

TALENTO HUMANO Y LA SELECCIÓN DE PUESTO DE TRABAJO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PORTOVIEJO

HUMAN TALENT AND JOB SELECTION IN THE DECENTRALIZED AUTONOMOUS GOVERNMENT OF PORTOVIEJO

Sandra Patricia Toala Bozada¹, Leonardo Stiven Conforme Alarcón²

RESUMEN

El estudio realizado en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del cantón Portoviejo se enfocó en la gestión del talento humano y su influencia en el proceso de selección de personal. La problemática radicaba en la falta de un sistema estandarizado para la selección basado en méritos, lo que afectaba la eficiencia operativa. El objetivo fue analizar cómo la gestión del talento incide en la selección de puestos y proponer mejoras. Se empleó una metodología mixta que incluyó encuestas y la entrevista. Los resultados indicaron que el 80% de los empleados estaba satisfecho con el sistema de gestión, aunque el 40% consideró que el proceso de selección podría mejorar en cuanto a transparencia. Además, el 60% sugirió la actualización periódica del manual de puestos. En conclusión, una gestión eficaz del talento mejora la selección de personal, pero es necesario implementar un sistema de seguimiento y actualización del manual para garantizar su relevancia y efectividad.

Palabras clave: Talento humano, selección de personal, administración pública, manual de puestos.

ABSTRACT

The study conducted at the Decentralized Autonomous Government (GAD) of the canton of Portoviejo focused on human talent management and its influence on the personnel selection process. The issue stemmed from the lack of a standardized merit-based selection system, which impacted operational efficiency. The objective was to analyze how talent management influences job selection and propose improvements. A mixed methodology, including surveys and interviews, was used. The results indicated that 80% of employees were satisfied with the management system, although 40% believed that the selection process could be improved in terms of transparency. Additionally, 60% suggested periodic updates to the job description manual. In conclusion, effective talent management improves personnel selection, but it is necessary to implement a follow-up and update system for the manual to ensure its relevance and effectiveness.

Keywords: Human talent, personnel selection, public administration, job description manual.

1. Universidad Estatal del Sur de Manabí. sandra.toala@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0000-0003-0214-1897>

2. Universidad Estatal del Sur de Manabí. conforme-leonardo7630@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0009-0004-1348-649X>



RESUMO

O estudo realizado no Governo Autônomo Descentralizado (GAD) do cantão de Portoviejo focou na gestão de talento humano e sua influência no processo de seleção de pessoal. O problema residia na falta de um sistema padronizado para a seleção baseada em mérito, o que afetava a eficiência operacional. O objetivo foi analisar como a gestão de talento influencia a seleção de cargos e propor melhorias. Utilizou-se uma metodologia mista que incluiu pesquisas e entrevistas. Os resultados indicaram que 80% dos funcionários estavam satisfeitos com o sistema de gestão, embora 40% considerassem que o processo de seleção poderia melhorar em termos de transparência. Além disso, 60% sugeriram a atualização periódica do manual de cargos. Em conclusão, uma gestão eficaz do talento melhora a seleção de pessoal, mas é necessário implementar um sistema de acompanhamento e atualização do manual para garantir sua relevância e eficácia.

Palavras-chave: Talento humano, seleção de pessoal, administração pública, manual de cargos.

INTRODUCCIÓN

A nivel global, la gestión de talento humano ha evolucionado significativamente en las últimas décadas, posicionándose como una herramienta clave para el desarrollo organizacional. Las empresas y organismos públicos reconocen que la adecuada gestión del talento es crucial para mejorar la productividad y garantizar el logro de los objetivos institucionales (Armstrong, 2020). En este contexto, la selección de puestos de trabajo es un componente crítico, ya que permite ubicar a las personas con las competencias adecuadas en los cargos correctos, asegurando el éxito organizacional (Dessler, 2021). Sin embargo, uno de los principales desafíos sigue siendo la alineación de las estrategias de gestión de talento con las necesidades específicas de cada entidad.

En América Latina, la gestión del talento humano ha tomado relevancia, especialmente en el sector público, donde las reformas institucionales han buscado mejorar los procesos de selección de personal para aumentar la eficiencia y la transparencia. Pese a estos avances, persisten problemas relacionados con la burocracia, la falta de capacitación y la implementación de tecnologías adecuadas para optimizar los procesos de selección de puestos (Ferrer & López, 2021). Esto ha llevado a muchas organizaciones públicas a enfrentar dificultades

en la identificación y selección de candidatos adecuados, afectando la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía.

En Ecuador, el Gobierno Autónimo Descentralizado (GAD) tiene como reto la implementación de políticas eficientes en la gestión de talento humano para garantizar una selección adecuada de los puestos de trabajo. La falta de estandarización en los procesos de selección y la escasa evaluación basada en competencias son algunos de los principales problemas que enfrenta el sector público (Mendoza, 2022). Además, la inestabilidad política y los cambios frecuentes en las administraciones dificultan la continuidad de estrategias efectivas de gestión del talento.

El Gobierno Autónimo Descentralizado del cantón Portoviejo no está exento de estos desafíos, dado que, uno de los principales problemas radica en la falta de un sistema robusto para la selección de puestos basado en méritos y competencias claras, lo cual impacta negativamente en la eficiencia operativa de la institución. Por lo tanto, el objetivo de la investigación es establecer cómo la gestión de talento humano incide en la selección de puestos dentro del GAD de Portoviejo, a fin de proponer mejoras que permitan optimizar el proceso y asegurar una mayor eficiencia en la administración pública.

Concepto de gestión del talento humano

La gestión del talento humano es una disciplina clave dentro de la administración moderna que se enfoca en atraer, desarrollar y retener a los empleados que poseen las habilidades y competencias necesarias para cumplir con los objetivos organizacionales. De acuerdo con Henriques y Cejas (2023), la gestión del talento humano no solo implica la administración de personal, sino también la creación de un entorno organizacional que permita maximizar el potencial de los individuos dentro de una institución. En este sentido, se trata de un enfoque integral que abarca desde la planificación de los recursos humanos hasta la implementación de políticas que promuevan el bienestar y el desarrollo profesional de los empleados.

El talento humano, por su parte, se refiere al conjunto de habilidades, conocimientos y competencias que los empleados aportan a una organización. Según Vizúete y Tirado (2023), el talento humano es el recurso más valioso de una institución, ya que, a diferencia de los recursos materiales, su valor puede incrementarse mediante la capacitación y el desarrollo continuo. En el contexto del sector público, el talento humano es fundamental para garantizar la eficiencia y calidad en la prestación de servicios, lo que subraya la necesidad de contar con procesos de selección rigurosos y eficientes.

En el sector público, la gestión del talento humano es fundamental para asegurar que los empleados no solo cumplan con los requisitos técnicos, sino que también estén alineados con los valores y objetivos de la institución. La eficiencia administrativa y la calidad de los servicios públicos dependen en gran medida de una adecuada gestión del talento, dado que esta garantiza la colocación de las personas correctas en los puestos correctos. Para Gómez y León (2022), una gestión eficaz del talento en el sector público promueve la transparencia, mejora la eficiencia operativa y, en última instancia, genera un impacto positivo en la sociedad.

Cabe mencionar que, históricamente la gestión del talento humano ha evolucionado desde una visión meramente operativa hacia una función estratégica dentro de las organizaciones. En sus inicios, la administración de personal se centraba en tareas como el pago de salarios y el control disciplinario, pero a lo largo de las últimas décadas ha tomado un enfoque más proactivo y centrado en las personas. Espinoza y Montalvo (2021) destacan que, con la globalización y el avance tecnológico, la gestión del talento humano ha incorporado nuevos enfoques, como la gestión por competencias y la responsabilidad social, que buscan no solo maximizar el rendimiento organizacional, sino también mejorar el bienestar de los empleados.

Procesos de selección de puestos en el sector público

En el contexto del sector público, los procesos de selección de personal deben alinearse con una serie de normativas y regulaciones que aseguren la transparencia, equidad y eficacia en la contratación. Según Ruiz (2021), uno de los principales desafíos en la selección de puestos en el sector público es cumplir con los estándares establecidos por la legislación sin comprometer la flexibilidad y agilidad del proceso.

En Ecuador, el marco legal que regula los procesos de selección de personal en el sector público está principalmente compuesto por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y su reglamento, que establecen los procedimientos para la contratación y promoción de servidores públicos (Chávez, 2020). Estas normativas buscan garantizar la igualdad de oportunidades, la meritocracia y la transparencia en los procesos de selección, aspectos que son esenciales para evitar la politización y la corrupción en la contratación de personal.

El proceso de selección de personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del cantón Portoviejo, como en otras entidades públicas del país, sigue un enfoque meritocrático, en el cual los postulantes deben cumplir con una serie de requisitos técnicos y competencias

evaluadas a través de concursos de méritos y oposición (Comeca, 2022). Sin embargo, uno de los problemas que enfrenta el GAD es la falta de estandarización en algunos procesos y la implementación desigual de herramientas tecnológicas para optimizar los tiempos de selección y mejorar la calidad de los candidatos.

Entre los métodos más comunes utilizados en los procesos de selección de personal en los gobiernos locales se encuentran las entrevistas, las pruebas psicométricas y técnicas, así como los análisis de competencias. De acuerdo con Frías y Quispillo (2024), el uso de pruebas psicométricas y la evaluación de competencias han demostrado ser herramientas eficaces para predecir el desempeño futuro de los empleados. Sin embargo, en muchas ocasiones, los gobiernos locales carecen de recursos suficientes para implementar estas herramientas de manera sistemática, lo que afecta la calidad del proceso de selección y, en última instancia, el desempeño organizacional.

METODOLOGÍA

Para llevar a cabo esta investigación y cumplir con los objetivos específicos, se aplicó una metodología mixta que integró diversos métodos de investigación. Esta combinación permitió coordinar diferentes técnicas, lo cual optimizó los resultados y garantizó mayor precisión en la información obtenida.

En cuanto a los métodos, el enfoque teórico-empírico se empleó para construir un marco teórico a partir de fuentes bibliográficas y para recolectar datos empíricos a través de encuestas y entrevistas, centradas en la gestión del talento humano. Por otro lado, el método analítico-sintético permitió descomponer las variables de estudio, como la gestión del talento y la selección de puestos, para luego sintetizar la información y sustentar los objetivos del proyecto.

De forma complementaria, se utilizó el método histórico-lógico para narrar cronológicamente la evolución de la gestión del talento humano.

Asimismo, el enfoque descriptivo fue fundamental para detallar la incidencia de dicha gestión en los procesos de selección, mientras que los métodos deductivo-inductivo facilitaron la formulación de teorías generales y conclusiones específicas a partir de la observación y análisis de los datos recolectados. Finalmente, los métodos estadístico y correlacional permitieron visualizar los resultados gráficamente y analizar la relación entre las variables estudiadas.

En cuanto a las técnicas, se utilizaron encuestas y la entrevista para la recolección de datos. Las encuestas permitieron recopilar información cuantitativa sobre la percepción de los funcionarios respecto a la gestión del talento humano, mientras que las entrevistas brindaron información cualitativa más detallada y profunda sobre las estrategias y desafíos en la administración del talento humano en el GAD de Portoviejo.

Respecto a la población, se trabajó con una población finita compuesta por cinco funcionarios del GAD Municipal de Portoviejo. Esta delimitación facilitó un análisis exhaustivo de la gestión del talento humano y su impacto en la selección de puestos de trabajo, permitiendo aplicar las técnicas de recolección de datos de manera precisa y obtener resultados representativos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La siguiente tabla presenta una síntesis de los principales indicadores obtenidos de una entrevista realizada al Director de Talento Humano del GAD Municipal de Jipijapa. Estos indicadores permiten evaluar la gestión del talento humano y su influencia en el proceso de selección de personal, así como los desafíos y estrategias implementadas para mejorar la eficiencia organizacional.

Tabla 1

Entrevista dirigida al director de talento humano del GAD Municipal Jipijapa

Indicador	Respuesta
Influencia de la gestión del talento humano en la selección de personal	La gestión del talento humano resultó crucial para implementar prácticas estandarizadas que garantizan un proceso de selección basado en competencias y méritos, asegurando que los mejores candidatos sean contratados y que el proceso sea eficiente.
Herramientas y métodos utilizados para la selección de candidatos	Se emplearon herramientas como pruebas psicométricas, entrevistas estructuradas y evaluaciones técnicas, las cuales ofrecieron una visión integral de las competencias y habilidades de los postulantes, asegurando una selección adecuada y efectiva.
Mecanismos de transparencia y objetividad en la selección	La transparencia y objetividad se aseguraron mediante un proceso estructurado, con evaluadores múltiples y criterios de selección definidos, lo que redujo sesgos y garantizó la equidad en las decisiones de contratación.
Impacto de la gestión del talento humano en la retención de empleados	La adecuada gestión del talento humano mejoró no solo la selección, sino también la retención de empleados al garantizar que los seleccionados estuvieran alineados con la cultura y objetivos organizacionales, incrementando su compromiso y satisfacción.
Cambios recientes en el proceso de selección	La implementación de tecnologías avanzadas como sistemas de seguimiento de candidatos y análisis de datos mejoraron la precisión y eficiencia del proceso, reduciendo tiempos y optimizando la toma de decisiones en la contratación.
Problemas por la ineficiente aplicación del manual de puestos	La ineficiente aplicación del manual ocasionó confusión en roles y responsabilidades, desequilibrio en la carga laboral y desmotivación en los empleados, afectando su desempeño y la claridad en las funciones asignadas.
Efecto de la ineficiente aplicación del manual en la estructura organizacional	La falta de claridad en la aplicación del manual causó desajustes en la jerarquía organizacional y dificultades en la asignación de recursos, lo que impactó negativamente en la eficiencia operativa y cohesión del equipo.
Medidas para mejorar la aplicación del manual	Se revisó y actualizó el manual periódicamente, se capacitó a los responsables en su correcta aplicación y se implementaron mecanismos de retroalimentación para corregir problemas de manera ágil y mejorar la claridad en las funciones asignadas.

Impacto de la actualización del manual en la satisfacción y desempeño	La actualización del manual incrementó la claridad en las responsabilidades y expectativas, lo que derivó en una mejora considerable en la satisfacción de los empleados y, como resultado, en su desempeño y productividad dentro de la organización.
Estrategias para mantener el manual relevante y útil	Se implementaron revisiones periódicas del manual, incorporando retroalimentación de los empleados y adaptándose a cambios en el entorno laboral y necesidades organizacionales, garantizando su relevancia y utilidad continua.
Desafíos por la falta de un marco normativo claro	Los principales desafíos derivados de la falta de un marco normativo claro incluyeron la ambigüedad en la asignación de responsabilidades, la duplicación de funciones y la dificultad para evaluar y desarrollar competencias específicas.
Efectos en la eficiencia y efectividad por la falta de un marco normativo	La falta de un marco normativo claro afectó negativamente la eficiencia y efectividad, generando confusión en las funciones, lo que ocasionó errores, conflictos y una reducción en la productividad organizacional.
Estrategias para enfrentar los desafíos del marco normativo	Se trabajó en la creación de un marco normativo claro y actualizado, con una definición precisa de roles y responsabilidades, y se diseñaron programas de desarrollo de competencias alineados con los objetivos y necesidades de la organización.
Involucramiento de empleados en la creación y actualización del marco normativo	Los empleados fueron involucrados a través de consultas, encuestas y talleres participativos, lo que permitió que sus perspectivas fueran consideradas y reflejadas en la creación y actualización del marco normativo.
Beneficios esperados de un marco normativo claro y actualizado	Se espera que un marco normativo claro y actualizado traiga mayor claridad en las funciones y responsabilidades, mejorando la eficiencia operativa, la satisfacción de los empleados y facilitando el logro de los objetivos estratégicos de la organización.

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

En comparación con otros estudios, los resultados de la entrevista realizada al director de talento humano del GAD Municipal de Jipijapa confirman que la gestión del talento humano

es clave para garantizar la selección adecuada de personal, alineada con las competencias y méritos de los candidatos. Este resultado es consistente con el trabajo de Armstrong (2020),

quien destaca la importancia de implementar prácticas estandarizadas en la gestión del talento para asegurar la eficiencia en la selección. Asimismo, la implementación de herramientas como pruebas psicométricas y entrevistas estructuradas en el GAD coincide con los estudios de Mendoza (2022), quien menciona que en el sector público ecuatoriano, estas herramientas se han convertido en estrategias esenciales para mejorar la calidad de la selección de personal.

Por otro lado, en cuanto a la influencia de la actualización del manual de descripción de puestos en la satisfacción de los empleados, los resultados obtenidos en el GAD también coinciden con las conclusiones de Comeca (2022), quien señala que una correcta aplicación y actualización de los manuales de puestos contribuye significativamente a mejorar la claridad en las responsabilidades laborales y, por ende, la satisfacción y el desempeño de los empleados. Además, Chávez (2020) resalta la importancia de mantener estos manuales actualizados para evitar problemas de desmotivación, tal como se observó en el GAD debido a la ineficiente aplicación del manual en algunos casos.

En términos de los desafíos relacionados con la falta de un marco normativo claro y actualizado,

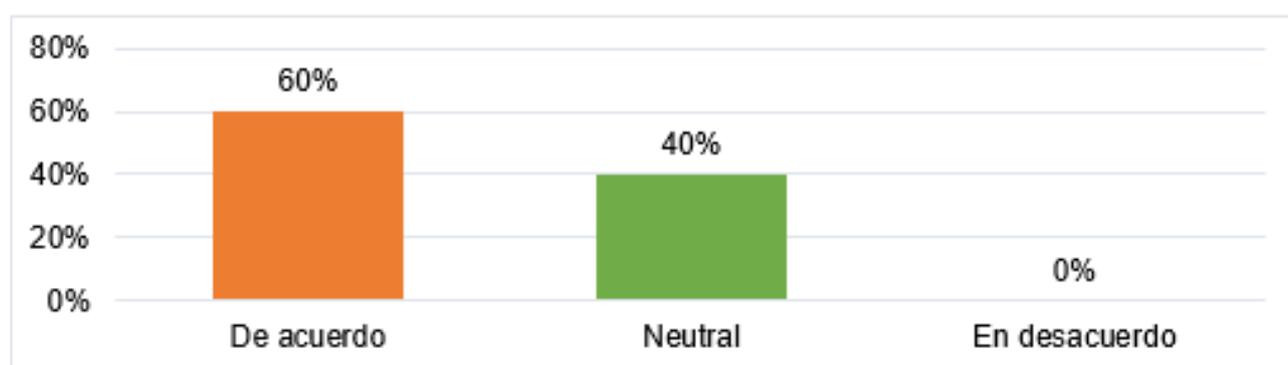
la investigación revela que la ambigüedad en la asignación de responsabilidades y la duplicación de funciones son problemáticas comunes, lo cual coincide con lo planteado por Ferrer y López (2021). Estos autores explican que la falta de claridad en los roles y funciones afecta directamente la eficiencia y efectividad del trabajo en el sector público, lo que también se evidenció en el GAD. Ruiz (2021) igualmente destaca que el diseño adecuado de manuales y normativas claras contribuye a una mejor estructuración organizacional, evitando problemas operativos y de productividad.

Finalmente, las estrategias para enfrentar estos desafíos, como la creación de un marco normativo actualizado y la involucración de los empleados en el proceso, reflejan prácticas recomendadas en estudios como el de Henriques y Cejas (2023), quienes abogan por un enfoque participativo en la elaboración de políticas y normativas internas. Esto permite que las instituciones no solo mejoren su eficiencia operativa, sino también la cohesión y satisfacción del personal.

Encuesta aplicada a los trabajadores del GAD Municipal Portoviejo

Figura 1

Transparencia en los procesos de selección



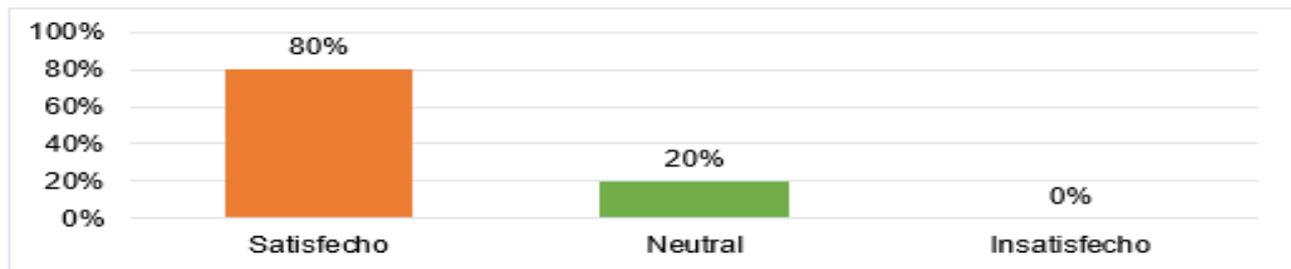
Nota. Datos obtenidos de los trabajadores del GAD Municipal Portoviejo.

El análisis de los resultados obtenidos en la tabla sobre la transparencia de los procesos de selección en el GAD Portoviejo indica que un 60% de los trabajadores está de acuerdo con que estos procesos son transparentes y justos, mientras que un 40% se muestra neutral y ninguno en desacuerdo. Estos resultados concuerdan con lo señalado por Ferrer y López (2021), quienes destacan que la implementación de mecanismos claros de evaluación y criterios preestablecidos reduce el sesgo y favorece la percepción de

justicia en los procesos de selección en el sector público. Sin embargo, la existencia de un porcentaje de trabajadores neutrales podría sugerir la necesidad de mejorar la comunicación interna sobre las políticas de selección, lo que es consistente con lo expresado por Mendoza (2022), quien enfatiza que la falta de claridad en la implementación de procedimientos de selección puede generar dudas sobre la equidad, incluso si los mecanismos son adecuados.

Figura 2

Nivel de satisfacción sobre el sistema de gestión del talento humano



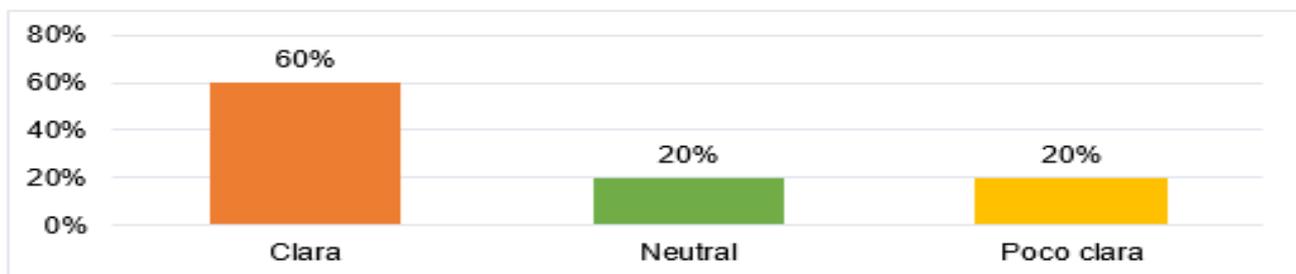
Nota. Datos obtenidos de los trabajadores del GAD Municipal Portoviejo.

El análisis de los resultados sobre la satisfacción con el sistema de gestión del talento humano en cuanto a la selección de puestos revela que el 80% de los trabajadores se siente satisfecho, mientras que un 20% se mantiene neutral, sin ninguna respuesta de insatisfacción. Estos resultados coinciden con lo expuesto por Armstrong (2020), quien afirma que un sistema de gestión del talento humano eficaz, basado en la evaluación por competencias y procesos bien estructurados, incrementa la satisfacción de los empleados al garantizar que las decisiones

de contratación se realicen de manera justa y eficiente. Sin embargo, la presencia de un 20% de trabajadores neutrales podría reflejar áreas de mejora en la implementación o percepción del sistema, algo que también fue señalado por Espinoza y Montalvo (2021), quienes indicaron que una gestión del talento humano efectiva debe estar acompañada de una comunicación clara y continua para asegurar que todos los empleados comprendan y confíen en los procesos establecidos.

Figura 3

Claridad en la descripción de puestos en el manual



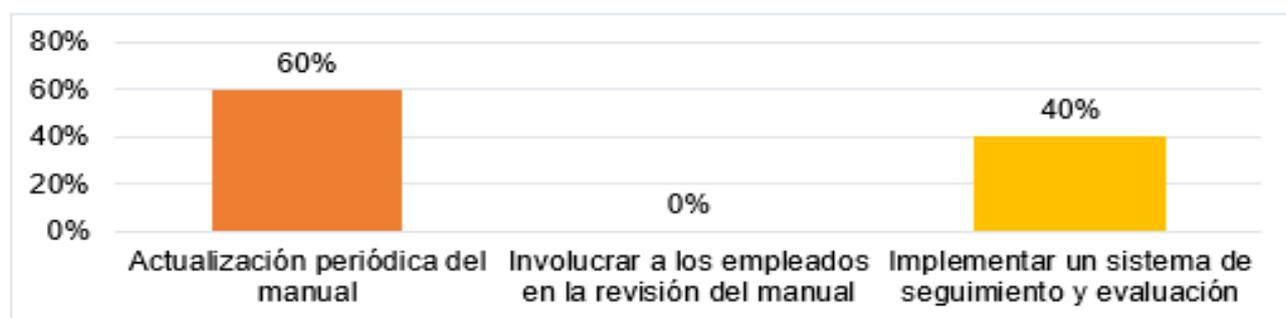
Nota. Datos obtenidos de los trabajadores del GAD Municipal Portoviejo.

El análisis de los resultados sobre la claridad en la descripción de puestos en el manual actual muestra que el 60% de los trabajadores considera que la descripción es clara, mientras que un 20% se mantiene neutral y otro 20% la percibe como poco clara. Estos resultados coinciden con los estudios de Ruiz (2021), quien subraya que la claridad en los manuales de puestos es fundamental para evitar confusión en las responsabilidades y mejorar el desempeño de los

empleados. Sin embargo, la presencia de un 40% de respuestas entre neutral y poco clara sugiere que todavía existen áreas de mejora en la forma en que se detallan las funciones, lo cual puede generar ambigüedad y afectar la eficiencia, tal como lo plantea Chávez (2020), quien advierte que una descripción poco precisa de los roles puede derivar en desmotivación y conflictos internos dentro de las organizaciones públicas.

Figura 4

Cambios para mejorar la aplicación del manual de puestos



Nota. Datos obtenidos de los trabajadores del GAD Municipal Portoviejo.

El análisis de los resultados sobre los cambios propuestos para mejorar la aplicación del manual de puestos en el GAD Portoviejo indica que el 60% de los trabajadores sugiere una actualización periódica del manual, mientras que el 40% propone implementar un sistema de seguimiento y evaluación. Estos resultados son consistentes con lo señalado por Comeca (2022), quien enfatiza la necesidad de actualizar constantemente los manuales de puestos para que reflejen las necesidades cambiantes de la organización. Además, el hecho de que una parte significativa de los trabajadores proponga un sistema de seguimiento y evaluación coincide con lo expuesto por Vizuet y Tirado (2023), quienes argumentan que un sistema de monitoreo continuo es esencial para garantizar la correcta aplicación de los manuales y para ajustar de manera oportuna cualquier desajuste en la distribución de responsabilidades. La falta de propuestas para involucrar a los empleados en la revisión del manual puede sugerir una desconexión entre los procesos de elaboración

del manual y la participación del personal, lo que podría ser un área a mejorar.

CONCLUSIONES

A través de la implementación de herramientas como pruebas psicométricas y entrevistas estructuradas, se garantiza una selección basada en competencias y méritos, lo que contribuye a mejorar la calidad de los empleados seleccionados y su alineación con los objetivos institucionales.

Si bien la mayoría de los trabajadores percibe las descripciones de puestos como claras, existe una proporción significativa que considera necesario revisar y actualizar el manual periódicamente para evitar ambigüedades en las responsabilidades laborales, lo que coincide con estudios previos sobre la importancia de la precisión en la definición de roles.

Además de la actualización regular, un sistema de evaluación continua permitiría ajustar de

manera efectiva los manuales, garantizando que las funciones asignadas a los empleados se alineen con las necesidades organizacionales y mejoren la eficiencia operativa del GAD Portoviejo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armstrong, M. (2020). *Práctica de gestión de recursos humanos: una guía para la gestión de personas*. . Obtenido de Kogan Page Publishers.
- Chávez, A. F. (2020). *Análisis y descripción de puestos como base de la selección de personal por competencias en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador CONAGOPARE - TUNGURAHUA*. Obtenido de [Tesis, Universidad Técnica de Ambato]: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31326>
- Comeca, K. J. (2022). *Gestión del talento humano y los perfiles de puestos en la municipalidad distrital de Lonya Grande 2020*. Obtenido de [Tesis, Universidad Señor de Sipán]: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9554>
- Dessler, G. (2021). *Gestión de recursos humanos*. . Obtenido de Pearson Educación.
- Espinoza, K. B., & Montalvo, J. C. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de Covid*. Obtenido de [Tesis, Universidad Continental]: <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10409>
- Ferrer, C., & López, M. (2021). *Gestión del talento humano en América Latina: retos y oportunidades en el sector público*. Obtenido de Revista de Administración Pública, 55(2), 35-52.
- Frías, E. A., & Quispillo, E. V. (2024). *La gestión del talento humano y los perfiles de puestos de la empresa Micromercado Saquisilí*. Obtenido de [Tesis, Universidad Técnica de Ambato]: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/42101>
- Gómez, T. A., & León, M. G. (2022). *Administración del talento humano y su incidencia en la rotación del personal de tecfaroni S.A*. Obtenido de [Tesis, Universidad de Guayaquil]: <https://repositorio.ug.edu.ec/items/0b8bcbca-0cb7-4844-9954-5024c6427abc>
- Henriques, M. A., & Cejas, M. F. (2023). *Las políticas públicas en torno a la formación profesional por competencias del talento humano que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Portoviejo*. Obtenido de 593 Digital Publisher CEIT: doi.org/10.33386/593dp.2023.3-1.1908
- Mendoza, R. (2022). *Desafíos en la gestión de talento humano en el sector público ecuatoriano: un análisis crítico*. . Obtenido de Revista Ecuatoriana de Administración Pública, 10(1), 12-28.
- Ruiz, E. F. (2021). *Diseño de manual de clasificación de puestos para la compañía Construcciones Proyectredes CÍA. LTDA*. Obtenido de [Tesis, Universidad Metropolitana]: <https://repositorio.umet.edu.ec/handle/67000/399>
- Vizuet, J. M., & Tirado, A. F. (2023). *Gestión del talento humano por competencias, en los subsistemas de planificación, clasificación y selección del personal en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Martín de Tisaleo*. Obtenido de [Tesis, Universidad Técnica de Ambato]: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/38622>