

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y FORMACIÓN DEL PERSONAL EN EL GAD MUNICIPAL NOBOL

HUMAN TALENT MANAGEMENT AND STAFF TRAINING IN THE MUNICIPAL GAD OF NOBOL

Jhon Jairo Silva Gorozabel¹, Andrea Elizabeth Holguín Borrero²

RESUMEN

En el contexto del GAD Municipal Nobol, se identifica que la gestión del talento humano enfrenta la problemática de recursos limitados para programas de formación y capacitación, lo que puede afectar la calidad del servicio y la satisfacción laboral. En este sentido, el objetivo del estudio fue establecer cómo esta gestión incide en la formación y capacitación del personal. La metodología mixta empleada combinó enfoques descriptivos, de campo y bibliográficos, y utilizó técnicas de la entrevista y encuestas para recopilar datos cualitativos y cuantitativos. Los resultados mostraron que el 62.71% de los funcionarios tienen conocimiento sobre las políticas y reglamentos de gestión del talento humano, un 38.98% considera eficiente el proceso de reclutamiento, el 59.32% afirma que se realizan evaluaciones de desempeño periódicas, y el 54.23% cree que hay oportunidades de crecimiento profesional. Estas cifras indican una percepción mayormente positiva, aunque con áreas de mejora significativas en comunicación, consistencia en evaluaciones y oportunidades de desarrollo.

Palabras clave: Talento humano, formación y capacitación, evaluación del desempeño, oportunidades.

ABSTRACT

In the context of the Municipal GAD of Nobol, it is identified that human talent management faces the issue of limited resources for training and development programs, which can affect service quality and job satisfaction. In this regard, the objective of the study was to establish how this management impacts the training and development of staff. The mixed methodology employed combined descriptive, field, and bibliographic approaches, and utilized interview and survey techniques to collect qualitative and quantitative data. The results showed that 62.71% of the staff are aware of the policies and regulations on human talent management, 38.98% consider the recruitment process efficient, 59.32% affirm that periodic performance evaluations are conducted, and 54.23% believe there are opportunities for professional growth. These figures indicate a generally positive perception, though with significant areas for improvement in communication, consistency in evaluations, and development opportunities.

Keywords: Human talent, training and development, performance evaluation, opportunities.

1. Universidad Estatal del Sur de Manabí. jhon.silva@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0000-0002-1882-1216>

2. Universidad Estatal del Sur de Manabí. holguin-andrea1242@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0009-0002-1282-2434>



RESUMO

No contexto do GAD Municipal de Nobol, identifica-se que a gestão de talento humano enfrenta a problemática de recursos limitados para programas de formação e capacitação, o que pode afetar a qualidade do serviço e a satisfação no trabalho. Nesse sentido, o objetivo do estudo foi estabelecer como essa gestão incide na formação e capacitação do pessoal. A metodologia mista empregada combinou abordagens descritivas, de campo e bibliográficas, e utilizou técnicas de entrevista e questionários para coletar dados qualitativos e quantitativos. Os resultados mostraram que 62,71% dos funcionários têm conhecimento sobre as políticas e regulamentos de gestão de talento humano, 38,98% consideram eficiente o processo de recrutamento, 59,32% afirmam que são realizadas avaliações de desempenho periódicas e 54,23% acreditam que há oportunidades de crescimento profissional. Esses números indicam uma percepção geralmente positiva, embora com áreas significativas de melhoria na comunicação, consistência nas avaliações e oportunidades de desenvolvimento.

Palavras-chave: Talento humano, formação e capacitação, avaliação de desempenho, oportunidades.

INTRODUCCIÓN

A nivel global, la gestión del talento humano es un pilar fundamental para el desarrollo sostenible de las organizaciones. La necesidad de atraer, desarrollar y retener talento es crítica en un entorno competitivo y cambiante según menciona Arias et al. (2023). Las organizaciones invierten en programas de formación y capacitación para mejorar las competencias de sus empleados, promover la innovación y mantener una ventaja competitiva. A pesar de ello, la falta de una gestión adecuada puede resultar en una baja productividad y alta rotación de personal, afectando el desempeño organizacional (Zayas, 2020).

En América Latina, la gestión del talento humano enfrenta desafíos particulares como la inestabilidad económica, en este sentido, las organizaciones en la región están cada vez más conscientes de la importancia de la formación y capacitación para el desarrollo profesional de sus empleados (Pinargote & Pico, 2023). No obstante, enfrentan limitaciones presupuestarias y estructurales que dificultan la implementación de programas efectivos.

Pese a estos retos, hay una tendencia creciente hacia la adopción de prácticas modernas de

gestión de talento, impulsadas por la globalización y la integración tecnológica (Ramírez, 2023).

En Ecuador, el sector público y privado han comenzado a reconocer la importancia de una gestión de talento humano eficaz. El gobierno y diversas entidades han implementado políticas para mejorar la formación y capacitación del personal, aunque la falta de recursos y la burocracia pueden limitar su efectividad (García, 2024). En particular, los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADs) enfrentan el desafío de integrar estrategias de gestión de talento que promuevan el desarrollo de sus empleados y, a su vez, mejoren el servicio público (Cedeño & Loor, 2023).

En el contexto del GAD Municipal Nobol, la gestión del talento humano es importante para asegurar el funcionamiento eficiente de sus operaciones y la prestación de servicios a la comunidad. A pesar de ello, la entidad enfrenta problemas como la falta de programas de formación continuada y recursos limitados para capacitar adecuadamente a su personal. Estos problemas pueden llevar a una disminución en la calidad del servicio y la insatisfacción laboral entre los empleados.

De esta manera, el objetivo es establecer cómo la gestión de talento humano incide en la formación y capacitación del personal en el GAD Municipal Nobol. Este estudio busca identificar las fortalezas y debilidades en la actual gestión de talento humano y proponer estrategias que puedan mejorar la formación y capacitación del personal, contribuyendo así al desarrollo integral del GAD Municipal Nobol y a la mejora de los servicios brindados a la comunidad.

Definición y conceptualización de la gestión del talento humano

El concepto de talento humano se refiere a las capacidades, habilidades, conocimientos y competencias que poseen los individuos dentro de una organización, los cuales son esenciales para el logro de sus objetivos y el desarrollo sostenible. Según Yupanqui (2022), el talento humano es la capacidad que poseen las personas para desempeñar de manera efectiva y eficiente sus roles y responsabilidades dentro de una organización, contribuyendo así al éxito y competitividad de la misma. Este concepto abarca no solo las habilidades técnicas y conocimientos específicos, sino también las habilidades blandas como la comunicación, el liderazgo y la adaptabilidad.

Evolución de la gestión del talento humano

La gestión del talento humano ha evolucionado significativamente a lo largo del tiempo, pasando de ser una función puramente administrativa a convertirse en un componente estratégico clave dentro de las organizaciones. En sus inicios, la gestión de recursos humanos se centraba en tareas operativas como la contratación, la nómina y la administración de beneficios. Sin embargo, con el tiempo, la atención se ha desplazado hacia el desarrollo y la optimización del talento dentro de la organización (González, Román, & Bermeo, 2021).

En las últimas décadas, el enfoque ha cambiado hacia la gestión integral del talento humano, la cual incluye el reclutamiento, la selección, la formación, la evaluación del desempeño,

la retención y el desarrollo de carrera de los empleados. Este enfoque integral busca alinear las estrategias de talento con los objetivos organizacionales para maximizar el rendimiento y la competitividad (Mestas, Cruz, Salguero, & Mamani, 2021).

Importancia de la gestión del talento humano en el sector público

La gestión del talento humano es crucial en el sector público debido a su impacto directo en la eficiencia y efectividad de los servicios públicos. En el contexto gubernamental, una gestión adecuada del talento puede mejorar la prestación de servicios, aumentar la satisfacción de los ciudadanos y contribuir al desarrollo socioeconómico del país (Novoa, Santamaria, Ramírez, & Reyes, 2021).

En Ecuador, el gobierno implementa políticas y programas para mejorar la gestión del talento humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADs). Estas iniciativas buscan fortalecer las capacidades y competencias de los empleados públicos para asegurar una administración eficiente y transparente.

De este modo, la importancia de la gestión del talento humano en el sector público también radica en su capacidad para atraer y retener a profesionales altamente calificados, quienes son esenciales para enfrentar los desafíos complejos y cambiantes de la administración pública. Además, una gestión eficaz del talento puede fomentar un ambiente de trabajo positivo, aumentar la motivación y el compromiso de los empleados, y reducir la rotación de personal (Basurto & Yoza, 2022).

Impacto de la gestión del talento humano en la formación y capacitación

La gestión del talento humano es un elemento esencial para el desarrollo organizacional, ya que establece un vínculo directo con la formación y capacitación de los empleados. La formación y capacitación son procesos fundamentales para mejorar las competencias y habilidades del

personal, lo que a su vez repercute en la eficiencia y efectividad de la organización (Vera, Rivera, & Reyes, 2022)

La gestión del talento humano tiene como objetivo principal identificar, desarrollar y retener a empleados talentosos que puedan contribuir significativamente al logro de los objetivos organizacionales. Esto se logra a través de programas de formación y capacitación bien estructurados, que permiten a los empleados adquirir nuevas habilidades y conocimientos necesarios para su desarrollo profesional (Campaña, Melendres, Flores, & Acosta, 2021).

Cedeño y Loor (2023), destacan que la formación y capacitación no solo mejoran las habilidades técnicas de los empleados, sino que también desarrollan competencias blandas como el liderazgo, la comunicación y la resolución de problemas. Estas competencias son esenciales para la adaptabilidad y la innovación dentro de la organización, lo que contribuye a un entorno de trabajo más dinámico y eficiente.

De esta manera, una gestión adecuada del talento humano que incluye formación y capacitación tiene un impacto positivo en el desempeño de los empleados. Los programas de desarrollo bien diseñados aumentan la motivación y el compromiso del personal, lo que se traduce en una mayor productividad y calidad en el trabajo (Pareja, Chiri, Ramirez, Segovia, & Sanchez, 2022). Además, la capacitación continua asegura que los empleados se mantengan actualizados con las últimas tendencias y tecnologías en su campo, lo que es crucial para mantener la competitividad de la organización.

La retención del talento es otro aspecto crítico que se ve beneficiado por una gestión eficaz del talento humano. Los empleados que perciben oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización tienden a estar más satisfechos y comprometidos, lo que reduce las tasas de rotación de personal (Guachimposa & Altamirano, 2020). Este efecto positivo en la retención se debe a que los empleados valoran la inversión de la organización

en su desarrollo personal y profesional, lo que fortalece su lealtad y sentido de pertenencia.

MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología empleada en esta investigación combina un enfoque mixto, permitiendo un análisis exhaustivo de la gestión del talento humano y la formación del personal en el GAD Municipal Nobol. Se utilizaron el método descriptivo, de campo y bibliográfico, complementado con la técnica de la entrevista y encuestas para recolectar datos cualitativos y cuantitativos. Además, se aplicaron métodos deductivos, inductivos y analítico-sintéticos para evaluar la implementación y efectividad de los programas de capacitación, proporcionando una visión integral de las prácticas y desafíos en la gestión del talento humano. A continuación, se detalla cada uno de ellos.

En primer lugar, se empleó un enfoque mixto, combinando método cualitativo y cuantitativo, lo que permitió obtener datos precisos sobre las variables analizadas, es decir, la gestión del talento humano y la formación y capacitación del personal del GAD Municipal Nobol. Este enfoque facilitó una comprensión holística del problema al integrar diferentes tipos de datos y perspectivas, ofreciendo una base sólida para las conclusiones y recomendaciones.

En cuanto al tipo de investigación, se llevó a cabo utilizando una metodología descriptiva, de campo y bibliográfica. La investigación descriptiva permitió delinear y comprender cómo se gestiona el talento humano en la institución y cuál es su impacto en la formación y desarrollo de las competencias del personal. La investigación de campo facilitó la interacción directa con el personal administrativo y operativo, recogiendo sus opiniones y experiencias respecto a la gestión del talento humano. La investigación bibliográfica contextualizó el problema dentro del marco teórico, proporcionando una base sólida para comprender las mejores prácticas y los desafíos comunes en la formación y capacitación del personal en instituciones similares.

Para los métodos, se aplicaron los métodos deductivo, inductivo y analítico-sintético. El método deductivo se utilizó para evaluar si las políticas y programas de capacitación, basados en principios de desarrollo organizacional, se implementan adecuadamente en el GAD Municipal de Nobol. El método inductivo ayudó a descubrir patrones y tendencias en la formación y capacitación del personal a partir de la observación y análisis de casos específicos.

El método analítico-sintético permitió descomponer cada aspecto de la gestión de talento humano para analizar sus características y efectos individuales, y luego integrarlos para obtener una visión global. Cabe destacar que, la población objeto de estudio incluyó a 60

funcionarios del GAD Municipal Nobol, quienes participaron en la entrevista y encuestas.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La siguiente tabla presenta un resumen de la entrevista realizada al director del departamento de talento humano del GAD Municipal de Nobol. Se han identificado indicadores clave relacionados con la gestión del talento humano y la formación del personal, proporcionando respuestas detalladas que reflejan las prácticas actuales, estrategias y desafíos enfrentados por la unidad administrativa. Esta matriz permite una comprensión rápida y estructurada de los aspectos fundamentales abordados en la entrevista.

Tabla 1

Entrevista al director del departamento de talento humano del GAD Municipal de Nobol

Indicador	Respuesta
Desarrollo de la gestión de talento humano	La gestión de talento humano se desarrolla siguiendo estrictamente normas y reglamentos internos, así como el Código de Trabajo. Enfatizamos la capacitación continua y la comunicación asertiva, ya que consideramos que el capital humano es esencial para alcanzar los objetivos y visión del GAD.
Estrategias para identificar necesidades de capacitación	Utilizamos la comunicación asertiva y realizamos encuestas y estudios para identificar las necesidades de capacitación. Colaboramos con el departamento de Psicología para elaborar planes específicos, y también aprovechamos las capacitaciones ofrecidas por SERCOP y la Contraloría.
Normativa para evaluación de desempeño laboral	La evaluación del desempeño laboral se realiza conforme a la LOSEP y su reglamento.
Procedimiento para elaborar el plan anual de capacitación	El plan anual de formación y capacitación se elabora en noviembre y se presenta para su aprobación por la máxima autoridad. Este plan se alinea con los objetivos institucionales y

	el POA, ya que algunas capacitaciones requieren recursos. Todo se coordina con el plan de trabajo de la alcaldía.
Dificultades en la ejecución del plan de capacitación	La principal dificultad que enfrentamos es la falta de recursos, siendo este uno de los mayores retos debido a nuestra condición de entidad pública.
Adecuación del perfil del personal contratado	Sí, consideramos que el personal contratado cumple con el perfil adecuado para cada puesto. Implementamos un plan de inducción para los nuevos empleados, explicando los reglamentos que deben seguir.
Capacitación acorde a los puestos de trabajo	Sí, el personal ha recibido capacitaciones acordes a sus puestos de trabajo.
Responsabilidades adicionales según la losep y su reglamento	Además de la formación y capacitación, cuidamos el clima laboral, lo cual es complejo debido a la cantidad de empleados (190 en total, con 58 administrativos y el resto operativos) y los diferentes horarios y actividades.
Indicadores de éxito de los programas de capacitación	Establecemos metas en el plan de capacitaciones y al final del año realizamos un informe sobre el cumplimiento de estas metas. Nos enfocamos en el clima laboral y en la capacitación específica para cada puesto.
Indicadores de resultados de capacitación en desempeño	Utilizamos el reglamento del Código de Ética y la resolución 043 del reglamento del personal para medir los resultados de la capacitación en el desempeño de los funcionarios en los procesos institucionales.
Problemas de disponibilidad presupuestaria	Sí, hemos enfrentado problemas de disponibilidad presupuestaria. Durante aproximadamente cuatro meses, no recibimos sueldos, lo cual fue una situación derivada del gobierno y no de la institución.

Nota. Resultados de la entrevista al director del departamento de talento humano del GAD Municipal de Nobol.

Al comparar los resultados de la entrevista con estudios previos sobre la gestión del talento humano, se observa una convergencia en varias áreas clave. Por ejemplo, la aplicación de normas y reglamentos internos y del Código de Trabajo como base para la gestión del talento humano en el GAD Municipal de Nobol se alinea con lo señalado por Basurto y Yoza (2022), quienes destacan la importancia de un marco normativo robusto para garantizar el cumplimiento y la efectividad en la gestión del talento.

En cuanto a la identificación de necesidades de capacitación, la utilización de encuestas y estudios, así como la colaboración con el departamento de Psicología, resalta una práctica alineada con las recomendaciones de García (2024), que enfatiza la importancia de un diagnóstico preciso de las necesidades formativas a través de métodos participativos y colaborativos. Este enfoque es crucial para desarrollar planes de capacitación que respondan efectivamente a las demandas del personal y de la institución.

La evaluación del desempeño laboral basada en la LOSEP y su reglamento también encuentra apoyo en la literatura existente. Según Yupanqui (2022), la adopción de marcos regulatorios específicos para la evaluación del desempeño es esencial en el sector público para garantizar transparencia, equidad y el desarrollo continuo del personal.

Esto confirma que el GAD Municipal de Nobol está alineado con las mejores prácticas en cuanto a la evaluación del rendimiento de sus empleados.

Sin embargo, la principal dificultad mencionada en la entrevista, la falta de recursos para la ejecución del plan de formación y capacitación, refleja un desafío común en el sector público. Zayas (2020), señala que la limitación presupuestaria es una barrera significativa para la implementación efectiva de programas de formación en muchas instituciones públicas. Esta similitud destaca

la necesidad de buscar soluciones innovadoras y sostenibles para financiar la capacitación del personal.

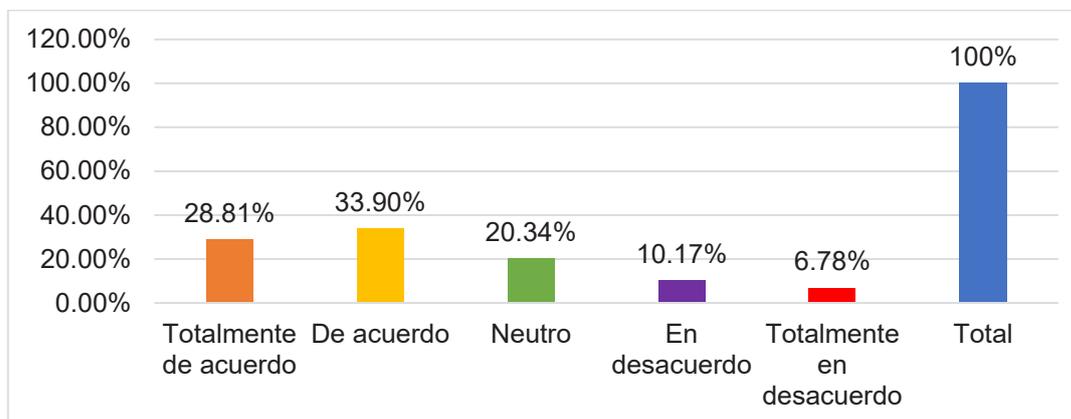
Finalmente, la percepción de que el personal contratado cumple con el perfil adecuado y la implementación de un plan de inducción para nuevos empleados, tal como se menciona en la entrevista, se alinea con las recomendaciones de Ramírez (2023), sobre la importancia de asegurar una adecuada selección e inducción de empleados para maximizar su integración y productividad.

No obstante, la comparación con otros estudios sugiere que la proactividad y productividad, mencionadas como criterios cruciales, deben ser continuamente evaluadas y mejoradas a través de programas de desarrollo profesional y feedback constante.

Encuesta a los funcionarios del GAD Municipal de Nobol

Figura 1

Conocimiento de políticas y reglamentos

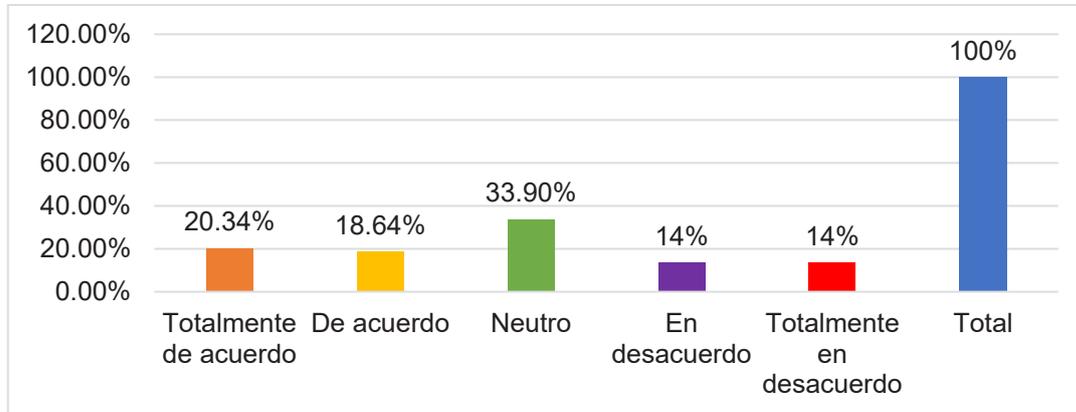


Nota. Datos obtenidos de los funcionarios del GAD Nobol.

Al analizar los resultados sobre el conocimiento de las políticas y reglamentos implementados para la gestión de talento humano en el GAD Municipal de Nobol, se observa que la mayoría de los funcionarios (62.71%) están de acuerdo o totalmente de acuerdo con tener conocimiento sobre estas políticas y reglamentos, lo cual es un indicio positivo. Sin embargo, un 20.34% se mantiene neutro y un 16.95% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, lo que señala áreas de mejora en la comunicación y capacitación interna sobre estos aspectos. Estos resultados son comparables con estudios previos, como el de González et al. (2021), que señalan la importancia de una comunicación clara y efectiva de las políticas de recursos humanos para garantizar su comprensión y aplicación por parte de todo el personal.

Figura 2

Eficiencia de reclutamiento

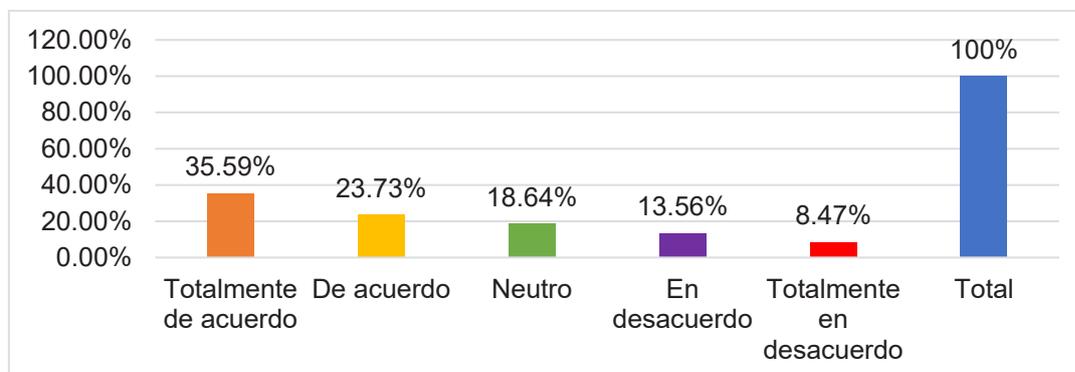


Nota. Datos obtenidos de los funcionarios del GAD Nobol.

Al analizar la percepción sobre la eficiencia y efectividad del proceso de reclutamiento y selección en el GAD Municipal de Nobol, se observa que solo el 38.98% de los funcionarios están de acuerdo o totalmente de acuerdo con que el proceso es eficiente y efectivo, mientras que un 27.12% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, y un considerable 33.90% se mantiene neutro. Estos resultados sugieren una división en la percepción de la efectividad del proceso de reclutamiento, lo cual puede estar relacionado con la falta de claridad y transparencia en los procedimientos. Según Novoa et al. (2021), un proceso de reclutamiento bien estructurado y transparente es crucial para atraer y retener talento adecuado, mientras que Yupanqui (2022), destaca la importancia de la alineación del proceso de selección con los objetivos estratégicos de la organización para mejorar su efectividad. La alta neutralidad y desacuerdo reflejados en los datos del GAD Municipal de Nobol indican la necesidad de revisar y posiblemente reformar los procedimientos actuales, incorporando mejores prácticas y asegurando una mayor participación y comunicación con los empleados para mejorar la percepción y la realidad de su eficiencia y efectividad.

Figura 3

Evaluaciones periódicas

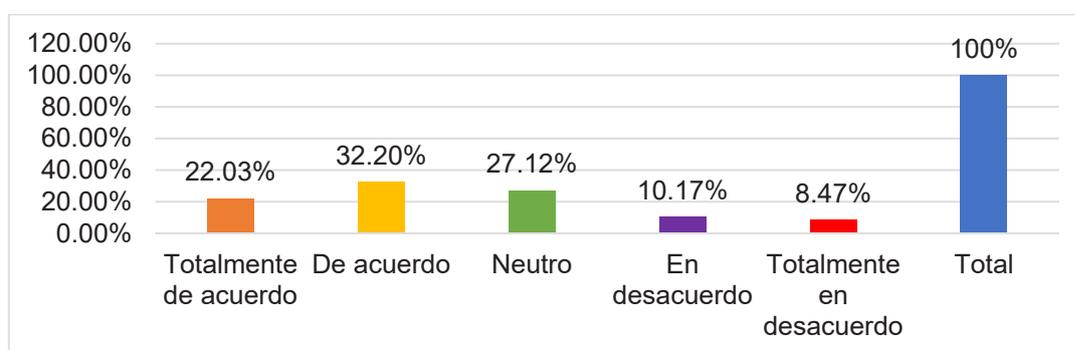


Nota. Datos obtenidos de los funcionarios del GAD Nobol.

Al analizar la percepción de los funcionarios sobre la realización de evaluaciones de desempeño periódicas por la unidad de talento humano del GAD Municipal de Nobol, se observa que un 59.32% está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que estas evaluaciones se realizan periódicamente, mientras que un 22.03% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo y un 18.64% se mantiene neutro. Estos resultados indican una mayoría positiva respecto a la periodicidad de las evaluaciones, aunque una quinta parte de los encuestados no percibe la misma regularidad, lo que sugiere áreas de mejora en la consistencia y comunicación de estos procesos. Según García (2024), las evaluaciones periódicas de desempeño son esenciales para el desarrollo profesional continuo y la mejora del rendimiento, y su eficacia depende en gran medida de su regularidad y de la claridad en la comunicación de los resultados.

Figura 4

Oportunidades de crecimiento



Nota. Datos obtenidos de los funcionarios del GAD Nobol.

Al analizar la percepción de los funcionarios sobre las oportunidades de crecimiento personal y profesional ofrecidas por el GAD Municipal de Nobol, se observa que el 54.23% de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que se ofrecen estas oportunidades, mientras que un 18.64% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, y un 27.12% se mantiene neutro. Este panorama indica que, aunque más de la mitad de los funcionarios perciben que existen oportunidades de crecimiento, una proporción significativa aún es neutral o negativa al respecto. Según Zayas (2020), proporcionar oportunidades de desarrollo profesional es crucial para mantener la motivación y el compromiso de los empleados, lo que a su vez mejora la retención y el rendimiento organizacional.

CONCLUSIONES

A pesar de que la mayoría de los funcionarios del GAD Municipal de Nobol tienen conocimiento sobre las políticas y reglamentos de gestión del talento humano, una proporción significativa permanece neutral o está en desacuerdo. Esto indica una necesidad urgente de mejorar la comunicación y formación interna sobre estas políticas para asegurar una comprensión homogénea y facilitar su correcta implementación.

Más de la mitad de los empleados perciben que el GAD Municipal de Nobol ofrece oportunidades de crecimiento personal y profesional.

Sin embargo, una cantidad considerable de funcionarios se mantiene neutral o tiene una percepción negativa. Esto sugiere que, aunque existen programas y oportunidades de desarrollo, es necesario reforzarlos y comunicarlos de manera más efectiva para que todos los empleados puedan beneficiarse y sentirse motivados a desarrollarse dentro de la organización.

La mayoría de los funcionarios está de acuerdo en que se realizan evaluaciones de desempeño periódicas, lo que es positivo. Sin embargo, la presencia de una notable minoría que no percibe esta regularidad pone de manifiesto la necesidad de estandarizar y transparentar estos procesos. Asegurar que todos los empleados sean evaluados de manera regular y que los resultados de estas evaluaciones se comuniquen claramente contribuirá a un desarrollo profesional más coherente y una mejora continua del desempeño organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, I. P., Guerrero, K. G., Orozco, W. H., Castro, G. J., & Caminos, W. G. (2023). La gestión del talento humano como un aporte fundamental para el desarrollo de las empresas. Obtenido de LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades, 4(2), 3736–3749: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.867>
- Basurto, R. D., & Yoza, N. R. (2022). Gestión del talento humano y su influencia en la contratación del personal. Obtenido de Serie Científica De La Universidad De Las Ciencias Informáticas, 15(6), 128-141: <https://publicaciones.uci.cu/index.php/serie/article/view/1088>
- Campaña, M. V., Melendres, E. M., Flores, J. V., & Acosta, R. d. (2021). Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías. Obtenido de Dominio De Las Ciencias, 7(1), 793–809: <https://doi.org/10.23857/dc.v7i1.1741>
- Cedeño, G. L., & Loor, G. I. (2023). La Gestión del Talento Humano: factor clave en el Desarrollo Organizacional de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la provincia de Manabí (Ecuador). Obtenido de MQRInvestigar, 7(4), 1929–1944: <https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/803>
- García, F. (2024). Gestión del Talento en Recursos Humanos: Objetivos y Modelos. Obtenido de Smowl: <https://smowl.net/es/gestion-del-talento-en-recursos-humanos-objetivos-y-modelos/>
- González, K. Y., Román, K. R., & Bermeo, M. A. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. Obtenido de Dominio De Las Ciencias, 7(3), 1175–1185: <https://doi.org/10.23857/dc.v7i3.2047>
- Guachimbosa, V. H., & Altamirano, A. S. (2020). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo–Educación. Obtenido de [Tesis, Universidad Técnica de Ambato]: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31763>
- Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., & Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. Obtenido de Revista De Empresa Y Gobierno, 1(2), 21-29: <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>
- Novoa, L., Santamaria, M., Ramírez, R. I., & Reyes, R. J. (2021). Gestión del talento humano para la generación de valor: reflexiones y aportes. Obtenido de Consensus - Santiago, 5(3), 33–46: <https://pragmatikasolutions.com/consensus/index.php/consensus/article/view/81>
- Pareja, A. Y., Chiri, P. C., Ramirez, E. A., Segovia, C. L., & Sanchez, M. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo. Obtenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(4), 3057-3070: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2812
- Pinargote, J. E., & Pico, M. E. (2023). Modelo de Gestión de Talento Humano como factor del desarrollo en centros de educación superior: revisión bibliográfica. Obtenido de RECIMUNDO, 7(2), 117-131: [https://doi.org/10.26820/recimundo/7.\(2\).jun.2023.117-131](https://doi.org/10.26820/recimundo/7.(2).jun.2023.117-131)

Ramírez, W. E. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. Obtenido de INNOVA Research Journal, 8(2), 83–106.: <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2234>

Vera, L. D., Rivera, L., & Reyes, M. V. (2022). Gestión del talento humano para la mejora de los servicios turísticos. Obtenido de Avances, 24(1), 61-76: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637869301006>

Yupanqui, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. Obtenido de Business Innova Sciences, 3(3), 61 - 76: <https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>

Zayas, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. Obtenido de Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos Y Grupos De Investigación, 7(14), 21–42: <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208>