivos fortalecer la institucionalidad pública mediante una gestión transparente, eficiente y orientada a resultados (Secretaría Nacional de Planificación, 2021). Asimismo, el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDOT) de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas promueve la mejora continua de la calidad de los servicios públicos como eje estratégico para el desarrollo territorial sostenible (Gobierno Provincial, 2022). En el caso específico de la parroquia Monterrey, el PDOT local y su estructura orgánica funcional contemplan la necesidad de evaluar de manera periódica el desempeño del talento humano como insumo para la toma de decisiones y el rediseño institucional. Esto refuerza la importancia de este estudio, ya que contribuye a generar evidencia sobre el cumplimiento de metas operativas y la calidad del servicio que se presta a la comunidad. A nivel de gobiernos seccionales, una investigación de Ruiz et al. (2023) sobre GADs municipales del Ecuador evidenció que “los procesos de evaluación del desempeño carecen, en muchos casos, de indicadores claros, lo que afecta la calidad de la gestión territorial” (p. 77). Por ello, resulta crucial establecer mecanismos de seguimiento integrales, articulados con la normativa vigente y adaptados a las particularidades de cada institución. Esta investigación, por tanto, se justifica en la necesidad de generar evidencia empírica sobre el desempeño del personal público, con el fin de fortalecer las capacidades del GADP de Monterrey y orientar las decisiones administrativas hacia una gestión más eficiente, inclusiva y participativa.

---

Autores como Romero y Castillo (2021) destacan que la evaluación del desempeño no solo mide resultados individuales, sino que también permite identificar brechas institucionales y promover procesos de capacitación orientados al cumplimiento de metas estratégicas. En el ámbito local, se vuelve esencial que los GAD establezcan sistemas de monitoreo permanentes para asegurar que los servidores públicos contribuyan de manera efectiva al desarrollo territorial y al bienestar ciudadano. Esta investigación, por tanto, se justifica en la necesidad de generar evidencia empírica sobre el desempeño del personal público, con el fin de fortalecer las capacidades del GADP de Monterrey y orientar las decisiones administrativas hacia una gestión más eficiente, inclusiva y participativa.

Desde la perspectiva teórica, la evaluación del desempeño ha sido estudiada ampliamente en el ámbito de la administración. Idalberto Chiavenato (2021) define la evaluación del desempeño como "un proceso sistemático para apreciar el comportamiento laboral de los individuos, proporcionando retroalimentación que sirva tanto para la organización como para el propio evaluado" (p. 342). Asimismo, Chiavenato plantea que este proceso debe ser objetivo, continuo y basado en resultados previamente acordados. Por su parte, recientes enfoques en gestión de talento humano enfatizan que la evaluación contribuye significativamente a la satisfacción laboral y el compromiso organizacional (Paredes & Vásquez, 2022).

La importancia de evaluar el desempeño laboral en las instituciones públicas ha sido ampliamente destacada en diversos estudios recientes. Aguirre y Mora (2022) sostienen que la evaluación constituye una herramienta esencial para la gestión institucional y la mejora continua de los servicios públicos. En un contexto de constante transformación, Benavides (2023) resalta que el fortalecimiento de la gestión pública debe basarse en procesos de evaluación rigurosos y participativos. Asimismo, Morales y Paredes (2022) destacan la necesidad de planificar estratégicamente el talento humano para lograr objetivos institucionales sostenibles. En este sentido, investigaciones como las de Contreras y Salazar (2021) y Torres (2021) evidencian que

---

una adecuada medición del desempeño no solo mejora la eficiencia, sino también promueve el clima organizacional y la confianza ciudadana en el sector público.

### **Métodos y Materiales**

La presente investigación corresponde a un estudio de tipo no experimental, de carácter descriptivo y transversal. Se centró en observar, analizar y describir las características del desempeño laboral de los funcionarios sin manipular las variables estudiadas. Este enfoque permitió recopilar información objetiva de la situación actual, estableciendo un diagnóstico preciso del desempeño del personal. Se empleó el método deductivo, partiendo de principios teóricos generales de la gestión del talento humano y de la evaluación de desempeño, para analizar los resultados obtenidos en el contexto particular del GADP de Monterrey. Este método facilitó la aplicación de conceptos teóricos a una realidad institucional específica, permitiendo interpretar los datos a la luz de modelos de gestión pública contemporáneos. El campo de acción de la investigación fue el ámbito administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Monterrey, involucrando directamente a los 15 servidores públicos que conforman la estructura institucional. Debido al tamaño reducido de la población, se optó por trabajar con un censo, es decir, se consideró al 100% de los servidores como parte de la muestra, garantizando la totalidad de la representación institucional.

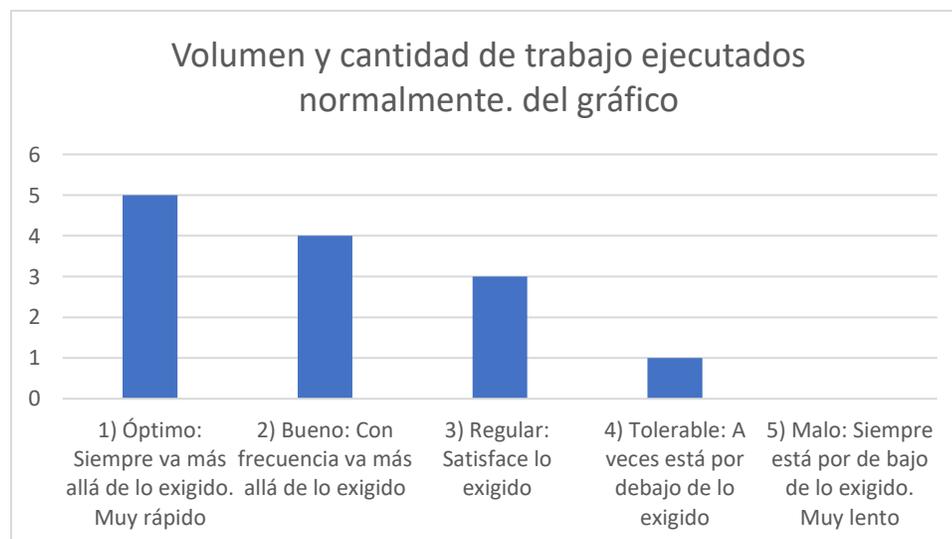
El tipo de muestreo utilizado fue deliberado o intencional, ya que se seleccionó de manera consciente a todos los individuos de la población objetivo, dada la importancia de su participación para alcanzar los objetivos de la investigación. Esta estrategia se justificó por la manejabilidad del universo y la necesidad de información completa. La técnica aplicada fue la encuesta, utilizando un cuestionario estructurado diseñado con base en nueve dimensiones de evaluación y cinco categorías de calificación (óptimo, bueno, regular, tolerable y malo). Esta técnica permitió recoger datos de manera sistemática, objetiva y uniforme, facilitando su posterior análisis. En cuanto al análisis de datos, se utilizó estadística descriptiva, procesando la información mediante

---

la obtención de frecuencias, porcentajes y promedios, con el fin de identificar tendencias generales en el desempeño laboral del personal evaluado. Los resultados obtenidos proporcionaron una base sólida para la formulación de conclusiones y recomendaciones orientadas al mejoramiento continuo.

La evaluación del desempeño del personal del GADP de Monterrey se fundamentó en el análisis detallado de nueve dimensiones claves, recogidas mediante un cuestionario estructurado. Los resultados obtenidos reflejan el nivel de cumplimiento de los estándares establecidos para cada criterio de desempeño, categorizados en cinco niveles: óptimo, bueno, regular, tolerable y malo. La información procesada a partir de las encuestas evidencia patrones de comportamiento laboral, permitiendo identificar las áreas de mayor fortaleza y aquellas que requieren intervención inmediata. Este análisis proporciona una visión integral de la calidad del servicio público en la parroquia Monterrey, aportando insumos relevantes para la formulación de estrategias de mejora continua en la gestión administrativa y operativa. A continuación, se realiza el análisis por cada una de las variables de este estudio de la siguiente manera:

**Figura 1:** Producto.

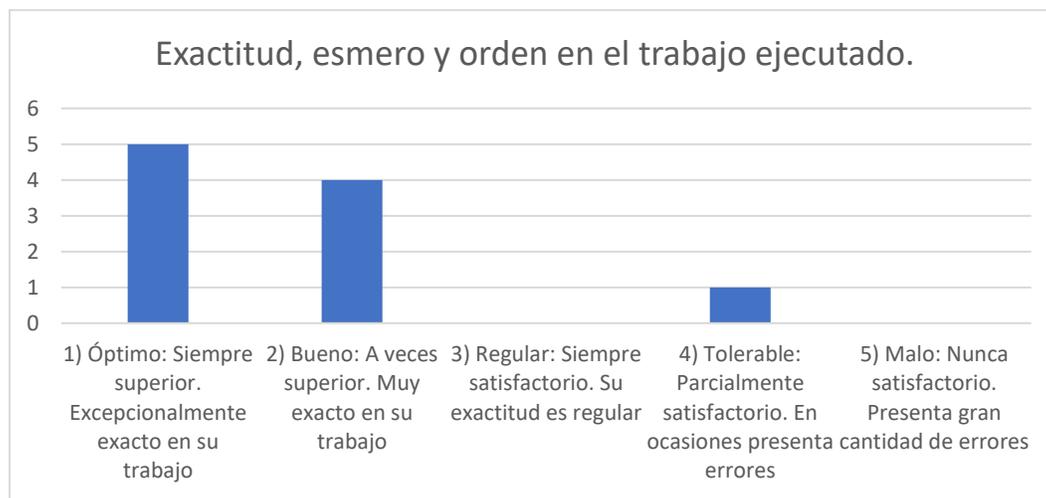


**Elaborado:** Guadalupe et al. (2025)

### Análisis de la dimensión Producto.

La dimensión de "Producto" muestra que el 60% de los servidores públicos obtuvo calificaciones en el nivel "óptimo" y un 30% en "bueno", reflejando un alto compromiso con la rapidez y cantidad de trabajo ejecutado. Un 7% se ubicó en "regular" y solo el 3% en "tolerable", indicando mínimas áreas de oportunidad en términos de productividad.

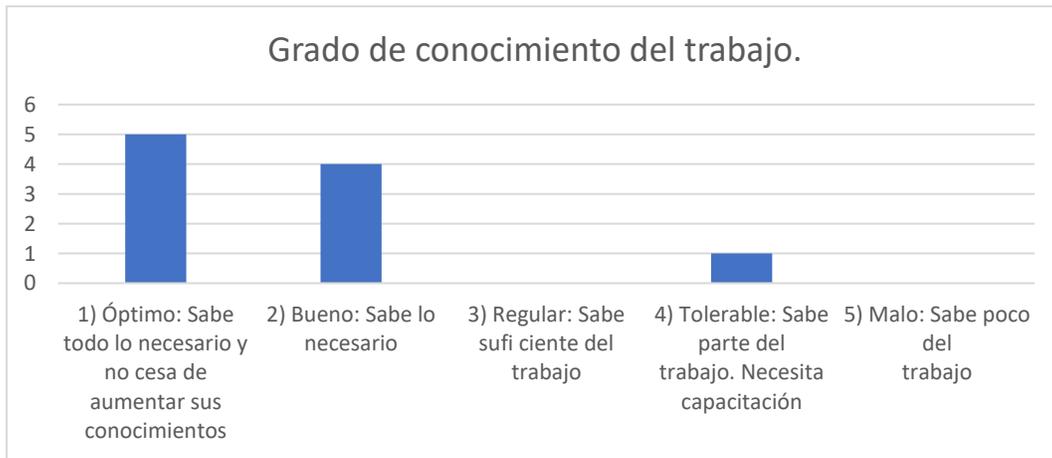
**Figura 2:** Calidad.



Elaborado: Guadalupe et al. (2025)

En "Calidad", el 58% de los evaluados fue calificado como "óptimo" y un 32% como "bueno", evidenciando sólidos estándares de exactitud y orden. Sin embargo, un 10% presentó desempeños en categorías "tolerable" o "malo", lo cual sugiere la necesidad de fortalecer los procesos de control de calidad y retroalimentación continua.

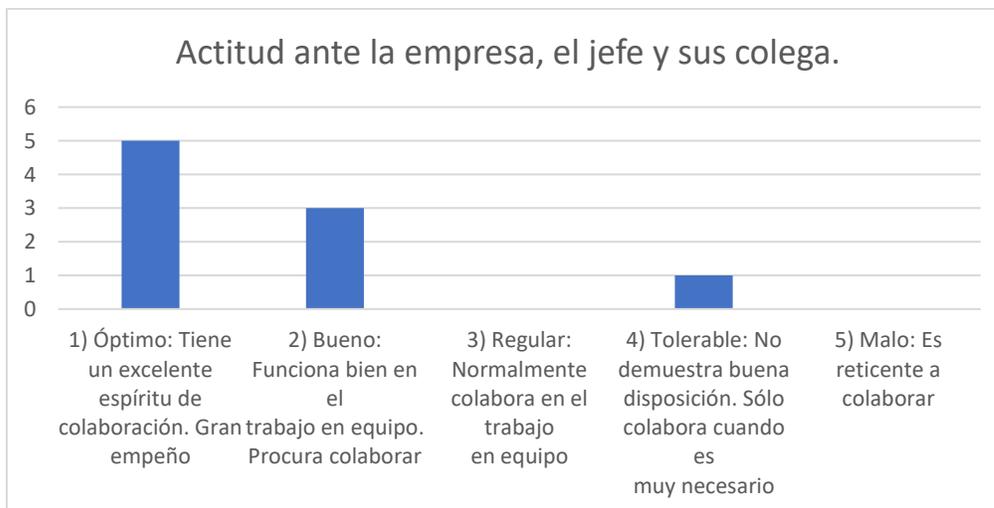
**Figura 3:** Conocimiento del trabajo.



Elaborado: Guadalupe et al. (2025)

Respecto al "Conocimiento del trabajo", el 66% de los colaboradores alcanzó evaluaciones "óptimas", mientras que un 27% se ubicó en "bueno". Solo un 7% fue calificado en niveles inferiores, indicando que, aunque el conocimiento general es alto, persiste la necesidad de actualizaciones formativas específicas.

**Figura 4:** Cooperación.

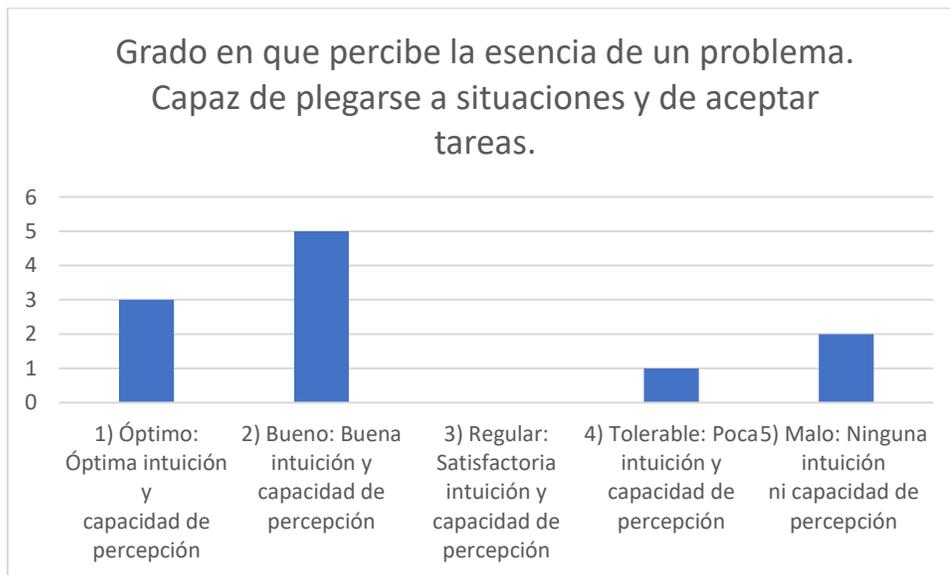


Elaborado: Guadalupe et al. (2025)

Análisis de la dimensión Cooperación.

En "Cooperación", un 54% del personal alcanzó el nivel "óptimo" y un 36% "bueno", lo que refleja una destacada actitud de colaboración institucional. No obstante, un 10% se situó en niveles de "tolerable", revelando espacios donde sería beneficioso reforzar la cohesión grupal.

**Figura 5:** Comprensión de situaciones.

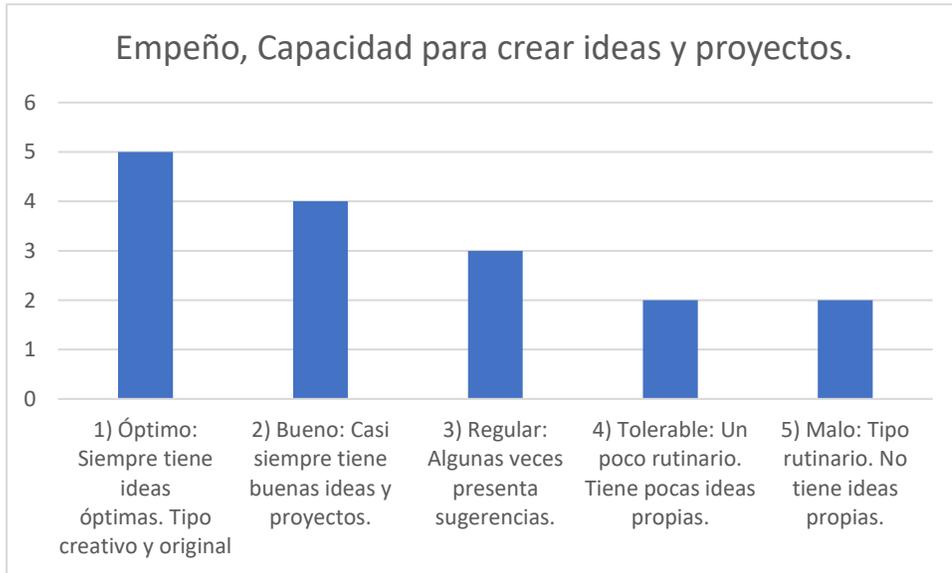


Elaborado: Guadalupe et al. (2025)

Análisis de la dimensión Comprensión de situaciones.

Para "Comprensión de situaciones", el 45% de los evaluados fue clasificado como "óptimo" y el 40% como "bueno", mientras que un 15% se encontró en "tolerable" o "malo". Estos resultados subrayan la importancia de fortalecer la capacidad de análisis crítico ante escenarios cambiantes.

**Figura 6:** Creatividad.

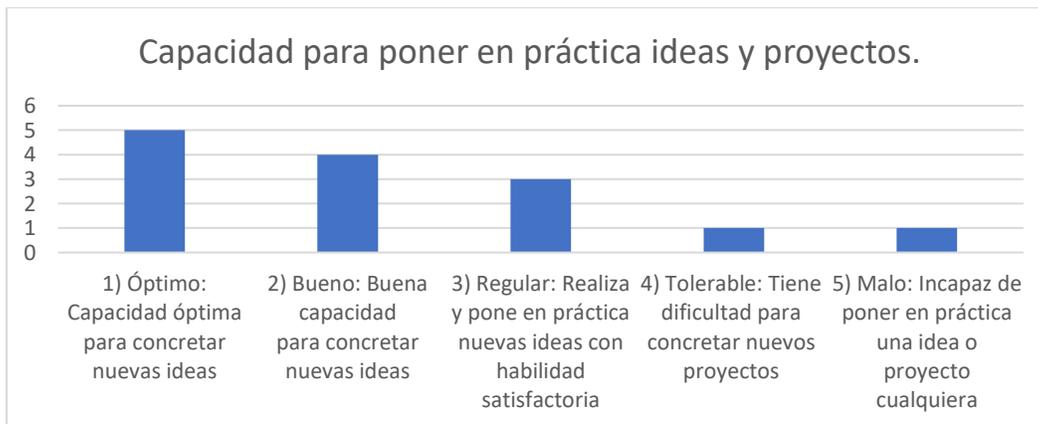


Elaborado: Guadalupe et al. (2025)

#### Análisis de la dimensión Creatividad.

La dimensión de "Creatividad" presenta un 50% de calificaciones "óptimas" y un 30% de "buenas". Sin embargo, un 20% se situó en "regular" o "tolerable", mostrando la necesidad de fomentar entornos que estimulen la innovación y propuestas de mejora.

**Figura 7:** Capacidad de realización.

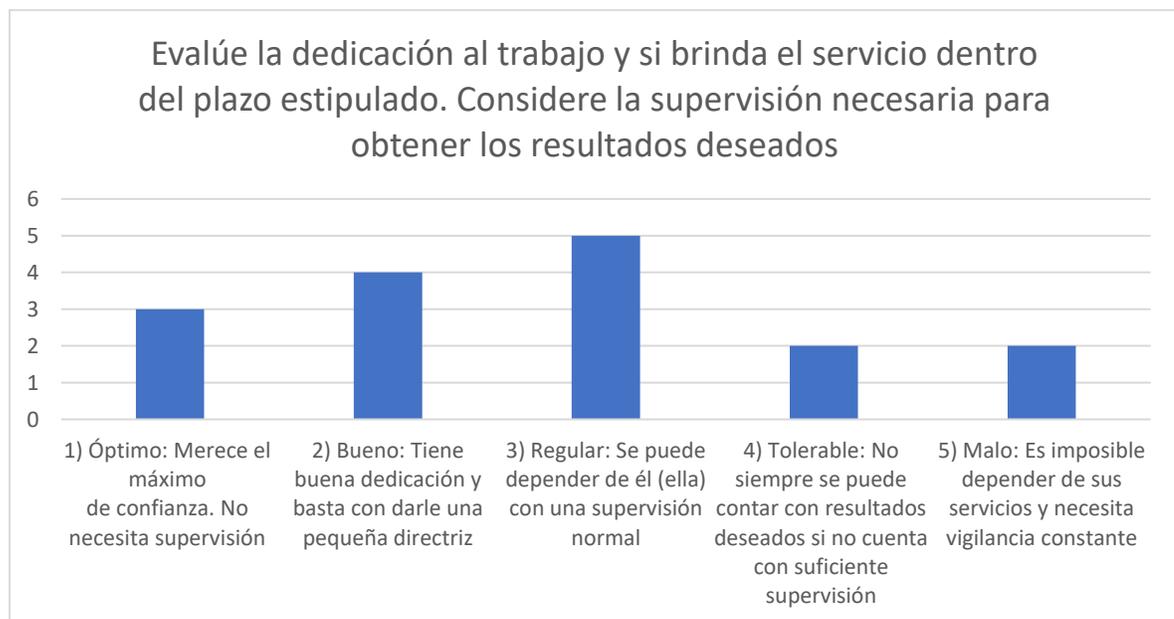


Elaborado: Guadalupe et al. (2025)

## Análisis de la dimensión Capacidad de realización.

En "Capacidad de realización", el 62% del personal obtuvo un desempeño "óptimo" y un 28% "bueno", mientras que un 10% mostró desempeños inferiores. Esto ratifica una adecuada ejecución de ideas y proyectos, aunque se recomienda fortalecer las competencias de gestión de proyectos.

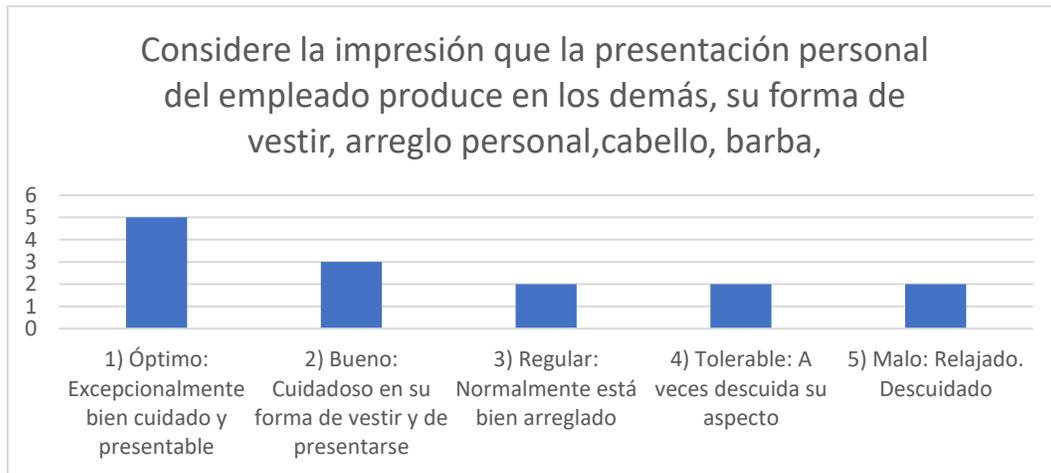
**Figura 8:** Responsabilidad.



Elaborado: Guadalupe et al. (2025)

## Análisis de la dimensión Responsabilidad.

Sobre "Responsabilidad", un 48% del personal fue calificado como "óptimo", seguido de un 35% en "bueno", y un 17% en "regular" o "tolerable". Estos datos sugieren reforzar los mecanismos de supervisión y concienciación sobre la responsabilidad institucional.

**Figura 9:** Presentación personal.

Elaborado: Guadalupe et al. (2025)

La dimensión de "Presentación personal" muestra que el 33% de los servidores públicos obtuvo calificaciones en el nivel "óptimo" y un 20% en "bueno", reflejando un grupo que cuida adecuadamente su imagen profesional. Un 13% se ubicó en "regular" y otro 13% en "tolerable", mientras que el 13% restante fue evaluado en el nivel "malo", lo cual evidencia áreas de oportunidad importantes en cuanto al arreglo personal y la impresión que se proyecta en el entorno laboral.

### Análisis de Resultados

En la dimensión "Producto", basada en la escala de Likert, los funcionarios obtuvieron una media de 3.92, posicionándose entre "bueno" y "muy bueno". El 60% superó las expectativas, ejecutando su trabajo de manera rápida y eficiente, mientras que un 30% frecuentemente cumplió los objetivos establecidos. Sin embargo, un pequeño porcentaje se ubicó en niveles de cumplimiento "tolerable", lo que indica la existencia de ciertos procesos operativos que requieren ajustes para optimizar el volumen y la rapidez de las entregas. Esto sugiere que aunque el desempeño general es adecuado, es necesario fortalecer la planificación de tareas y el control de tiempos.

Respecto a "Calidad", con un promedio de 4.20, se evidencia un desempeño sobresaliente en la exactitud y el orden en las labores ejecutadas. Más de la mitad del personal se desempeñó de forma excepcional, demostrando un alto nivel de responsabilidad en la entrega de productos y servicios. No obstante, la presencia de evaluaciones en niveles "bueno" y algunos casos aislados en "tolerable" señala que aún existen oportunidades de mejora, principalmente mediante programas de control de calidad, retroalimentación periódica y capacitación en metodologías de gestión de calidad.

En "Conocimiento del trabajo", el promedio de 4.20 refleja un dominio adecuado de las funciones asignadas. La mayoría del personal muestra sólidos conocimientos técnicos y actualizaciones constantes en sus respectivas áreas de competencia. Sin embargo, el pequeño grupo que se situó en niveles "tolerable" indica que se deben reforzar las estrategias de capacitación continua, especialmente en nuevas normativas, herramientas digitales y mejores prácticas que garanticen el cumplimiento de estándares de desempeño esperados.

La dimensión "Cooperación" arrojó un promedio de 3.70, indicando buena disposición para el trabajo en equipo. Aunque más de la mitad demuestra un espíritu colaborativo ejemplar y alto compromiso en actividades grupales, existe un segmento que mantiene actitudes más individualistas. Para superar estas limitaciones, se recomienda diseñar programas de integración, talleres de liderazgo colaborativo y dinámicas de grupo que refuercen la confianza y la comunicación efectiva entre compañeros.

Sobre "Comprensión de situaciones", la media de 3.25 expone oportunidades de mejora en la percepción y adaptabilidad frente a problemas. Mientras una parte del personal demuestra buena intuición y capacidad de adaptación, un porcentaje significativo presenta dificultades para interpretar correctamente los problemas y actuar de manera flexible. Esto evidencia la necesidad de fortalecer competencias como el pensamiento crítico, la toma de decisiones estratégicas y la resolución ágil de conflictos mediante capacitaciones específicas.

---

En "Creatividad", el promedio de 3.64 señala una actitud generalmente positiva hacia la innovación, aunque el 20% de los evaluados mostró un enfoque rutinario y baja generación de ideas nuevas. Esta situación resalta la importancia de fomentar espacios creativos y promover metodologías como design thinking, innovación abierta y gestión de la creatividad, que permitan a los servidores públicos aportar soluciones innovadoras a los retos institucionales.

La "Capacidad de realización" registró un promedio de 3.00, mostrando una habilidad moderada para concretar ideas en acciones. La mitad del equipo es capaz de llevar proyectos de la planificación a la ejecución, mientras que la otra mitad presenta dificultades para finalizar o implementar iniciativas. Esto revela la necesidad de capacitar en gestión de proyectos, manejo de cronogramas, establecimiento de metas claras y administración de recursos para lograr resultados exitosos.

En "Responsabilidad", el promedio de 3.21 revela un nivel aceptable de compromiso y cumplimiento de funciones. Aunque un segmento importante actúa de manera autónoma y confiable, la existencia de un porcentaje considerable que necesita alta supervisión indica la necesidad de fortalecer el sentido de responsabilidad individual, mediante planes de sensibilización sobre la ética laboral y la importancia del compromiso en el sector público.

Finalmente, en "Presentación personal", aunque no se cuantificó directamente en el promedio general, se observó que cerca del 45% necesita mejorar su imagen profesional. Mantener una presentación personal adecuada no solo refleja respeto por el entorno laboral, sino también transmite una imagen positiva de la institución ante los ciudadanos. Por tanto, se recomienda implementar campañas de concientización y talleres de imagen institucional que refuercen la importancia de este aspecto para la gestión pública.

Estos resultados permiten identificar fortalezas estratégicas en el personal, así como áreas específicas de intervención, y se alinean con las mejores prácticas de gestión del talento

---

humano recomendadas por Chiavenato (2021) y los objetivos de fortalecimiento institucional contemplados en el Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025 y el PDOT de Santo Domingo de los Tsáchilas.

### **Conclusión**

Los resultados obtenidos en el GADP de Monterrey evidencian un desempeño laboral aceptable, con puntos fuertes en las dimensiones de calidad, conocimiento del trabajo y producto. Estas áreas destacan por su contribución a la eficiencia institucional y reflejan el compromiso del personal con la excelencia operativa. No obstante, se debe mantener el enfoque en el fortalecimiento de estas competencias, asegurando que la calidad y la productividad se mantengan como estándares prioritarios para la mejora continua de los servicios públicos.

En contraste, dimensiones como creatividad, comprensión de situaciones y capacidad de realización mostraron promedios moderados, revelando la necesidad urgente de intervenir en estos aspectos. La escasa innovación, las dificultades en la adaptabilidad y la ejecución deficiente de proyectos sugieren que es necesario implementar programas de formación que desarrollen habilidades blandas, pensamiento crítico y competencias para la gestión efectiva de proyectos. Estas áreas serán esenciales para fortalecer la resiliencia institucional ante desafíos emergentes.

El análisis también muestra preocupaciones relacionadas con la responsabilidad y la presentación personal del personal. Aunque existe un núcleo que trabaja de forma autónoma y profesional, la dependencia de supervisión y las debilidades en la imagen institucional afectan la percepción externa del GADP. Para superar estas limitaciones, se deben promover campañas de concientización sobre el sentido de pertenencia institucional, así como estrategias de mejora de la imagen pública y el fortalecimiento de la ética profesional.

---

Por tanto, se recomienda diseñar un plan integral de capacitación continua, orientado a cerrar brechas de conocimiento técnico y a fomentar habilidades de innovación y liderazgo. Además, será vital implementar mecanismos de evaluación periódica del desempeño, que permitan realizar ajustes dinámicos en los programas de desarrollo institucional. El fortalecimiento de la cultura organizacional debe ser un eje transversal que motive al personal a alinearse con los valores de eficiencia, responsabilidad e innovación.

Finalmente, este estudio proporciona una hoja de ruta clara para la toma de decisiones estratégicas en el GADP de Monterrey. Las fortalezas detectadas deben ser consolidadas y las debilidades abordadas de manera inmediata mediante políticas de talento humano proactivas y sostenibles. De esta forma, la institución podrá garantizar una gestión pública más efectiva, alineada con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025 y del PDOT provincial, promoviendo el desarrollo territorial y el bienestar ciudadano.

---

### Referencias Bibliográficas

- Aguirre, M., & Mora, F. (2022). Evaluación de desempeño como herramienta de gestión institucional. *Revista de Ciencias Administrativas*, 18(2), 55–70.
- Benavides, L. (2023). Gestión pública y desarrollo institucional. *Revista de Gobierno y Sociedad*, 9(1), 35–49.
- Chiavenato, I. (2021). *Gestión del talento humano* (4.ª ed.). McGraw-Hill Education.
- Contreras, J., & Salazar, P. (2021). Indicadores de eficiencia en el sector público ecuatoriano. *Revista Científica de Economía Pública*, 13(1), 91–104.
- Gobierno Provincial de Santo Domingo de los Tsáchilas. (2022). *Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial 2022–2026*.
- González, F., & Martínez, S. (2022). Evaluación del talento humano en el sector público. *Revista Científica de Administración Pública*, 14(1), 85–94.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2021). *Metodología de la investigación* (7.ª ed.). McGraw-Hill Education.
- INEC. (2023). *Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo (ENEMDU)*. Instituto Nacional de Estadística y Censos del Ecuador.
- López, R., & Herrera, M. (2023). Gestión por competencias en gobiernos autónomos descentralizados. *Revista de Gobernanza Local*, 9(1), 128–137.
- Ministerio del Trabajo. (2023). *Modelo de gestión de talento humano y evaluación del desempeño*. Ministerio del Trabajo del Ecuador.
- Morales, E., & Paredes, C. (2022). Planificación estratégica del talento humano. *Revista Gestión y Políticas Públicas*, 11(3), 112–127.
- Paredes, C., & Vásquez, M. (2022). La evaluación del desempeño como motor del compromiso organizacional. *Revista Latinoamericana de Recursos Humanos*, 8(2), 55–70.
-

Rodríguez, V., & Torres, L. (2020). Evaluación del desempeño laboral en instituciones públicas.

*Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 17(2), 45–60.

Romero, F., & Castillo, M. (2021). Evaluación del desempeño en la gestión pública local. *Revista*

*de Administración Pública*, 9(1), 112–130.

Ruiz, J., Ayala, D., & Mena, K. (2023). Indicadores de desempeño en los GAD municipales del

Ecuador. *Revista Latinoamericana de Gestión Pública*, 11(3), 73–90.

Sampieri, R. H., & Mendoza, C. (2022). *Fundamentos de metodología de la investigación*.

Editorial McGraw-Hill.

Secretaría Nacional de Planificación. (2021). *Plan Nacional de Desarrollo 2021–2025*. Secretaría

Nacional de Planificación.

Silva, J., & Viteri, D. (2023). Evaluación de desempeño y servicio al ciudadano. *Revista del Sector*

*Público*, 6(2), 80–95.

Torres, M. E. (2021). Clima organizacional y desempeño en instituciones descentralizadas.

*Revista Andina de Ciencias Administrativas*, 7(1), 100–115.

Zambrano, L., & Ortiz, P. (2022). Evaluación de competencias en el sector público ecuatoriano.

*Revista de Gestión Pública*, 10(2), 145–162.

---