

ANÁLISIS DE LA EFECTIVIDAD DE LAS ESTRATEGIAS DE PUBLICIDAD EN REDES SOCIALES EN LAS AGENCIAS DE VIAJES Y TURISMO

ANALYSIS OF THE EFFECTIVENESS OF ADVERTISING STRATEGIES ON SOCIAL NETWORKS IN TRAVEL AND TOURISM AGENCIES

Aldrin Jefferson Calle García¹, Briny Fabiana López Nieto²

RESUMEN

Este estudio se llevó a cabo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Paján y aborda la problemática de cómo las políticas de talento humano influyen en la eficiencia operativa de la institución. El objetivo fue determinar el impacto de estas políticas en el desempeño operativo, identificando factores que obstaculizan o potencian la eficiencia. La metodología incluyó el uso de encuestas a los 75 funcionarios del GAD, así como una entrevista al director de talento humano, combinando métodos inductivos, deductivos y descriptivos. Los resultados revelan que el 67% de los encuestados consideran que las políticas de reclutamiento mejoran la eficiencia, aunque el 40% de los empleados sienten que sus opiniones no son tomadas en cuenta para mejorar el clima organizacional. Además, un 47% de los funcionarios ha recibido formación en habilidades blandas, mientras que un 32% mostró interés en recibirla.

Palabras clave: Talento humano, eficiencia operativa, políticas, formación, clima organizacional.

ABSTRACT

This study was conducted at the Decentralized Autonomous Government of Paján and addresses the issue of how human talent policies influence the institution's operational efficiency. The objective was to determine the impact of these policies on operational performance, identifying factors that hinder or enhance efficiency. The methodology included surveys of the 75 employees of the GAD, as well as an interview with the director of human resources, combining inductive, deductive, and descriptive methods. The results reveal that 67% of respondents believe that recruitment policies improve efficiency, although 40% of employees feel that their opinions are not taken into account to improve the organizational climate. Additionally, 47% of the employees have received training in soft skills, while 32% expressed interest in receiving it.

Keywords: Human talent, operational efficiency, policies, training, organizational climate.

1. Universidad Estatal del Sur de Manabí. aldrin.calle@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0000-0003-0178-4428>

2. Universidad Estatal del Sur de Manabí. lopez-briny9560@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0009-1821-2005>



RESUMO

Este estudo foi realizado no Governo Autônomo Descentralizado Municipal de Paján e aborda a problemática de como as políticas de gestão de talento humano influenciam a eficiência operacional da instituição. O objetivo foi determinar o impacto dessas políticas no desempenho operacional, identificando fatores que impedem ou potencializam a eficiência. A metodologia incluiu o uso de questionários para os 75 funcionários do GAD, bem como uma entrevista com o diretor de recursos humanos, combinando métodos indutivos, dedutivos e descritivos. Os resultados revelam que 67% dos entrevistados consideram que as políticas de recrutamento melhoram a eficiência, embora 40% dos funcionários sintam que suas opiniões não são levadas em conta para melhorar o clima organizacional. Além disso, 47% dos funcionários receberam treinamento em habilidades interpessoais, enquanto 32% demonstraram interesse em recebê-lo.

Palavras-chave: Talento humano, eficiência operacional, políticas, formação, clima organizacional.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la gestión de talento humano se ha consolidado como un pilar esencial en la eficiencia operativa de las organizaciones. Las políticas de talento humano, que incluyen desde la selección, formación y retención de personal hasta la gestión del desempeño y la cultura organizacional, son determinantes para el éxito de cualquier entidad. Según la Organización Internacional del Trabajo (2020), las organizaciones que implementan políticas integradas de gestión de talento humano mejoran significativamente su productividad y competitividad global.

En América Latina, la evolución de las políticas de talento humano ha sido más heterogénea, con desafíos relacionados con la adaptación a cambios tecnológicos, la globalización y las políticas laborales locales. Diversos países de la región han reconocido la necesidad de fortalecer las políticas de talento para mejorar la eficiencia operativa de sus instituciones públicas. Un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (2021) destaca que, en la región, una adecuada gestión del talento humano puede incrementar hasta en un 30% la eficiencia de las operaciones en el sector público.

En Ecuador, el talento humano en las instituciones públicas ha experimentado reformas importantes

en los últimos años, con el objetivo de alinear las políticas laborales a estándares internacionales. Sin embargo, existen problemas relacionados con la implementación efectiva de estas políticas, como la falta de capacitación continua y el escaso monitoreo del desempeño de los empleados. Estas deficiencias limitan el potencial de las entidades para alcanzar una eficiencia operativa óptima, afectando la calidad de los servicios públicos.

En el contexto local, el Gobierno Autónimo Descentralizado Municipal Paján enfrenta desafíos relacionados con la gestión de su talento humano. Las políticas actuales no logran asegurar una asignación adecuada de recursos humanos ni una capacitación continua, lo que repercute negativamente en la eficiencia de sus operaciones. Por lo tanto, el objetivo del presente estudio es determinar cómo las políticas de talento humano inciden en la eficiencia operativa del GAD Municipal Paján, identificando los factores clave que deben mejorarse para optimizar los resultados institucionales.

Concepto y evolución del talento humano

El concepto de talento humano se refiere al conjunto de habilidades, conocimientos, experiencias y competencias que posee una persona y que son empleadas para alcanzar los objetivos de una organización. Según Basantes y

Guamán (2020), el talento humano es el capital intelectual que cada individuo aporta a la entidad en la que trabaja, constituyendo un recurso estratégico para las organizaciones en busca de sostenibilidad y competitividad. En el ámbito público, la gestión del talento humano es esencial para asegurar la eficiencia en la prestación de servicios a la ciudadanía.

La gestión de talento humano ha experimentado una evolución significativa a lo largo del tiempo. Inicialmente, en el sector público, el enfoque estaba centrado en la administración de personal, con énfasis en la contratación y pago de salarios, sin mucha atención a aspectos como el desarrollo y la motivación del empleado (Pérez, 2021). Sin embargo, con el avance de la teoría de la administración y el reconocimiento del recurso humano como un factor clave en la eficiencia organizacional, las instituciones públicas comenzaron a implementar prácticas más sofisticadas de gestión del talento humano, tales como la capacitación, la evaluación del desempeño y la creación de ambientes de trabajo motivadores (Abril, 2022).

En la actualidad, la gestión de talento humano ha pasado de ser una función administrativa a convertirse en un proceso estratégico. Los enfoques contemporáneos incluyen la gestión por competencias, que busca alinear las habilidades del personal con las necesidades de la institución, y la gestión del talento, que pone énfasis en identificar, desarrollar y retener a empleados clave para asegurar la eficiencia operativa (Martínez F. S., 2023). En el sector público, esto es crucial debido a la alta demanda de servicios de calidad y la necesidad de contar con personal capacitado y comprometido.

Políticas de talento humano

Las políticas de talento humano abarcan diferentes áreas estratégicas como el reclutamiento, la selección, la capacitación, el desarrollo y la retención de personal. El reclutamiento y selección se refieren a los procesos utilizados para atraer y elegir al personal más adecuado para los puestos disponibles, mientras que

la capacitación y el desarrollo se centran en mejorar las competencias del personal existente. Finalmente, la retención de personal tiene como objetivo mantener a los empleados talentosos dentro de la organización a través de incentivos y un ambiente de trabajo favorable (Asencios, 2021).

En las instituciones públicas, las políticas de talento humano son fundamentales para asegurar la eficiencia y calidad en la prestación de servicios. Según Molina (2022), una gestión adecuada del talento humano en el sector público puede mejorar significativamente la productividad, reducir la burocracia y asegurar que los recursos se utilicen de manera efectiva. Las políticas claras en áreas como la capacitación y la evaluación del desempeño permiten un desarrollo continuo del personal y aseguran que los empleados estén alineados con los objetivos estratégicos de la organización.

La capacitación y el desarrollo profesional tienen un impacto directo en la eficiencia operativa de las organizaciones públicas. Un personal bien capacitado puede realizar sus tareas de manera más efectiva, lo que reduce errores y mejora la calidad del servicio. Según Tomalá (2022), las organizaciones que invierten en el desarrollo de sus empleados experimentan una mayor eficiencia operativa, ya que el personal se siente más preparado y motivado para cumplir con sus responsabilidades.

Eficiencia operativa en organizaciones públicas

La eficiencia operativa en el sector público se define como la capacidad de una institución para utilizar sus recursos de manera óptima con el fin de proporcionar servicios públicos de calidad. La eficiencia operativa implica minimizar el uso de recursos, reducir los tiempos de espera, y maximizar la satisfacción del ciudadano (Martínez J., 2023). En los GADs, la eficiencia operativa es esencial para asegurar que los servicios lleguen a la población de manera oportuna y efectiva.

Varios factores influyen en la eficiencia operativa de los Gobiernos Autónomos Descentralizados ¿, entre ellos, la capacidad del talento humano, la infraestructura disponible, la gestión de procesos y el uso de tecnologías.

Según Bendezú (2020), la eficiencia operativa en los GADs depende en gran medida de la capacitación y motivación del personal, así como de la implementación de tecnologías que agilicen los procesos internos.

El talento humano es un factor clave en la eficiencia operativa de las entidades públicas. La gestión adecuada de este recurso, a través de políticas que fomenten el desarrollo de competencias, la motivación y el compromiso, puede mejorar significativamente el desempeño institucional.

Ananias (2020) señala que las entidades públicas que invierten en el desarrollo del talento humano experimentan una mejora sustancial en la prestación de servicios, lo que se traduce en una mayor satisfacción ciudadana y una mejor utilización de los recursos.

METODOLOGÍA

La metodología empleada en este estudio se basó en una combinación de métodos y técnicas que permitieron un análisis detallado de la relación entre las políticas de talento humano y su incidencia en la eficiencia operativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Paján.

En cuanto a los métodos utilizados, se aplicó el método inductivo, el cual partió de la observación de casos específicos para formular conclusiones generales sobre el impacto de las políticas de talento humano en la eficiencia operativa.

También se empleó el método deductivo, que permitió aplicar teorías generales sobre eficiencia operativa a la realidad del GAD de Paján, verificando si las prácticas observadas

coincidían con los principios teóricos. Además, el método bibliográfico se utilizó para revisar literatura relevante y normativas aplicables al contexto investigado. Por último, el método descriptivo sirvió para detallar las características de las políticas implementadas, mientras que el método explicativo facilitó el análisis de las causas y efectos de dichas políticas en el desempeño operativo.

En relación a las técnicas, se utilizó la encuesta como herramienta principal de recolección de datos cuantitativos, aplicada a los funcionarios del GAD Municipal de Paján para conocer su percepción sobre las políticas de talento humano y su efecto en la eficiencia operativa. Asimismo, se llevó a cabo una entrevista dirigida al director de talento humano, lo que permitió obtener información cualitativa más profunda sobre las estrategias implementadas y su impacto en la organización.

En cuanto a la población, el estudio se centró en los 75 funcionarios públicos del GAD Municipal de Paján, ya que su experiencia y percepción eran esenciales para comprender cómo las políticas de talento humano influían en la eficiencia operativa. Se incluyeron todos los funcionarios, dado que su participación era crucial para el análisis global del tema.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La siguiente tabla presenta una matriz de indicadores derivados de la entrevista realizada al director de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Paján. Los indicadores han sido elaborados a partir de las preguntas originales, proporcionando respuestas mejoradas que reflejan de manera más clara y precisa los aspectos clave relacionados con las políticas de talento humano y su impacto en la eficiencia operativa de la institución. Esta matriz sirve como base para analizar las áreas críticas y proponer mejoras en la gestión del talento humano.

Tabla 1

Entrevista dirigida al director de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Paján

Indicador	Respuesta
Alineación de las políticas de talento humano con los objetivos operativos	Las políticas actuales de talento humano presentan una desconexión parcial con los objetivos operativos del GAD Paján. Esto se refleja en la implementación ineficaz de algunos procesos clave. Para lograr una alineación efectiva, es necesario ajustar las políticas al contexto operativo diario.
Dificultades en la implementación de políticas de talento humano	Las principales dificultades incluyen la resistencia al cambio por parte de algunos empleados, falta de recursos tecnológicos y limitaciones presupuestarias que impiden actualizar prácticas obsoletas, afectando la eficiencia operativa.
Indicadores de evaluación del impacto de políticas de talento humano	Aunque se cuenta con algunos indicadores, estos no son suficientemente robustos para evaluar con precisión el impacto de las políticas de talento humano en la eficiencia operativa. Se requiere desarrollar herramientas más relevantes y precisas.
Necesidad de cambios en las políticas de talento humano	Se considera crucial revisar y actualizar las políticas de talento humano, alineándolas mejor con las necesidades del GAD Paján. Además, es vital capacitar al personal en nuevas tecnologías y procesos, destinando los recursos adecuados para este fin.
Clima organizacional	El clima organizacional en el GAD Paján es aceptable, pero con margen de mejora. Hay tensiones interdepartamentales y deficiencias en la comunicación interna, lo que repercute negativamente en la moral de los empleados.
Impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral	Un clima organizacional deficiente está influyendo negativamente en la satisfacción laboral de los empleados, provocando desmotivación y bajo compromiso, lo que afecta la productividad institucional.
Medidas para mejorar el clima organizacional	Se han implementado talleres de comunicación y actividades de integración, con resultados mixtos. Estas acciones han sido positivas en ciertos sectores, pero no han abordado adecuadamente los problemas subyacentes.
Desafíos en la gestión del clima organizacional	El GAD enfrenta dificultades debido a la falta de recursos para implementar programas continuos y efectivos de mejora del clima organizacional. Además, transformar la cultura organizacional es un proceso lento y desafiante.

Políticas de formación en habilidades blandas	Las políticas actuales son limitadas y esporádicas. Se han realizado algunos talleres sobre comunicación y trabajo en equipo, pero no están integrados en un plan continuo de desarrollo de habilidades blandas.
Impacto de la formación en habilidades blandas en el desempeño laboral	El impacto ha sido limitado debido a la falta de seguimiento y a que las capacitaciones no están adaptadas a las necesidades específicas de cada departamento, lo que reduce su aplicabilidad en el trabajo diario.
Barreras en la implementación de políticas de formación en habilidades blandas	Las principales barreras son la falta de interés de algunos empleados y la carencia de presupuesto para contratar facilitadores especializados o desarrollar programas de formación más completos.
Propuestas de mejora para la formación en habilidades blandas	Se propone desarrollar un plan de formación estructurado y continuo, vinculado a los objetivos de desempeño de cada empleado. Esto facilitaría una mayor aplicabilidad y efectividad en el entorno laboral.

Nota. Resultados de la entrevista dirigida al director de talento humano.

Al comparar los resultados de la entrevista con otros estudios, se observa que la falta de alineación entre las políticas de talento humano y los objetivos operativos es un problema recurrente en diversas instituciones públicas. En el caso del GAD Municipal de Paján, la desconexión entre las políticas y su aplicación práctica se refleja en la ineficacia de algunos procesos, lo que coincide con lo señalado por Ananías (2020), quien encontró que en la Municipalidad Metropolitana de Lima también existe una falta de sincronización entre los planes estratégicos de talento humano y los objetivos institucionales. Esta falta de alineación afecta directamente la eficiencia operativa, retrasando la implementación de cambios necesarios para optimizar el funcionamiento de la entidad.

Asimismo, el estudio destaca las dificultades enfrentadas en la implementación de políticas de talento humano, tales como la resistencia al cambio y las limitaciones presupuestarias, aspectos que también fueron mencionados por Balanzátegui (2023) en su investigación sobre el Consejo Nacional Electoral de Riobamba, donde se subrayó que las barreras organizacionales y la falta de recursos impiden la actualización de

políticas clave. Estas coincidencias demuestran que la gestión del talento humano en el sector público, tanto en Paján como en otras ciudades, enfrenta desafíos similares que limitan la capacidad de mejorar la eficiencia operativa.

Por otra parte, el uso de indicadores para evaluar el impacto de las políticas de talento humano en la eficiencia operativa es un aspecto donde se encuentran grandes deficiencias. En el GAD Paján, aunque se cuenta con algunos indicadores, estos no son lo suficientemente robustos, lo cual es consistente con los hallazgos de Basantes y Guamán (2020), quienes indicaron que en la distribuidora Fonseca de Riobamba, los indicadores de desempeño laboral no logran capturar de manera adecuada el impacto de las políticas de talento humano. Esto refuerza la necesidad de desarrollar herramientas más precisas que permitan una mejor toma de decisiones.

Finalmente, la necesidad de mejorar el clima organizacional también fue un tema común entre los resultados de la entrevista y estudios previos. En el caso de Paján, se identificó que la falta de comunicación y las tensiones internas afectan

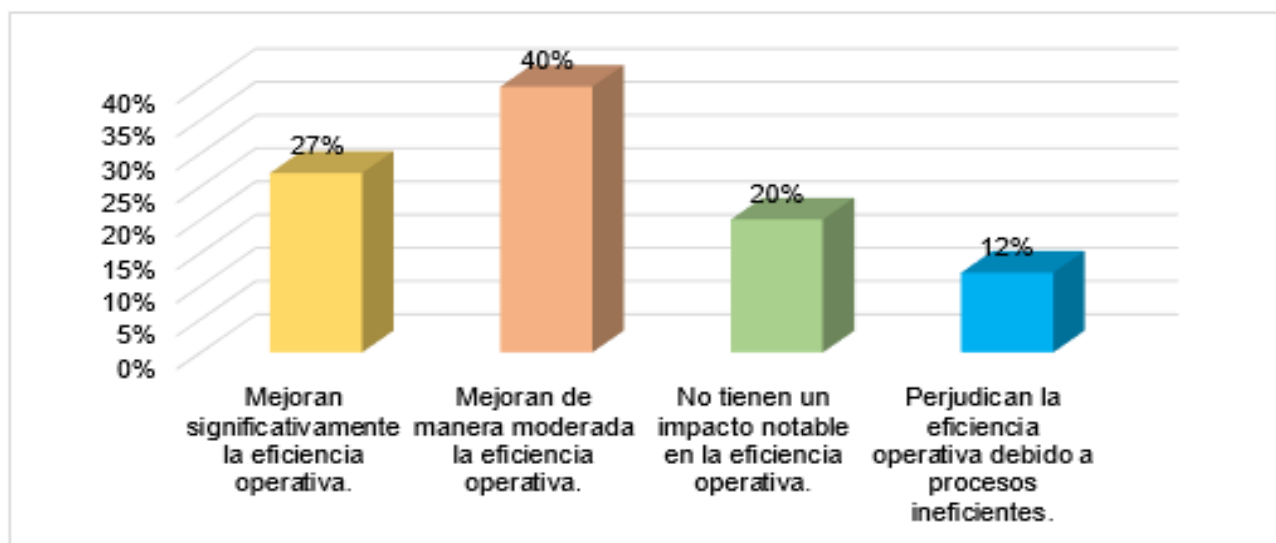
la moral de los empleados, lo cual repercute en la productividad. Martínez (2023) destaca una problemática similar en el GAD de Montalvo, donde el clima organizacional influye de manera directa en el desempeño de los empleados y en la eficiencia operativa general. Este punto subraya la importancia de implementar programas más efectivos de mejora del clima laboral, los cuales,

aunque intentados en algunas instituciones, no siempre logran abordar los problemas subyacentes.

Encuesta a los funcionarios públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Paján

Figura 1

Influencia de las políticas de reclutamiento y selección



Nota. Encuesta a los funcionarios públicos del GAD Municipal de Paján.

El 67% de los funcionarios del GAD Municipal de Paján consideran que las políticas de reclutamiento y selección mejoran la eficiencia operativa, aunque con diferentes niveles de impacto, mientras que un 12% percibe que estas políticas incluso perjudican la eficiencia debido a la ineficiencia en los procesos.

Estos resultados coinciden con estudios como el de Balanzátegui (2023), quien encontró que una selección de personal adecuada es fundamental para mejorar el desempeño organizacional en el Consejo Nacional Electoral de Riobamba.

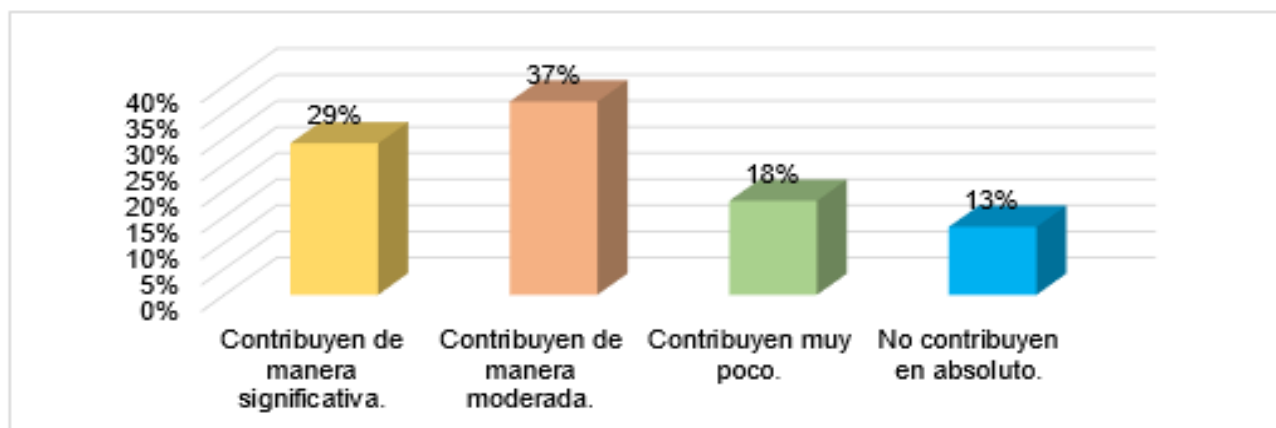
Por otro lado, Basantes y Guamán (2020) también destacan que la falta de procesos eficientes de reclutamiento afecta directamente

la productividad, un aspecto señalado en el GAD de Paján por aquellos que consideran que las políticas actuales no tienen un impacto positivo.

De manera similar, Ananias (2020) subraya que en la Municipalidad de Lima, las deficiencias en el reclutamiento y selección provocaron dificultades operativas, lo que refuerza la importancia de implementar procesos más rigurosos y estratégicos en estas áreas.

Figura 2

Contribución de la compensación y beneficios



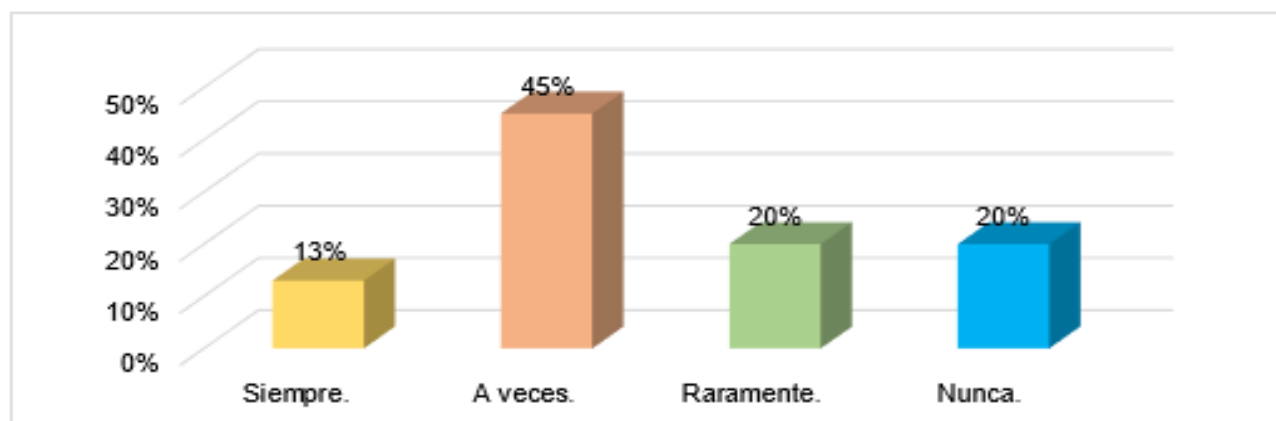
Nota. Encuesta a los funcionarios públicos del GAD Municipal de Paján.

El 66% de los funcionarios del GAD Municipal de Paján percibe que las políticas de compensación y beneficios contribuyen, al menos de manera moderada, a la eficiencia operativa, mientras que un 13% considera que no tienen ningún impacto. Estos resultados coinciden con el estudio de Bendezú (2020), quien encontró que la compensación adecuada influye directamente en la satisfacción laboral y, por ende, en la eficiencia operativa en instituciones educativas privadas. De manera similar, Martínez

(2023) en su investigación sobre el GAD de Montalvo, concluyó que políticas de beneficios bien estructuradas motivan a los empleados, mejorando su desempeño y productividad. Por el contrario, Asencios (2021) identificó que cuando la compensación es percibida como insuficiente, los empleados tienden a desmotivarse, lo que disminuye su eficiencia, fenómeno que también podría explicar la percepción de una contribución mínima o nula observada en un 31% de los empleados en el GAD de Paján.

Figura 3

Consideración de opiniones y sugerencias



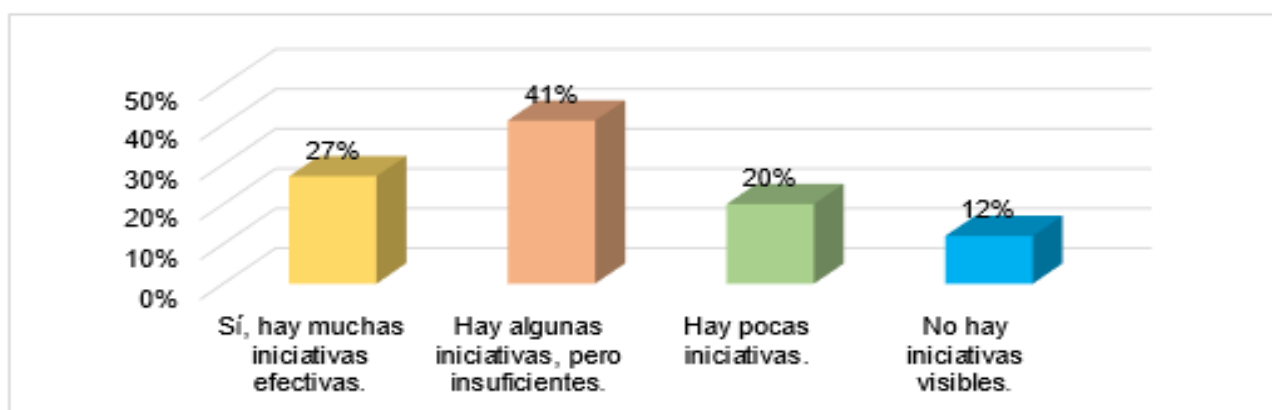
Nota. Encuesta a los funcionarios públicos del GAD Municipal de Paján.

El 13% de los funcionarios del GAD Municipal de Paján siente que sus opiniones y sugerencias siempre son tomadas en cuenta para mejorar el clima organizacional, mientras que el 40% percibe que esto ocurre rara vez o nunca. Este hallazgo es coherente con el estudio de Tomalá (2022), que señala que en el GAD del cantón La Libertad, la falta de inclusión de los empleados en las decisiones sobre el clima laboral genera desmotivación y baja moral. Ananias (2020) también destaca que en la Municipalidad de Lima, la participación de los empleados es clave para

mejorar el ambiente de trabajo, lo que coincide con el 45% de los encuestados que afirman que sus opiniones son a veces consideradas. De manera similar, Bendezú (2020) concluye que cuando las sugerencias de los empleados son tomadas en cuenta, se incrementa el sentido de pertenencia y el compromiso con la organización, lo que contrasta con el 40% de funcionarios en Paján que manifiestan no ser escuchados, reflejando un área crítica para mejorar en la gestión del clima organizacional.

Figura 4

Formación en habilidades blandas



Nota. Encuesta a los funcionarios públicos del GAD Municipal de Paján.

El 47% de los funcionarios del GAD Municipal de Paján ha recibido formación en habilidades blandas en los últimos 12 meses, mientras que un 32% no ha recibido formación, pero muestra interés en hacerlo, y un 20% considera que no es necesaria.

Este resultado refleja la importancia creciente de la formación en habilidades blandas, como destaca Bendezú (2020), quien argumenta que estas capacitaciones mejoran la cohesión y el desempeño de los equipos de trabajo en instituciones educativas. Sin embargo, el estudio de Balanzátegui (2023) sobre el Consejo Nacional Electoral de Riobamba muestra que la falta de formación en habilidades blandas genera deficiencias en la comunicación interna y la resolución de conflictos, lo que podría estar

afectando también al GAD de Paján, dado el interés expresado por una parte significativa de los empleados en recibir este tipo de formación.

De manera similar, Asencios (2021) señala que la falta de formación en estas habilidades limita la capacidad de los empleados para adaptarse a cambios organizacionales, lo que subraya la necesidad de fortalecer estos programas de capacitación en el GAD Paján para mejorar su eficiencia operativa.

CONCLUSIONES

El estudio revela que las políticas de talento humano del GAD Municipal de Paján no están completamente alineadas con los objetivos operativos, lo que genera retrasos en los procesos

y una baja eficiencia operativa. Para mejorar este aspecto, es importante una revisión y actualización de las políticas actuales, orientándolas hacia las necesidades operativas reales de la institución.

La investigación muestra que, aunque se reconoce la importancia de la formación en habilidades blandas, la mayoría de los empleados no ha recibido capacitaciones recientes o considera que estas no son suficientes. Esto sugiere la necesidad de establecer un plan continuo de formación que incluya programas adaptados a las necesidades de cada área, lo cual tendría un impacto directo en la mejora del desempeño laboral y, por ende, en la eficiencia operativa.

Si bien las políticas de compensación y beneficios contribuyen moderadamente a la eficiencia operativa, el clima organizacional es un área crítica que debe ser mejorada. Muchos empleados sienten que sus opiniones no son tomadas en cuenta, lo que afecta negativamente su motivación y compromiso. Para mejorar la eficiencia, se recomienda la implementación de estrategias que promuevan una mayor participación del personal y mejoren el ambiente laboral dentro de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abril, F. (2022). *Diseño de procesos de Gestión del Talento Humano*. Obtenido de (Primera Edición ed.). Ambato: MEGAGRAG: <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttthh.pdf>

Ananias, L. F. (2020). *La gestión del talento humano en la Municipalidad Metropolitana de Lima*. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51026>

Asencios, C. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016*. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5314>

Balanzátegui, R. I. (2023). *La gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Consejo Nacional Electoral de la ciudad de Riobamba, periodo 2021*. Obtenido de [Tesis, Universidad Nacional de Chimborazo]: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/11557>

Banco Interamericano de Desarrollo . (2021). *Mejorando la Eficiencia Operativa en el Sector Público de América Latina: El Rol del Talento Humano*.

Basantes, R., & Guamán, E. S. (2020). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la distribuidora Fonseca, ciudad de Riobamba, 2018*. Obtenido de [Tesis, Universidad Nacional de Chimborazo]: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7008>

Bendezú, k. I. (2020). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada*. Obtenido de Investigación Valdizana, 14(1), 22–28: <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/494>

Martínez, F. S. (2023). *Gestión del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo periodo 2022 - 2023*. Obtenido de [Tesis, Universidad Técnica de Babahoyo]: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/14720>

Martínez, J. (2023). *Políticas de Gestión de Talento Humano en el Sector Público y su Efecto en el Desempeño Organizacional en Bogotá*. . Obtenido de Estudios de Administración Pública, 29(3), 223-240.: <https://doi.org/10.1234/eap.2023.003>

Molina, F. (2022). *Reformas en la Gestión de Talento Humano en el Sector Público Ecuatoriano*. . Obtenido de Publicaciones del Ministerio de Trabajo de Ecuador.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Políticas de Gestión de Talento Humano para Mejorar la Productividad en Organizaciones Globales*.

Pérez, O. (2021). *¿Qué es la gestión del talento humano?* Obtenido de <https://blog.peoplenext.com/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>

Santander. (30 de marzo de 2023). *¿Qué es el talento humano?* Obtenido de Santander: <https://www.santander.com/es/stories/que-es-el-talento-humano>

Tomalá, H. G. (2022). *Gestión del talento humano del GADM del cantón La Libertad*. Obtenido de [Tesis, Universidad Estatal Península de Santa Elena]: <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8217>