



Análisis de los programas de desarrollo de talento humano en instituciones públicas del cantón Manta

Analysis of human talent development programs in public institutions of the Manta canton

 <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v9.n2.2025.4-15>

Recibido: 10-02-2025

Aceptado: 11-03-2025

Publicado: 25-05-2025

Shirley Elizabeth Vinueza Tello^{1*}

 <https://orcid.org/0000-0002-6847-1971>

Pedro Manuel Idrovo Flores²

 <https://orcid.org/0000-0001-5423-5217>

Carmen Ebelina Gutiérrez Zambrano³

 <https://orcid.org/0000-0002-6847-1971>

1. Docente Investigadora de la Facultad de Ciencias Administrativas Contables y Comercio, Carrera de Contabilidad y Auditoría; Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí; Manta, Ecuador.
2. Docente Investigador de la Facultad de Ciencias Administrativas Contables y Comercio, Carrera de Gestión de la Información Gerencial; Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí; Manta, Ecuador.
3. Docente Investigadora de la Facultad de Ciencias Administrativas Contables y Comercio, Carrera de Contabilidad y Auditoría; Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí; Manta, Ecuador.

Volumen: 9

Número: 2

Año: 2025

Paginación: 4-15

URL: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/869>

***Correspondencia autor:** shirley.vinueza@gmail.com



RESUMEN

Los programas de desarrollo de talento humano son iniciativas diseñadas para mejorar las habilidades y competencias de los trabajadores. Estos programas fomentan el crecimiento profesional, la retención del personal y la productividad organizacional, creando un ambiente de trabajo más eficiente y motivador. Este estudio se centra en el análisis de los programas de desarrollo de talento humano en instituciones públicas del cantón Manta, reconociendo su importancia para mejorar la calidad del servicio público y la satisfacción laboral de los empleados. El objetivo fue evaluar la efectividad de estos programas a través de una minuciosa revisión documental. La metodología empleada consistió en la recopilación y análisis de documentos relevantes, como políticas de recursos humanos, informes de evaluación y estudios previos sobre capacitación en el sector público. Se identificaron las prácticas actuales, sus fortalezas y debilidades, y su alineación con las necesidades de los empleados. Entre los posibles hallazgos se identificaron aspectos de mejora en la implementación de programas de capacitación, así como la relevancia de la formación continua para el compromiso del personal. Las conclusiones destacan la necesidad de alinear los programas con las expectativas de los trabajadores y las demandas del entorno y proponer recomendaciones para optimizar el desarrollo del talento humano en las instituciones.

Palabras clave: Capacitación, Evaluación, Recursos humanos, Sector público.

ABSTRACT

Human talent development programs are initiatives designed to improve the skills and competencies of workers. These programs foster professional growth, staff retention, and organizational productivity, creating a more efficient and motivating work environment. This study focuses on the analysis of human talent development programs in public institutions in the canton of Manta, recognizing their importance in improving the quality of public service and employee job satisfaction. The objective was to evaluate the effectiveness of these programs through a thorough documentary review. The methodology used consisted of the compilation and analysis of relevant documents, such as human resources policies, evaluation reports and previous studies on training in the public sector. Current practices, their strengths and weaknesses, and their alignment with employee needs were identified. Among the possible findings, aspects of improvement in the implementation of training programs were identified, as well as the relevance of continuous training for staff engagement. The conclusions highlight the need to align programs with the expectations of workers and the demands of the environment and propose recommendations to optimize the development of human talent in institutions.

Keywords: Training, Evaluation, Human resources, Public sector.



Creative Commons Attribution 4.0
International (CC BY 4.0)

Introducción

El desarrollo de talento humano en el sector público se ha convertido en un pilar fundamental para la efectividad y eficiencia de las instituciones gubernamentales. La gestión adecuada del talento humano impacta en la productividad organizacional e influye en la calidad del servicio que se ofrece a la ciudadanía.

En palabras de Río-Cortina et al. (2022), el éxito en entornos laborales altamente dinámicos depende en gran medida de la capacidad de los trabajadores para adaptarse y desarrollarse continuamente. En este sentido, las instituciones públicas del cantón Manta enfrentan el reto de diseñar y ejecutar programas de capacitación que respondan a las necesidades cambiantes del entorno y de sus trabajadores.

La teoría de las necesidades de Maslow (1943) destaca la importancia de satisfacer las necesidades de desarrollo personal y profesional de los servidores. Cuando estos se sienten valorados y encuentran oportunidades de crecimiento, es más probable que se comprometan con la misión institucional y aumenten su rendimiento. La retención del talento se convierte, por lo tanto, en un objetivo estratégico que debe ser priorizado por las organizaciones públicas.

A pesar de la importancia de estos programas, en muchas ocasiones, su implementación no se traduce en resultados tangibles. Investigaciones recientes como la de Hernández et al. (2020) y Noe (2020), han indicado que la falta de alineación entre las expectativas de los prestadores de servicio y las ofertas de desarrollo conlleva a una baja participación en los mismos, por lo tanto, es pertinente realizar un análisis detallado de los programas existentes en Manta, identificando sus fortalezas y debilidades.

Este estudio analizó los programas de desarrollo de talento humano en dos entidades públicas del cantón: la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM) y el Gobierno Au-

tónomo Descentralizado (GAD). Se hizo una revisión documental para recopilar información sobre las políticas y prácticas implementadas, además de evaluar su efectividad.

Los resultados fueron valiosos, ya que han permitido aportar recomendaciones que contribuyan a la mejora de los programas de desarrollo, asegurando que se alineen con las necesidades de los empleados y las demandas del conglomerado social al que prestan sus servicios.

Al abordar este tema, se espera contribuir al entendimiento de la manera en la que la gestión del talento humano en el sector público se constituye como un motor de cambio positivo para fortalecer la experiencia de los funcionarios y la calidad del servicio que se ofrece a la comunidad.

Materiales y métodos

El presente estudio se apoyó en un enfoque mixto, mediante una rigurosa revisión documental que permitió el análisis de los programas de desarrollo de talento humano en las dos señaladas entidades públicas del cantón Manta.

Este modelo investigativo, según Viana (2024), resulta particularmente adecuado para estudiar, interpretar y comprender fenómenos complejos dentro de contextos específicos, tal cual es el que se asume en este trabajo. La recolección de datos se cumplió en varias etapas. Se identificaron las fuentes documentales relevantes mediante una búsqueda sistemática de información que incluyó documentos publicados en el portal de dichas entidades, así como otros no publicados, pero disponibles en formato impreso. La tabla 1 detalla los documentos revisados.

Tabla 1.

Documentos revisados y analizados en esta investigación correspondientes a la ULEAM y al GAD de Manta

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM)	Gobierno Autónomo Descentralizado de Manta y otros entes (GAD)
1. ULEAM. (2021). Política de desarrollo de talento humano.	9. GAD. (2022). Política de formación y desarrollo profesional.
2. ULEAM. (2022). Informe de evaluación de programas de capacitación 2021.	10. GAD. (2023). Informe anual de capacitación 2022.
3. ULEAM. (2020). Plan estratégico de desarrollo institucional.	11. GAD. (2021). Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Cantón Manta 2020-2035.
4. ULEAM. (2023). Resultados de encuestas de satisfacción laboral.	12. GAD. (2022). Resultados de la evaluación de satisfacción de los empleados.
5. ULEAM. (2022). Memoria de actividades de capacitación 2022.	13. GAD. (2020). Informe sobre talleres de atención al ciudadano.
6. ULEAM. (2021). Manual de procedimientos para capacitaciones.	14. GAD. (2021). Manual de capacitación en gestión administrativa.
7. ULEAM. (2020). Evaluación de programas de mentoría.	15. GAD. (2021). Informe sobre el uso de plataformas digitales en capacitaciones.
8. ULEAM. (2022). Estudio sobre la efectividad de la capacitación online	16. Ministerio del Trabajo. (2022). Plan Nacional de capacitación del Sector Público.

De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2020), es fundamental recurrir a fuentes confiables para asegurar la validez de la información recopilada; en consecuencia, se seleccionaron documentos relacionados con el tema de estudio disponibles en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM) y del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD), priorizando aquellos que evidencian programas implementados en los últimos cinco años. Esta selección se basó en la metodología de revisión sistemática recomendada por Pérez (2017), la cual enfatiza la importancia de criterios claros para la inclusión de documentos.

Una vez recopilados los documentos, fueron objeto de un análisis de contenido siguiendo las pautas de Bardin (2011), que

se centran en el estudio de contenido cualitativo y cuantitativo, y dan la posibilidad de interpretar y analizar información textual de manera sistemática. Este proceso implicó la codificación, donde se extrajeron datos relevantes de cada documento y se clasificaron en categorías temáticas, tales como los objetivos de los programas, las metodologías utilizadas y los resultados obtenidos. La codificación, tal como explica Salas et al. (2021), permitió organizar la información de forma tal que se identificaron comportamientos y tendencias

Adicionalmente, se hizo una evaluación crítica de los programas identificados, analizando su efectividad y pertinencia en relación con las necesidades de los empleados. Esta evaluación se basó en el marco teóri-

co de Kirkpatrick (2021), que propone un modelo de valoración en múltiples niveles, incluyendo la reacción, el aprendizaje, el comportamiento y los resultados.

Finalmente, los resultados del análisis se interpretaron en función al objetivo del estudio. Se elaboraron conclusiones sobre la efectividad de los programas de desarrollo de talento humano y se identificaron áreas de mejora. Este modelo interpretativo fue decisivo para generar recomendaciones prácticas con posibilidades de ser implementadas en las instituciones públicas (Vergara, 2024).

Resultados y discusión

En este apartado se muestran los resultados del análisis de los programas de desarrollo de talento humano en las dos entidades públicas del cantón Manta: la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM) y el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD). Encontrándose que los documentos analizados presentan una estructura común en ambos organismos en cuanto a sus estrategias para el desarrollo de talento humano, lo cual se evidencia en los hallazgos específicos para cada entidad.

1. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

1.1. Análisis de los programas de capacitación en la ULEAM

La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM) ha establecido objetivos claros para sus programas de desarrollo de talento humano, los cuales buscan mejorar la capacitación de su personal. Se encontró que uno de los principales elementos de estos programas es la formación continua y la actualización profesional. No obstante, un análisis detallado de estos objetivos ha puesto en evidencia que están predominantemente orientados hacia el desarrollo de competencias técnicas, lo que deja de lado aspectos prioritarios como la inteligencia emocional y las habilidades interpersonales.

El desarrollo de competencias técnicas es, sin duda, fundamental en un entorno laboral que exige constantemente actualizaciones en conocimientos específicos. En palabras de Rincón et al. (2023), la inteligencia emocional cumple una función vanguardista en la efectividad laboral, ya que permite a los trabajadores gestionar sus emociones y relacionarse de manera efectiva con sus compañeros. La falta de un enfoque basado en el desarrollo de habilidades técnicas e interpersonales puede limitar el desarrollo integral de aquellos, lo que resulta en un ambiente de trabajo menos colaborativo y dinámico.

1.2. Metodologías utilizadas

Se pudo observar que la ULEAM ha implementado una variedad de metodologías para la capacitación de su personal, incluyendo talleres presenciales, cursos en línea y programas de mentoría. No obstante, está ausente diseño sistemático en la evaluación de la efectividad de estas metodologías. Desde la perspectiva de Kirkpatrick (2021), un marco adecuado de evaluación es fundamental para medir el efecto real de las capacitaciones en el desempeño laboral; y si no hay una evaluación rigurosa, es difícil determinar cuáles metodologías son verdaderamente efectivas y cómo podrían mejorarse.

Del mismo modo, se encontró que la adaptación de las metodologías a las distintas áreas de trabajo no siempre se realiza de manera óptima. Esto genera que algunos no se sientan totalmente beneficiados de los programas y, en consecuencia, se vea afectada su motivación y compromiso. La investigación de Noe (2020), respalda esta observación, sugiriendo que la personalización de la capacitación según las necesidades específicas de cada área puede aumentar la relevancia y efectividad de los programas formativos.

1.3. Resultados obtenidos

Los informes de evaluación dejan a la vista que el 70% de los encuestados por la propia Universidad reportaron mejoras en su

desempeño tras participar en las capacitaciones (Tabla 2). Aun así, un dato significativo que llama la atención es que solo el 40% consideró que los programas tenían relevancia para sus funciones específicas. Este desajuste entre la oferta formativa y las necesidades individuales es un indicativo de que se requiere una mayor participación de los trabajadores en el diseño de los programas. Then (2024), explica que involucrar

a los funcionarios en el proceso de diseño y evaluación de la capacitación mejora la pertinencia de los contenidos y aumenta su aceptación y su compromiso con las actividades inherentes a sus funciones. Agrega que, por el contrario, la ausencia de procesos evaluativos de desempeño para funcionarios resulta en debilidades y falta de transparencia en la gestión.

Tabla 2.

Comparación de resultados de capacitación

Entidad	Mejora en Desempeño (%)	Relevancia de Programas (%)	Motivación para Aplicar (%)
ULEAM	70%	40%	60%
GAD	65%	30%	30%

1.4. Áreas de mejora

Aun cuando hay satisfacción general con la capacitación, un alto porcentaje de los encuestados por la ULEAM (60%) manifestó que no ha tenido la oportunidad de aplicar lo aprendido en su trabajo diario. Este hallazgo expresa una clara necesidad de crear un entorno laboral que favorezca la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos; especialmente si se consideran lo reseñado por Vargas et al. (2021), quienes enfatizan que la transferencia de aprendizaje es esencial para asegurar que las capacitaciones se traduzcan en mejoras en el desempeño; de allí que, sin un entorno que respalde la aplicación de nuevos conocimientos, los programas de capacitación resulten infructuosos.

Por consiguiente, se sugiere la implementación de sesiones de retroalimentación posterior a las capacitaciones para evaluar la transferencia de aprendizaje. Estas sesiones darán la posibilidad de identificar barreras a la aplicación de lo aprendido y facilitar ajustes en el contenido de las capa-

citaciones futuras, bajo el entendido de que la retroalimentación continua es esencial para un proceso de aprendizaje efectivo y, por tanto, capaz de contribuir significativamente al desarrollo profesional de los servidores públicos.

Sintetizando, es posible señalar que, aunque los programas de desarrollo de talento humano en la ULEAM presentan aspectos positivos, hay áreas específicas que ameritan atención y mejora; de modo que un enfoque más equilibrado que incluya tanto competencias técnicas como interpersonales, una evaluación sistemática de las metodologías y un compromiso activo del profesional en el diseño de los programas son primordiales para acrecentar la efectividad de la capacitación y el desarrollo en la institución.

2. Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Manta (GAD)

2.1. Análisis de los programas de capacitación en el GAD

En los documentos revisados se encontró que el Gobierno Autónomo Descentraliza-

do de Manta (GAD) ha formulado objetivos que están consustanciados con los principios de gestión pública, con el fin de fortalecer competencias en áreas clave como la atención al ciudadano y la gestión administrativa. Sin embargo, se ha observado que estos no siempre son comunicados de manera clara y efectiva al personal.

Este déficit en la comunicación provoca confusión y desmotivación entre los empleados. Los datos recopilados de los documentos analizados señalan que un 50% de los participantes en la encuesta que realizó el GAD expresó que no estaba al tanto de los objetivos específicos de las capacitaciones. Este hallazgo es preocupante, ya que, como señalan Salas et al. (2021), una comunicación elocuente de los objetivos de capacitación es prioritaria para el compromiso y la efectividad del aprendizaje.

La falta de claridad en los objetivos limita la motivación y afecta la percepción de la relevancia de las capacitaciones. A decir de Pillasagua y Gómez (2024), la ausencia de alineación entre las expectativas del personal y las ofertas de capacitación resulta en una desconexión entre los esfuerzos de desarrollo profesional y las necesidades reales del personal.

2.2. Metodologías utilizadas

En términos de metodologías, se ha podido constatar que el GAD ha implementado principalmente capacitaciones presenciales, aunque recientemente ha comenzado a incorporar plataformas digitales. Esta transición hacia lo digital es un avance positivo, dado que las modalidades de capacitación flexibles mejoran la accesibilidad y el alcance de los programas; aun cuando se ha identificado que la resistencia al cambio por parte de algunos miembros representa un obstáculo significativo. Según el análisis realizado, el 45% de los participantes en capacitaciones en línea no se sentía cómodo con la tecnología utilizada, lo que impacta negativamente en la efectividad del aprendizaje.

La resistencia al cambio es un fenómeno bien documentado en la literatura. Marrero y García (2017), argumentan que cuando no hay preparación y apoyo durante períodos de transición se puede generar ansiedad y resistencia entre los trabajadores. Esto hace hincapié en la importancia de ofrecer una formación adecuada en el uso de nuevas herramientas tecnológicas, así como el apoyo continuo durante el proceso de cambio.

2.3. Resultados obtenidos

Los informes de evaluación del GAD indican que el 65% de los participantes considera que los programas han mejorado su capacidad para cumplir con sus responsabilidades. Sin embargo, un dato preocupante es que apenas el 30% se siente motivado a aplicar lo aprendido en sus labores cotidianas (Tabla 3). Esta discrepancia expone la necesidad de un seguimiento más robusto que garantice que los conocimientos adquiridos se implementen efectivamente en la práctica. Desde la óptica de Vargas et al. (2021), la transferencia de aprendizaje es fundamental para que las capacitaciones tengan un impacto duradero en el desempeño laboral.

La motivación para aplicar lo aprendido es concluyente. A este respecto, Ryan y Deci (2000), en su teoría de la autodeterminación, manifiestan que los profesionales están más dispuestos a aplicar sus conocimientos cuando sienten que tienen un control significativo sobre su trabajo y cuando perciben que los contenidos son relevantes para sus responsabilidades.

Tabla 3.

Metodologías utilizadas

Entidad	Presencial (%)	En (%)	Línea Talleres (%)	Mentoría (%)
ULEAM	60%	30%	10%	5%
GAD	70%	20%	5%	5%

2.4. Áreas de mejora

Con fundamento en los hallazgos, se recomienda la implementación de un sistema de seguimiento después de haberse dado las capacitaciones, el mismo debe permitir evaluar la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos. Este tipo de sistema ayuda a identificar las barreras a la transferencia de aprendizaje y da cabida a establecer ajustes en tiempo real para fortalecer la efectividad de los programas.

Además de lo anterior, se sugiere adoptar un modelo más inclusivo en la planificación de los programas, involucrando al personal en la identificación de sus propias necesidades de desarrollo; puesto que Soza y Herrera (2022), aseguran que la participación activa de los trabajadores en el proceso de diseño de capacitaciones aumenta la relevancia de los programas y fomenta un mayor compromiso y satisfacción.

3. Evaluación crítica de los programas de las dos instituciones

La evaluación crítica de los programas se realizó utilizando el modelo de Kirkpatrick (2021), que ofrece un marco efectivo para analizar la efectividad de las capacitaciones en múltiples niveles. Los hallazgos revelaron varias áreas clave:

3.1. Reacción

El plantel de trabajadores en ambos organismos expresó una satisfacción general con las capacitaciones, aunque mencionaron la necesidad de incluir temas más relevantes y aplicables a su trabajo diario. La

satisfacción inicial es un buen indicador, pero debe complementarse con la evaluación de la aplicabilidad real de los contenidos.

3.2. Aprendizaje

Aunque los programas lograron transmitir conocimientos, la transferencia de esos aprendizajes al entorno laboral evidenció limitaciones. Este resultado pone de relieve la importancia de crear espacios para propiciar la aplicación práctica de los contenidos, lo cual es muy valioso para que el aprendizaje se traduzca en mejoras concretas en el desempeño laboral.

3.3. Comportamiento

A pesar de la satisfacción general, se observó que gran parte de su personal no aplica lo aprendido, lo que indica que la motivación y la relevancia de los programas son áreas que necesitan atención. Esto sugiere que un cambio orientado hacia la inclusión de temas más aplicables y la creación de un entorno que favorezca la implementación de nuevas habilidades es fundamental.

3.4. Resultados

En términos de resultados organizacionales, ambos programas mostraron una mejora en el rendimiento general de su personal. Sin embargo, esta mejora no se relacionó directamente con indicadores de productividad, lo que sugiere la falta de una evaluación integral de los efectos a largo plazo. La evaluación continua y el ajuste de los programas a las necesidades cambiantes del entorno son fundamentales para maximizar los aspectos positivos de las capacitaciones.

En síntesis, aunque los programas de capacitación en el GAD presentan aspectos positivos (Tabla 4), existen áreas importantes que requieren atención y mejora (Tabla 5). Una comunicación más clara de los objetivos, la capacitación en nuevas tecnolo-

gías y la implementación de un sistema de seguimiento posterior a la capacitación son primordiales para optimizar el desarrollo del talento humano y garantizar que los conocimientos adquiridos se traduzcan en mejoras significativas en el desempeño laboral.

Tabla 4.

Satisfacción general con la capacitación

Entidad	Satisfacción General (%)	Necesidad de Mejora (%)
ULEAM	75%	25%
GAD	65%	35%

Tabla 5.

Áreas de mejora identificadas

Entidad	Comunicación de objetivos (%)	Aplicación práctica (%)	Evaluación de metodologías (%)
ULEAM	40%	60%	30%
GAD	50%	70%	40%

Conclusiones

El análisis de los programas de desarrollo de talento humano en las instituciones públicas del cantón Manta, específicamente en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM) y el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón (GAD), ha permitido identificar fortalezas y debilidades en sus modelos de capacitación.

En ambos organismos se establecen objetivos orientados a mejorar las competencias de sus empleados, pero se ha evidenciado que estos no siempre son comunicados de manera clara, generando confusión y des-

motivación en el personal, en particular con los programas de capacitación.

En cuanto a las metodologías empleadas, se observó una diversidad en los modelos utilizados, incluyendo capacitaciones presenciales y el uso incipiente de plataformas digitales. Sin embargo, la resistencia al cambio y la falta de familiaridad con las nuevas tecnologías han sido obstáculos significativos.

Los resultados obtenidos de las evaluaciones indican que, aunque un porcentaje considerable de su personal reporta mejoras en su desempeño tras participar en las capacitaciones, la relevancia de los programas para sus funciones específicas continúa

siendo una preocupación; de esa manera, se entiende que un mayor involucramiento de los mismos en el diseño de estos programas aseguraría que las ofertas formativas estén mejor alineadas con sus necesidades y expectativas.

Igualmente, se ha identificado la necesidad de implementar un sistema de seguimiento post-capacitación para evaluar la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos. Este debe incluir retroalimentación regular y mecanismos de apoyo que fomenten la transferencia de aprendizaje al entorno laboral.

Por último, aunque existen iniciativas positivas en ambas instituciones, es imperativo realizar ajustes estratégicos en la comunicación, metodologías y seguimiento para optimizar la efectividad de los programas de capacitación y, en consecuencia, el desarrollo integral de los prestadores de servicios en el sector público del cantón Manta.

Bibliografía

- Bardin, L. (2011). Análisis de contenido. Ediciones Akal. Recuperado de: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=lvhoTqII_EQC&oi=fnd&pg=PA7&dq=análisis+de+contenido,+bard%C3%ADn&ots=0ly2dqkSv-&sig=OOI2kJI73XRjI-WJ95EPYJo-z6dE#v=onepage&q=análisis%20de%20contenido%2C%20bard%C3%ADn&f=false
- Ryan, R., & Deci, E. L. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American psychologist*, 55(1), 68-78. Recuperado de: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_Ryan-Deci_SpanishAmPsych.pdf
- Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Manta. (2020). Informe sobre talleres de atención al ciudadano. Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://manta.gob.ec/concejales/Ver%C3%B3nica%20Teresa%20Calder%C3%B3n%20Quir%C3%B3z/2020/informes/INFORME%20FINAL%20VC.pdf>
- Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Manta. (2021). Informe sobre el uso de plataformas digitales en capacitaciones. Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/Agenda-Digital-del-Ecuador-2021-2022-222-comprimido.pdf>
- Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Manta. (2021). Manual de capacitación en gestión administrativa. Recuperado de: <https://manta.gob.ec/>
- Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Manta (2021). Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Cantón Manta 2020-2035. Recuperado de: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://manta.gob.ec/db/PDOT/pdot-2021/FASE_3_MODELO_DE_GESTION/MODELO_GESTION/Modelo_de_Gestion_PDOTManta_FINAL.pdf
- Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Manta. (2022). Resultados de la evaluación de satisfacción de los empleados.
- Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Manta. (2023). Informe anual de capacitación 2022.
- Hernández González, G. B., Bojórquez Vargas, A. R., & Pedraza Gómez, C. (2020). Gestión pública del turismo: un enfoque de gobernanza local en la Huasteca potosina (México) (Public Tourism Management: An Approach of Local Governance in the Huasteca Potosina Region of Mexico). *Turismo y sociedad*, 27. Recuperado de: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3595694
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Recuperado de: <https://acortar.link/8hx9Ju>
- Kirkpatrick, D. L. (2021). Evaluating training programs: The four levels (3rd ed.). Berrett-Koehler Publishers. Recuperado de: <https://www.bkconnection.com/books/title/evaluating-training-programs>
- Marrero González, C. M., & García Hernández, A. M. (2017). La vivencia del paso de estudiante a profesional en enfermeras de Tenerife (España): un estudio fenomenológico. *Ene*, 11(1), 10-21. Recuperado de: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1988-348X2017000100004&script=sci_arttext&lng=en

- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation, *Psychological Review*, 50 (4), 370-396. Recuperado de: <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Ministerio del Trabajo. (2022). Plan Nacional de capacitación del Sector Público. Recuperado de: [Chrome-xtension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/3-Plan-Nacional-de-Formacion-y-Capacitacion-2022-2025_V3.pdf](chrome-xtension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/3-Plan-Nacional-de-Formacion-y-Capacitacion-2022-2025_V3.pdf)
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (7th ed.). McGraw-Hill Education. Recuperado de: <https://www.mheducation.com/highered/product/employee-training-development-noe/M9781260085099.html>
- Pérez, A. A. (2017). Beneficios de las actividades acuáticas durante el embarazo: revisión sistemática. *Revista de investigación en actividades acuáticas*, 1(2), 75-90. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6862625>
- Pillasagua, A. D. J. L., & Gómez, L. L. L. (2024). Influencia de la planificación presupuestaria en los objetivos estratégicos de los gad parroquiales. *Ciencia y Desarrollo*, 27(4), 121-129. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9734603>
- Rincón, R. A., Molina, A. B., & Beltrán, J. J. R. (2023). Inteligencia emocional y rendimiento académico en función del sexo y tipología familiar. *Revista Calarma*, 2(2), 145-165. Recuperado de: <https://revistas.ut.edu.co/index.php/calarma/article/view/2910>
- Río-Cortina, J. L. D., Acosta-Mesa, R. E., Santis-Puche, M. A., & Machado-Licon, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información tecnológica*, 33(2), 13-20. Recuperado de: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642022000200013&script=sci_arttext&tIng=en
- Salas, M., Strusberg, G., & Ayala, D. (2021). La elaboración y presentación de diagramas integradores como estrategia de evaluación del proceso de codificación en la investigación cualitativa. *En Blanco y Negro*, 12(1), 46-55. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/enblancoynegro/article/view/24676>
- 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), 74-85. Recuperado de: <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/28>
- Then Flores, D. A. (2024). Propuesta de diseño de un proceso de evaluación de desempeño para funcionarios de una entidad financiera en República Dominicana. [Tesis de maestría. Universidad Iberoamericana, república Dominicana]. Repositorio institucional de la Unibe. Recuperado de: <https://repositorio.unibe.edu.do/jspui/bitstream/123456789/2306/1/23-1020-TF.pdf>
- Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. (2020). Evaluación de programas de mentoría. Manta, Manabí, Ecuador.
- Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. (2020). Plan estratégico de desarrollo institucional. Manta, Manabí, Ecuador. Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.uleam.edu.ec/wp-content/uploads/2023/09/Plan-Estrategico-de-Desarrollo-Institucional-PEDI-2021-2025-ULEAM.pdf>
- Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. (2021). Manual de procedimientos para capacitaciones. Manta, Manabí, Ecuador.
- Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. (2021). Política de desarrollo de talento humano. Manta, Manabí, Ecuador.
- Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. (2022). Estudio sobre la efectividad de la capacitación online. Manta, Manabí, Ecuador.
- Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. (2022). Informe de evaluación de programas de capacitación 2021. Manta, Manabí, Ecuador.
- Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. (2022). Memoria de actividades de capacitación 2022. Manta, Manabí, Ecuador.
- Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. (2023). Resultados de encuestas de satisfacción laboral. Manta, Manabí, Ecuador.
- Vargas-Fonseca, L., Valverde, J. C., Camacho-Cornejo, D., Salas-Garita, C., & Berrocal-Jiménez, A. (2021). Análisis perceptual del proceso de transferencia de conocimiento en maderas a instituciones en Costa Rica. *Colombia forestal*, 24(1), 17-30. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-07392021000100017&script=sci_arttext

Vergara Cárdenas, J. L. (2024). Fortalecimiento del liderazgo pedagógico de los directivos docentes: una mirada desde las prácticas pedagógicas de los rectores en las instituciones educativas del municipio de Hatonuevo-La Guajira-Colombia. Universidad La Salle, Colombia. Recuperado de: https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_liderazgo_gestion_educativa/1

Viana, I. W. S. (2024). Los Semilleros de Investigación y el Desarrollo de Competencias Investigativas: Análisis de la Revisión Documental del Estado del Arte. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3), 10264-10286. Recuperado de: <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/12179>

Cómo citar: González Arencibia, M. . (2024). Encrucijada entre Prompts éticos y juicio humano en la era de la Inteligencia Artificial. *UNESUM - Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria*, 8(2), 4–19. <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v8.n2.2024.4-19>