

TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GAD MUNICIPAL PAJÁN

HUMAN TALENT AND WORK PERFORMANCE OF THE MUNICIPAL GAD OF PAJÁN

Narciso Roberto Yoza Rodríguez¹, Wendy Maribel Sánchez Rodríguez²

RESUMEN

El estudio se llevó a cabo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Paján, abordando la problemática relacionada con la gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral. El objetivo fue analizar cómo las políticas de gestión de talento humano influían en la productividad y el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Se empleó una metodología de enfoque mixto, con encuestas a 75 empleados y una entrevista al jefe de talento humano. Los resultados indicaron que el 27% de los empleados percibe un impacto positivo de las políticas, mientras que el 32% lo ve como negativo. Las prácticas más valoradas fueron las sesiones de retroalimentación (27%) y el desarrollo profesional (24%). En cuanto a la claridad del sistema de evaluación, el 38% lo calificó como “algo claro”. En conclusión, la gestión de talento humano tiene un impacto variable en el rendimiento, siendo necesaria una mejor alineación de políticas y un fortalecimiento de las prácticas de reconocimiento y retroalimentación.

Palabras clave: Talento humano, desempeño laboral, gestión, evaluación, capacitación.

ABSTRACT

The study was conducted at the Decentralized Autonomous Government of Paján, addressing the issue related to human talent management and its impact on work performance. The objective was to analyze how human talent management policies influenced productivity and the achievement of organizational goals. A mixed-methodology approach was used, with surveys conducted with 75 employees and an interview with the head of human talent. The results indicated that 27% of employees perceive a positive impact of the policies, while 32% view it as negative. The most valued practices were feedback sessions (27%) and professional development (24%). Regarding the clarity of the evaluation system, 38% rated it as “somewhat clear.” In conclusion, human talent management has a variable impact on performance, highlighting the need for better policy alignment and strengthening recognition and feedback practices.

Keywords: Human talent, work performance, management, evaluation, training.

1. Universidad Estatal del Sur de Manabí. narciso.yoza@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0000-0002-2894-2302>

2. Universidad Estatal del Sur de Manabí. sanchez-wendy4913@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0009-0001-3172-2968>



RESUMO

O estudo foi realizado no Governo Autónomo Descentralizado Municipal de Paján, abordando a problemática relacionada à gestão de talento humano e seu impacto no desempenho laboral. O objetivo foi analisar como as políticas de gestão de talento humano influenciavam a produtividade e o cumprimento dos objetivos organizacionais. Foi utilizada uma metodologia de abordagem mista, com pesquisas aplicadas a 75 funcionários e uma entrevista com o chefe de talento humano. Os resultados indicaram que 27% dos funcionários percebem um impacto positivo das políticas, enquanto 32% o veem como negativo. As práticas mais valorizadas foram as sessões de feedback (27%) e o desenvolvimento profissional (24%). Quanto à clareza do sistema de avaliação, 38% o classificaram como “algo claro”. Em conclusão, a gestão de talento humano tem um impacto variável no desempenho, sendo necessária uma melhor aliança das políticas e o fortalecimento das práticas de reconhecimento e feedback.

Palavras-chave: Talento humano, desempenho laboral, gestão, avaliação, capacitação.

INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la gestión del talento humano ha sido reconocida como un factor clave para mejorar el desempeño laboral en las organizaciones. De acuerdo con Armstrong y Taylor (2020), una gestión estratégica de los recursos humanos no solo implica atraer y retener personal calificado, sino también garantizar su desarrollo continuo mediante la capacitación y el bienestar organizacional.

En un entorno global caracterizado por la competitividad y el cambio constante, las empresas y organizaciones públicas han adoptado modelos de gestión de talento que favorecen el desarrollo de competencias clave para la productividad y el éxito organizacional.

En América Latina, las instituciones han comenzado a priorizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, especialmente en el sector público. Diversos estudios han demostrado que la ineficiencia en la gestión del talento humano impacta directamente en los resultados operativos de los gobiernos locales y nacionales. Según García y Zaldívar (2022), muchas instituciones en la región enfrentan desafíos relacionados con la falta de personal capacitado y la baja motivación laboral, lo que afecta la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía.

En Ecuador, la gestión de talento humano en el sector público ha sido objeto de reformas en las últimas décadas. El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, como estructura de gestión local, ha buscado mejorar el desempeño de sus empleados a través de políticas de capacitación y evaluación. No obstante, según el Ministerio de Trabajo (2023), persisten problemas relacionados con la falta de recursos, la inadecuada planificación del desarrollo del personal y la escasa vinculación entre las metas institucionales y las capacidades del personal.

A nivel local, en el GAD Municipal Paján, se ha observado una baja correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, lo cual afecta la eficiencia en la prestación de servicios públicos. La problemática radica en la falta de un plan integral de capacitación y motivación que fomente el desarrollo de competencias y la mejora continua. Por lo tanto, el objetivo de este estudio es analizar cómo la gestión de talento humano incide en el desempeño laboral del GAD Municipal Paján, con el fin de proponer estrategias que optimicen la productividad y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Capacitación y desarrollo del talento humano

La capacitación y el desarrollo del talento humano son pilares fundamentales para mejorar el desempeño laboral en cualquier organización.

Según Basurto y Yoza (2022), la capacitación no solo está diseñada para mejorar las habilidades técnicas y el conocimiento de los empleados, sino que también busca fomentar una mayor motivación, satisfacción laboral y adaptabilidad frente a los cambios. En un entorno laboral cada vez más dinámico, donde la tecnología y las necesidades del mercado cambian constantemente, es crucial que los empleados actualicen sus habilidades de manera continua (Chicaiza, 2023). La capacitación efectiva tiene un impacto directo en la productividad, la calidad del trabajo y la eficiencia operativa.

Además, el desarrollo de competencias profesionales no solo fortalece el desempeño individual, sino que también contribuye al crecimiento organizacional en su conjunto (Abril, 2022). Las organizaciones que invierten en el desarrollo de su personal no solo logran un mejor rendimiento de sus empleados, sino que también incrementan su capacidad para innovar y adaptarse a los desafíos. La capacitación continua permite a los empleados enfrentar situaciones complejas con mayor confianza y eficacia, promoviendo un ambiente de aprendizaje y mejora constante que beneficia tanto a los individuos como a la organización en general (Cabezas & Brito, 2021).

Gestión del talento humano en el sector público

La gestión del talento humano en el sector público presenta tanto similitudes como diferencias con respecto al sector privado. Si bien ambos sectores buscan maximizar el desempeño laboral de sus empleados, las limitaciones normativas, presupuestarias y burocráticas a menudo imponen restricciones particulares en el sector público. Según Obando (2020), mientras que en el sector privado la gestión de talento está orientada hacia la competitividad, el crecimiento y la maximización de beneficios, en el sector público se centra más en la eficiencia, la transparencia y el cumplimiento de objetivos sociales.

Esta diferencia en los enfoques afecta cómo se diseñan las políticas de talento humano,

especialmente en áreas como la contratación, la evaluación del desempeño y la compensación (Espinoza & Montalvo, 2021).

Uno de los mayores retos que enfrenta la gestión del talento humano en el sector público es la rigidez en los procedimientos administrativos y las limitaciones en los recursos financieros, lo que a menudo impide la implementación de programas de capacitación y desarrollo con la misma flexibilidad que en el sector privado (Bravo, 2020). Sin embargo, el compromiso con el servicio público y la estabilidad laboral pueden servir como motivadores claves para los empleados en el sector público. A pesar de las restricciones, muchas organizaciones gubernamentales han comenzado a implementar estrategias de gestión de talento más alineadas con las prácticas del sector privado, como la capacitación orientada a competencias y el desarrollo de líderes dentro de la institución (Escobar, 2021).

Relación entre talento humano y desempeño laboral

La relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral es evidente en la forma en que una adecuada administración del personal puede mejorar la eficiencia y los resultados organizacionales. Según Zavala (2021), una gestión eficaz del talento humano se basa en la capacidad de identificar, desarrollar y motivar a los empleados de acuerdo con sus fortalezas y potencial. Esto incluye la implementación de programas de capacitación que no solo mejoren las habilidades técnicas de los empleados, sino que también les brinden oportunidades para crecer profesionalmente. Una fuerza laboral motivada y capacitada es más propensa a alcanzar niveles más altos de desempeño, tanto en calidad como en cantidad (Lozano, 2023).

La motivación también tiene un papel fundamental, ya que los empleados que se sienten valorados y respaldados por la organización tienden a mostrar mayor compromiso con sus tareas y metas laborales (Zambrano & Zambrano, 2021). Las organizaciones que fomentan un

entorno de apoyo, reconocimiento y desarrollo continuo tienen mayores probabilidades de retener a sus empleados y mejorar su desempeño. Por tanto, la gestión del talento humano no solo debe enfocarse en atraer talento, sino también en nutrirlo a través de estrategias que promuevan el aprendizaje, la motivación y la mejora constante, lo cual se traduce en un mejor rendimiento organizacional en general (Henriques & Cejas, 2023).

METODOLOGÍA

La metodología empleada fue de enfoque mixto y descriptivo, donde se combinaron encuestas aplicadas a 75 empleados y una entrevista al jefe de talento humano. Se utilizaron tanto el método deductivo como inductivo para analizar el impacto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del GAD Municipal Paján.

Así mismo, se aplicó el enfoque cuantitativo para recolectar datos numéricos mediante encuestas estructuradas, que permitieron obtener indicadores sobre satisfacción laboral, productividad y capacitación. Por otro lado, el método cualitativo se utilizó para profundizar en las percepciones de los empleados mediante la entrevista al jefe de talento humano, buscando comprender la experiencia y el impacto de las políticas aplicadas

Respecto a las técnicas, la entrevista cualitativa permitió obtener información detallada y específica del jefe de talento humano sobre los retos y sugerencias para mejorar el desempeño de los empleados. Simultáneamente, la encuesta, como técnica cuantitativa, se utilizó para recopilar datos sobre la percepción general de los empleados acerca de las políticas de talento humano, su satisfacción y el impacto de la capacitación en su desempeño.

En cuanto a la población, la investigación se realizó en el GAD Municipal Paján, que cuenta con 75 trabajadores. Se buscó analizar cómo las políticas de talento humano influyen en su desempeño, a través de la recolección de información relevante por medio de las técnicas mencionadas.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La siguiente tabla presenta una serie de indicadores clave obtenidos a partir de una entrevista con el director de talento humano del GAD Municipal Paján. Estos indicadores reflejan las prácticas de gestión de talento humano y su impacto en el desempeño laboral de los empleados, así como los mecanismos utilizados para medir, evaluar y mejorar dichas prácticas dentro de la institución.

Tabla 1

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

Indicador	Respuesta
Políticas de talento humano implementadas y su impacto en el desempeño laboral	Las políticas de talento humano se implementaron siguiendo un marco estructurado que incluye contratación, capacitación y evaluación continua. Estas políticas alinearon las competencias de los empleados con los objetivos organizacionales, logrando mejoras sustanciales en diversas áreas, aunque con variaciones en función de la adaptación y efectividad de cada unidad.

<p>Prácticas de gestión de talento humano con impacto positivo en el rendimiento laboral</p>	<p>Las prácticas más eficaces incluyeron programas de capacitación continua y retroalimentación periódica, lo que incrementó la motivación y desarrollo de habilidades de los empleados. Su impacto, aunque positivo, fue diferenciado según los departamentos y equipos.</p>
<p>Efecto de la capacitación y desarrollo profesional en la eficiencia del desempeño</p>	<p>La capacitación y el desarrollo profesional brindaron a los empleados nuevas habilidades y conocimientos, lo que contribuyó a mejorar la eficiencia en su desempeño. Sin embargo, el grado de mejora dependió de la relevancia de los programas y la disposición de los empleados para aplicar lo aprendido.</p>
<p>Medición del impacto de la gestión de talento humano en el rendimiento laboral</p>	<p>El impacto fue medido a través de indicadores de productividad, calidad del trabajo y satisfacción laboral. Estos proporcionaron una visión general que, si bien mostró áreas de éxito, también identificó la necesidad de ajustes en ciertos aspectos de la gestión.</p>
<p>Mecanismos para evaluar satisfacción y compromiso de los empleados y su influencia en el desempeño</p>	<p>Se aplicaron encuestas de satisfacción y evaluaciones periódicas para medir el compromiso y satisfacción de los empleados. Estos factores influyeron de manera variable en el desempeño, dependiendo de la coherencia y percepción de los empleados sobre los resultados obtenidos.</p>
<p>Estrategias de reclutamiento y selección de personal implementadas</p>	<p>Se implementaron estrategias de reclutamiento a través de múltiples canales, incluyendo la publicación de vacantes y entrevistas estructuradas. Aunque estas estrategias permitieron atraer candidatos adecuados, su efectividad varió según la claridad en los requisitos y la competitividad del mercado laboral.</p>
<p>Alineación de procesos de reclutamiento con las competencias requeridas</p>	<p>Se realizó un análisis detallado de las competencias necesarias para cada puesto, alineando los criterios de selección con los requisitos. La adecuación de los candidatos se vinculó directamente con la precisión del análisis y la correcta implementación del proceso de selección.</p>
<p>Criterios para evaluar la efectividad de las estrategias de reclutamiento y selección</p>	<p>Se evaluó la efectividad de las estrategias mediante la calidad de los candidatos seleccionados, el tiempo de cobertura de vacantes y la tasa de rotación. Estos indicadores reflejaron una efectividad aceptable, aunque los resultados variaron según las condiciones del mercado y las necesidades cambiantes del GAD.</p>

Integración de la gestión del talento humano en la selección de candidatos	La gestión del talento humano participó activamente en la definición de perfiles y evaluación de candidatos, lo que aseguró una mejor alineación entre las contrataciones y las necesidades organizacionales.
Herramientas y metodologías utilizadas para mejorar procesos de reclutamiento	Se utilizaron herramientas como software de gestión de candidatos y evaluaciones por competencias. Estas herramientas permitieron una mejora continua, siempre que fueran implementadas de manera efectiva y ajustadas a las necesidades organizacionales.
Criterios utilizados para evaluar el desempeño de los empleados	Los criterios incluyeron la calidad del trabajo, el cumplimiento de objetivos y la capacidad de trabajo en equipo. Estos criterios proporcionaron una visión integral del desempeño, aunque su aplicación fue diversa entre departamentos.
Actualización del sistema de evaluación del desempeño según necesidades actuales	Se implementaron planes de desarrollo profesional y oportunidades de promoción para adaptar el sistema de evaluación a las necesidades actuales, con resultados diversos en cuanto a la retención y desarrollo del talento.
Mecanismos de retroalimentación utilizados para mejorar el desempeño laboral	Se utilizaron revisiones periódicas y sesiones de retroalimentación para mejorar el desempeño de los empleados, con niveles de éxito variables según la receptividad de los empleados y la calidad del feedback.
Vinculación de resultados de evaluación del desempeño con oportunidades de desarrollo y promoción	Los resultados de la evaluación fueron utilizados para identificar áreas de mejora y facilitar oportunidades de desarrollo y promoción, aunque la percepción de equidad y transparencia varió entre los empleados.
Estrategias para asegurar un sistema de evaluación del desempeño justo y equitativo	Se establecieron criterios claros y procedimientos estandarizados para garantizar la equidad en las evaluaciones, aunque la percepción de justicia dependió de la implementación efectiva y la transparencia del proceso.

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

En relación con los resultados de la entrevista al director de talento humano del GAD Municipal Paján, se puede observar que las políticas de talento humano implementadas influyeron en el desempeño laboral de manera diversa, con mejoras notables en áreas donde se aplicaron con mayor rigor. Este hallazgo es coherente con lo planteado por Cabezas y Brito (2021), quienes afirman que una gestión estructurada del talento

humano contribuye a un rendimiento laboral efectivo, especialmente cuando las políticas se alinean adecuadamente con los objetivos organizacionales.

Asimismo, las prácticas de capacitación continua y retroalimentación regular mostraron un impacto positivo en la motivación y el desarrollo de competencias, lo cual coincide con los

estudios de Escobar (2021) y Cubas (2022), quienes identificaron que los programas de formación profesional inciden directamente en la productividad y en la calidad del trabajo. No obstante, es importante señalar que en el GAD Municipal Paján, el impacto de estas prácticas varió según el departamento, lo cual podría estar vinculado a la adecuación o relevancia de los programas ofrecidos, similar a lo señalado por Obando (2020), quien destacó la importancia de ajustar la capacitación a las necesidades específicas de cada área para maximizar su efectividad.

En cuanto a la medición del desempeño laboral a través de indicadores de productividad y satisfacción, los resultados del GAD Municipal Paján reflejaron una tendencia hacia la mejora, aunque con áreas que requerían ajustes. Este aspecto también fue abordado por Bravo (2020), quien en su investigación sobre el control interno en la administración de talento humano en gobiernos locales, señaló que la falta de un seguimiento riguroso de estos indicadores puede

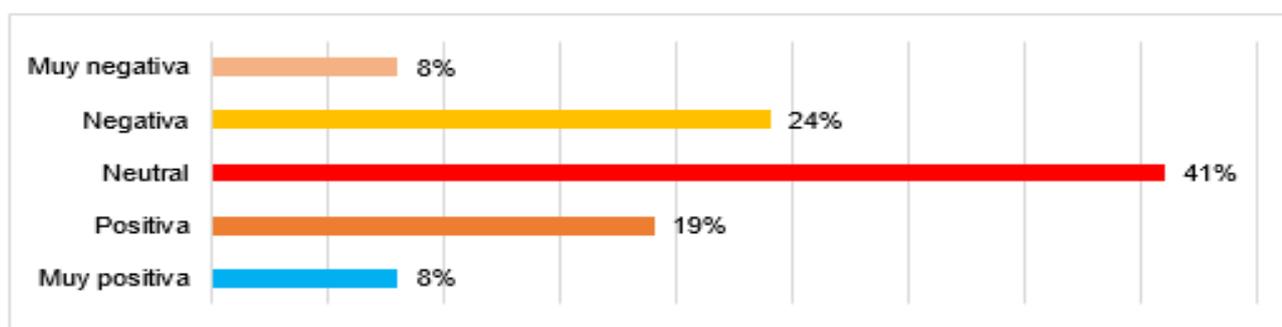
limitar la capacidad de mejorar el desempeño de manera continua. Es evidente que la evaluación sistemática y la retroalimentación constante son herramientas esenciales para mantener altos niveles de desempeño, como también lo indican García y Zaldívar (2022).

Finalmente, las estrategias de reclutamiento y selección implementadas en el GAD Municipal Paján, aunque bien estructuradas, mostraron variabilidad en su efectividad. Este resultado es comparable con el análisis realizado por Zavala (2021), quien argumentó que la alineación entre competencias requeridas y candidatos seleccionados puede verse afectada por factores externos, como la competencia en el mercado laboral. En este sentido, la integración de metodologías más sofisticadas y herramientas tecnológicas para la selección de personal podría ser una solución viable para mejorar la precisión en el proceso de contratación.

Encuesta a los funcionarios del GAD Municipal Paján

Figura 1

Influencia de las políticas de talento humano



Nota. Resultados de la encuesta a los funcionarios del GAD Municipal Paján.

La implementación de las políticas de talento humano en el GAD Municipal Paján tiene una influencia variada en el desempeño laboral, con un 27% de los empleados percibiendo un impacto positivo o muy positivo, mientras que un 41% se mantiene en una postura neutral y un 32% observa un impacto negativo o muy negativo. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Cabezas y Brito (2021), quienes señalan

que la efectividad de las políticas de talento humano depende en gran medida de su correcta alineación con las necesidades del personal y la organización.

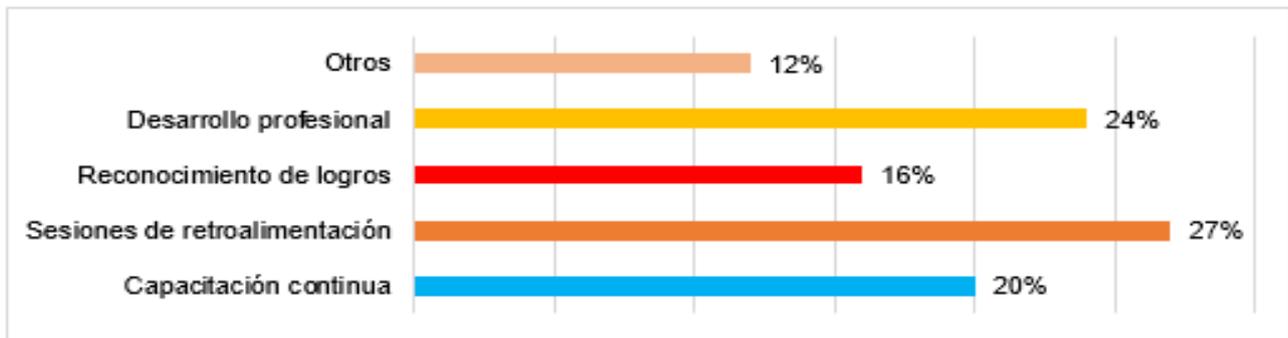
Además, estudios como los de Bravo (2020) indican que en muchos gobiernos locales, la falta de seguimiento y adaptación de las políticas puede generar una percepción de ineficiencia,

lo cual es consistente con el 32% de respuestas negativas en el presente estudio. Por otro lado, la postura neutral del 41% de los funcionarios puede estar relacionada con lo que Cubas (2022)

describe como una implementación de políticas que no siempre es percibida directamente por los empleados, lo que limita su influencia visible en el desempeño diario.

Figura 2

Prácticas de gestión de talento humano



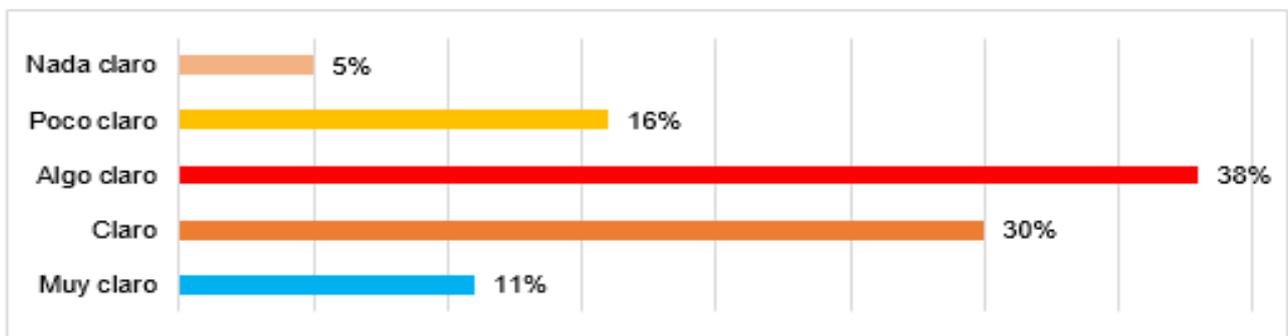
Nota. Resultados de la encuesta a los funcionarios del GAD Municipal Paján.

Las prácticas de gestión de talento humano con mayor impacto positivo en el rendimiento laboral dentro del GAD Municipal Paján son las sesiones de retroalimentación (27%) y el desarrollo profesional (24%), seguidas por la capacitación continua (20%) y el reconocimiento de logros (16%). Estos resultados coinciden con lo planteado por Escobar (2021), quien destaca que las sesiones de retroalimentación periódica fomentan la mejora del desempeño, ya que permiten a los empleados recibir orientación clara sobre sus áreas de mejora. Por su parte,

Obando (2020) resalta la importancia del desarrollo profesional y la capacitación continua en la motivación y retención del talento, lo cual se refleja en el 44% combinado de estas dos alternativas en este estudio. Sin embargo, el menor porcentaje de reconocimiento de logros (16%) sugiere que esta práctica no está siendo tan implementada o valorada como en otros contextos, como el señalado por Cubas (2022), donde el reconocimiento fue un factor clave para mejorar el compromiso y la satisfacción de los empleados.

Figura 3

Claridad del sistema de evaluación del desempeño



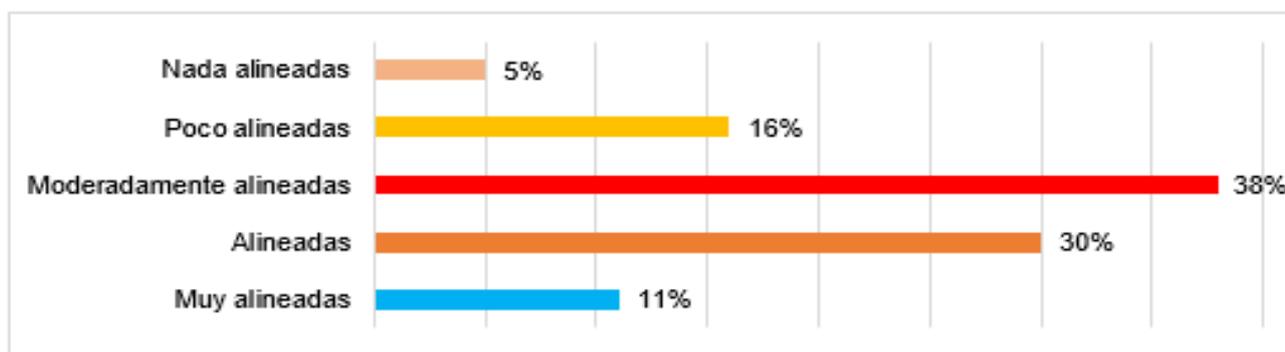
Nota. Resultados de la encuesta a los funcionarios del GAD Municipal Paján.

El sistema de evaluación del desempeño en el GAD Municipal Paján es percibido como “algo claro” por el 38% de los funcionarios, mientras que un 41% lo considera “claro” o “muy claro”, y un 21% lo percibe como “poco claro” o “nada claro”. Estos resultados indican que, aunque una mayoría relativa de empleados entiende el sistema, una porción significativa aún encuentra ambigüedad en su implementación. Este hallazgo está alineado con lo señalado por Lozano (2023), quien destaca que la falta de claridad en los sistemas de evaluación puede generar

desconfianza y afectaciones en la motivación de los empleados. Asimismo, Zavala (2021) sugiere que la transparencia en los criterios de evaluación es fundamental para asegurar la equidad y percepción positiva de los empleados, lo cual parece ser un área de mejora en este caso, dado el 21% de respuestas que indican falta de claridad. Por otro lado, Chicaiza (2023) también señala que la comunicación eficaz y la retroalimentación continua pueden mejorar la percepción de transparencia en los procesos de evaluación.

Figura 4

Efectividad de la retroalimentación post evaluación



Nota. Resultados de la encuesta a los funcionarios del GAD Municipal Paján.

El 38% de los empleados considera la retroalimentación post evaluación como “moderadamente efectiva”, mientras que un 30% la califica como “efectiva” o “muy efectiva”, y un 24% la percibe como “poco efectiva” o “inefectiva”. Esto refleja una variabilidad en la percepción de la utilidad de la retroalimentación, lo cual coincide con los hallazgos de Espinoza y Montalvo (2021), quienes señalan que la efectividad de la retroalimentación está directamente relacionada con la claridad y frecuencia con que se ofrece. Además, Bravo (2020) resalta que la falta de seguimiento adecuado en las sesiones de retroalimentación puede contribuir a que los empleados la perciban como ineficaz, lo que podría explicar el 24% de respuestas negativas en este estudio. Por su parte, Escobar (2021) destaca que la retroalimentación efectiva requiere un enfoque personalizado que no siempre se

implementa de manera consistente, lo que podría justificar la percepción de efectividad moderada en la mayoría de los casos.

CONCLUSIONES

La implementación de políticas de talento humano en el GAD Municipal Paján tiene un impacto variable en el desempeño laboral, donde una porción significativa de los empleados percibe un efecto positivo, especialmente en áreas donde se aplican con mayor rigor, pero existe la necesidad de ajustar y adaptar estas políticas para que su impacto sea más consistente en toda la organización.

Las prácticas de gestión de talento humano que más influyen en el rendimiento laboral son las sesiones de retroalimentación y el desarrollo

profesional, lo que evidencia la importancia de fomentar una cultura de retroalimentación continua y oportunidades de crecimiento. Sin embargo, es necesario fortalecer el reconocimiento de logros, ya que su implementación actual no es percibida como suficientemente efectiva.

El sistema de evaluación del desempeño en el GAD Municipal Paján, aunque es percibido como claro por una parte de los empleados, presenta áreas de mejora en términos de transparencia y comunicación, lo cual podría optimizarse mediante una mayor claridad en los criterios de evaluación y un enfoque más estructurado en la retroalimentación posterior a las evaluaciones para aumentar su efectividad percibida.

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>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Manual de prácticas de gestión de recursos humanos*.
- 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>
- Bravo, E. E. (2020). *Control interno en la administración del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la provincia de Manabí*. Obtenido de Dominio de las Ciencias, 6(4), 1312-1338: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i4.1546>
- Cabezas, C. B., & Brito, J. G. (2021). *La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo*. Obtenido de Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional págs. 742-761: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Chicaiza, E. M. (2023). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio "Lácteos Maribella"*. Obtenido de Religación: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades Vol. 8, N°. 35: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8910614>
- Cubas, N. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020*. Obtenido de [Tesis, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]: <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2628>
- Escobar, H. E. (2021). *Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la universidad técnica estatal de Quevedo*. Obtenido de [Tesis, Universidad Técnica Estatal de Quevedo]: <https://repositorio.uteq.edu.ec/items/df44cca4-8e25-46cd-984b-eaf287169b98>
- 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>
- García, J., & Zaldívar, L. (2022). *La gestión de recursos humanos en América Latina*.
- 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, 8(3-1), 194-213: https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1908/1591

Lozano, E. P. (2023). *Evaluación al desempeño del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal General Antonio Elizalde, provincia de Guayas*. Obtenido de [Tesis, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo]: <http://dspace.espoch.edu.ec/handle/123456789/19283>

Ministerio de Trabajo . (2023). *Informe de gestión laboral del sector público*.

Obando, M. P. (2020). *Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria*. Obtenido de ECA Sinergia págs. 166-173: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226645>

Zambrano, E. J., & Zambrano, J. D. (2021). *Evaluación del control interno en la dirección de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chone periodo 2017-2018*. Obtenido de [Tesis, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí]: <https://repositorio.espam.edu.ec/xmlui/handle/42000/1463>

Zavala, D. (2021). *Gestión del talento humano y competencias laborales en una empresa de comercialización de productos eléctricos, 2021*. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72373>