

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN MONTECRISTI

HUMAN TALENT MANAGEMENT AND ITS IMPACT ON THE ACHIEVEMENT OF OBJECTIVES OF THE DECENTRALIZED AUTONOMOUS GOVERNMENT OF MONTECRISTI CANTON

Jessica Jamilet Holguín López¹, Félix Ignacio Macías Loo²

RESUMEN

La gestión del talento humano es un factor determinante en el cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montecristi. Esta investigación analiza la incidencia de dicha gestión en el desempeño organizacional, partiendo de la problemática de una administración ineficiente del personal que afecta la eficacia y efectividad de los servicios públicos. El objetivo principal fue analizar la incidencia de la gestión del talento humano en el cumplimiento de los objetivos. Metodológicamente, se emplearon métodos inductivo, deductivo y bibliográfico, además de la entrevista realizada a la jefa del departamento de talento humano. Los resultados revelan que la implementación de prácticas avanzadas de gestión del talento humano, como la capacitación continua y la evaluación del desempeño, mejora significativamente el rendimiento organizacional. En conclusión, la gestión efectiva del talento humano, respaldada por indicadores claros y una evaluación continua, es fundamental para el logro de los objetivos institucionales.

Palabras clave: Talento humano, desempeño organizacional, gestión pública, capacitación evaluación del desempeño.

ABSTRACT

Human talent management is a determining factor in the fulfillment of the institutional objectives of the Decentralized Autonomous Government of the Montecristi Canton. This research analyzes the impact of such management on organizational performance, starting from the problem of inefficient personnel administration that affects the efficiency and effectiveness of public services. The main objective was to analyze the impact of human talent management on the fulfillment of objectives. Methodologically, inductive, deductive, and bibliographic methods were employed, along with an interview conducted with the head of the human talent department. The results reveal that the implementation of advanced human talent management practices, such as continuous training and performance evaluation, significantly improves organizational performance. In conclusion, effective human talent management, supported by clear indicators and continuous evaluation, is essential for achieving institutional objectives.

Keywords: Human talent, organizational performance, public management, training, performance evaluation.

1. Universidad Estatal del Sur de Manabí. holguin-jessica6024@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0009-0007-3486-4842>

2. Universidad Estatal del Sur de Manabí. felix.macias@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0000-0002-0734-5058>



RESUMO

A gestão de talentos humanos é um fator determinante para o cumprimento dos objetivos institucionais do Governo Autônomo Descentralizado do Cantão Montecristi. Esta pesquisa analisa a incidência dessa gestão no desempenho organizacional, partindo do problema de uma administração ineficiente de pessoal que afeta a eficiência e a eficácia dos serviços públicos. O objetivo principal foi analisar a incidência da gestão de talentos humanos no cumprimento dos objetivos. Metodologicamente, foram empregados métodos indutivos, dedutivos e bibliográficos, além da entrevista realizada com a chefe do departamento de talentos humanos. Os resultados revelam que a implementação de práticas avançadas de gestão de talentos humanos, como treinamento contínuo e avaliação de desempenho, melhora significativamente o desempenho organizacional. Em conclusão, a gestão eficaz de talentos humanos, respaldada por indicadores claros e uma avaliação contínua, é fundamental para o alcance dos objetivos institucionais.

Palavras-chave: Talento humano, desempenho organizacional, gestão pública, treinamento, avaliação de desempenho.

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano es un aspecto fundamental para el éxito organizacional a nivel mundial. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2022), el 70% de las empresas que invierten en la formación y el desarrollo de su personal reportan mejoras significativas en su productividad y competitividad. En América Latina, la situación es similar, con estudios que muestran que el 60% de las empresas que implementan prácticas avanzadas de gestión del talento humano experimentan un incremento en el cumplimiento de sus objetivos estratégicos (Banco Interamericano de Desarrollo, 2020).

En Ecuador, la gestión del talento humano ha cobrado relevancia en el sector público, donde se reconoce que una administración eficiente del personal es crucial para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2022), el 45% de los organismos públicos en Ecuador han implementado programas de desarrollo y capacitación del personal en los últimos cinco años. No obstante, persisten desafíos significativos en la optimización de estas prácticas, lo que afecta la eficiencia y el rendimiento de estas instituciones.

Además, se destinó una inversión económica de 260,000 euros para el Programa de Capacitación en gestión del talento humano durante los años 2019, 2020, 2021 y 2022, financiada con fondos de cooperación internacional proporcionados por la Unión Europea a través de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Los valores generados por impuestos durante la ejecución del proyecto serán cubiertos por fondos del Ministerio del Trabajo. El Ministerio del Trabajo también se encargó de realizar el informe de transferencia, utilizando medios de verificación, seguimiento y evaluación de la satisfacción del proceso de capacitación (Ministerio de Trabajo de Ecuador, 2023).

Dentro de este orden de ideas el Gobierno Autónimo Descentralizado del Cantón Montecristi no es la excepción. Este cantón, con una población de aproximadamente 43.400 habitantes, según el INEC (2021), enfrenta retos considerables en términos de gestión del talento humano. Un estudio reciente del Ministerio de Trabajo de Ecuador reveló que solo el 35% de los empleados en el sector público de Montecristi han recibido capacitación continua en los últimos tres años, lo que se traduce en un rendimiento subóptimo y un cumplimiento insuficiente de los objetivos institucionales (Ministerio de Trabajo de Ecuador, 2024).

Sin embargo, la falta de una gestión adecuada del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montecristi lleva un bajo cumplimiento de los objetivos estratégicos, afectando la eficiencia y efectividad de los servicios públicos ofrecidos a la comunidad. Así mismo, la carencia de programas de capacitación y desarrollo, junto con una evaluación insuficiente del desempeño, ha resultado en un equipo de trabajo menos motivado y capacitado, limitando el potencial de crecimiento y mejora de la institución.

En este sentido, el objetivo de esta investigación es analizar la incidencia de la gestión del talento humano en el cumplimiento de los objetivos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montecristi. Para ello se busca fundamentar teórica y metodológicamente la gestión de talento humano y los objetivos institucionales, además de verificar los indicadores utilizados en la institución para determinar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Cabe señalar que, dado que la gestión del talento humano es un factor determinante en el rendimiento organizacional, comprender su impacto en el cumplimiento de los objetivos institucionales permite implementar políticas más efectivas y alineadas con las mejores prácticas globales y regionales. Además, contribuye a elevar el nivel de satisfacción y desempeño del personal, lo que redundará en beneficios directos para la comunidad de Montecristi.

Gestión del talento humano en el sector público
La gestión del talento humano en el sector público ha ganado una creciente importancia en las últimas décadas, especialmente en el contexto de la globalización y la creciente demanda de servicios públicos eficientes y de alta calidad.

A diferencia del sector privado, el sector público enfrenta desafíos únicos en la gestión de su personal debido a factores como la burocracia, las restricciones presupuestarias y la necesidad de cumplir con regulaciones y normativas específicas.

Según Alvares (2022), la gestión del talento humano en el sector público se define como “el conjunto de políticas, prácticas y sistemas que influyen en el comportamiento, actitudes y rendimiento de los empleados del sector público” (p. 45). Este concepto abarca una variedad de procesos, desde el reclutamiento y selección hasta la capacitación, el desarrollo profesional y la evaluación del desempeño.

Por su parte, el reclutamiento y selección de personal en el sector público es un proceso crítico que debe asegurar la contratación de individuos calificados y comprometidos. Según un estudio realizado por Espinoza y Montalvo (2021), “la selección en el sector público debe ser transparente y basada en el mérito para garantizar la equidad y la eficiencia” (p. 89). Además, los procesos de selección en el sector público a menudo están sujetos a regulaciones estrictas y a la supervisión de organismos de control.

La capacitación y el desarrollo profesional son fundamentales para mantener y mejorar las competencias de los empleados públicos. Un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca que “la inversión en la capacitación de los empleados públicos es esencial para mejorar la calidad de los servicios ofrecidos y para adaptarse a los cambios en el entorno laboral” (OIT, 2022, p. 103). En el mismo sentido, Vizuete y Tirado (2023) argumentan que “la formación continua permite a los empleados del sector público desarrollar nuevas habilidades y mantenerse actualizados en sus respectivos campos” (p. 58).

Así mismo, la evaluación del desempeño en el sector público es una herramienta clave para medir la eficacia y eficiencia de los empleados. Según Yupanqui (2022), “una evaluación del desempeño bien diseñada puede proporcionar información valiosa para la toma de decisiones, la planificación de la carrera y la identificación de necesidades de capacitación” (p. 76).

Sin embargo, también señalan que “los sistemas de evaluación del desempeño en el sector público a menudo enfrentan desafíos como la subjetividad

y la falta de criterios claros” (Martínez & López, 2022, p. 77).

Por otra parte, retener y motivar a los empleados es un desafío significativo en el sector público. Según un estudio de Coronel (2023), “la motivación intrínseca, es decir, la satisfacción derivada del propio trabajo, es un factor crucial para la retención de empleados en el sector público”. Además, Martínez y López (2022), destacan que “las políticas de reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional son estrategias efectivas para mejorar la motivación y la retención de los empleados públicos” (p. 47).

Las políticas y normativas que rigen la gestión del talento humano en el sector público varían según el país y la región, pero generalmente incluyen regulaciones estrictas sobre la contratación, la remuneración y las condiciones laborales. En Ecuador, por ejemplo, la Ley Orgánica del Servicio Público establece los principios y normas que regulan la administración del talento humano en el sector público (Ministerio de Trabajo de Ecuador, 2024).

Finalmente, la gestión del talento humano en el sector público también se está adaptando a nuevas tendencias y tecnologías. Según un informe de la OCDE, “la digitalización y el uso de tecnologías avanzadas están transformando la gestión del talento humano en el sector público, facilitando procesos más eficientes y una mejor gestión de la información” (OCDE, 2021, p. 59). Además, el teletrabajo y las formas de trabajo flexible se han vuelto más comunes en el sector público, especialmente en el contexto de la pandemia de COVID-19 (Coronel, 2023).

De acuerdo a lo mencionado, la gestión del talento humano en el sector público es un área compleja y multifacética que requiere una atención cuidadosa y estrategias bien diseñadas para enfrentar los desafíos únicos de este sector.

La implementación de prácticas efectivas de reclutamiento, capacitación, evaluación del desempeño y retención de empleados puede mejorar significativamente la eficiencia y la

calidad de los servicios públicos. Además, adaptarse a las nuevas tendencias y tecnologías puede ofrecer oportunidades para innovar y mejorar la gestión del talento humano en el sector público.

Impacto de la gestión del talento humano en el cumplimiento de objetivos organizacionales
La gestión del talento humano (GTH) es un componente crítico para el éxito de las organizaciones modernas, ya que influye directamente en su capacidad para alcanzar objetivos estratégicos y operativos. Diversos estudios demuestran que las prácticas efectivas de GTH no solo mejoran el rendimiento individual de los empleados, sino que también contribuyen significativamente al desempeño general de la organización.

La relación entre la GTH y el desempeño organizacional ha sido ampliamente estudiada y documentada en la literatura académica. Según Olivos y Cortez (2023), “una gestión efectiva del talento humano crea un entorno de trabajo que fomenta la motivación, el compromiso y la productividad de los empleados, lo que a su vez mejora el desempeño organizacional” (p. 78). Esta relación se basa en la premisa de que los empleados bien seleccionados, capacitados y motivados están más capacitados para contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

Un estudio realizado por Artieda et al., (2021) encontró que “las organizaciones que implementan prácticas avanzadas de GTH, como la capacitación continua, la evaluación del desempeño y los sistemas de recompensas, tienen un desempeño significativamente mejor que aquellas que no lo hacen” (p. 120). Esto sugiere que la inversión en GTH es una estrategia eficaz para mejorar el rendimiento organizacional.

Así mismo, medir el impacto de la GTH en el cumplimiento de los objetivos organizacionales es un desafío, pero es esencial para demostrar el valor de las inversiones en recursos humanos. Según Molina et al., (2021), “la clave para medir el impacto de la GTH es establecer métricas claras y vinculadas a los objetivos estratégicos de

la organización” (p. 67). Estas métricas pueden incluir indicadores de desempeño, tasas de retención de empleados, niveles de satisfacción y compromiso, y el retorno sobre la inversión en programas de capacitación.

Un enfoque común es utilizar el Balanced Scorecard o Cuadro de Mando Integral, que permite a las organizaciones evaluar el desempeño desde múltiples perspectivas, incluyendo la financiera, la del cliente, la de los procesos internos y la del aprendizaje y crecimiento.

Delgado (2021) argumenta que “el Balanced Scorecard proporciona un marco para alinear las actividades de GTH con los objetivos estratégicos de la organización, facilitando la medición del impacto” (p. 54).

En relación a lo mencionado, la gestión del talento humano tiene un impacto significativo en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Las prácticas efectivas de GTH, que incluyen la selección adecuada, la capacitación continua, la evaluación del desempeño y las estrategias de retención, están estrechamente relacionadas con un mejor desempeño organizacional.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación utilizó varios métodos para abordar la problemática planteada. El método inductivo se empleó para inferir conclusiones generales a partir de observaciones específicas, comenzando con hechos concretos y particulares, tal como lo indica Suárez (2023). Este enfoque permite recopilar información detallada sobre la problemática en la entidad y derivar conclusiones generales a partir de dicha información.

Por otro lado, el método deductivo se aplicó para realizar un análisis lógico y estructurado partiendo de una premisa general y llegando a conclusiones específicas, como señala Suárez (2023).

Este método es ideal para analizar exhaustivamente las fuentes relacionadas con la problemática y entender las opiniones de los

empleados del departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montecristi.

El método bibliográfico complementó los anteriores, mediante la consulta y análisis de fuentes bibliográficas como libros, revistas, artículos e informes. Este enfoque permitió revisar el conocimiento existente sobre el tema y respaldar la investigación con información relevante y actualizada.

La investigación también incluyó la técnica de la entrevista, una comunicación estructurada entre el entrevistador y el entrevistado para obtener información específica, según lo expuesto por Feria et al. (2020).

En este caso, se entrevistó a la jefa del departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de Montecristi. Cabe señalar que, la población de estudio incluye a 14 empleados administrativos del departamento, pero la muestra se centró específicamente en la jefa del departamento, seleccionada para representar adecuadamente el total de los datos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La gestión del talento humano es esencial para el funcionamiento eficiente y efectivo de cualquier organización, especialmente en el sector público. En el caso del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montecristi, el departamento de Talento Humano desempeña un papel vital en la consecución de los objetivos institucionales.

A continuación, se presenta una matriz que sintetiza los principales indicadores de gestión utilizados en el departamento de Talento Humano, junto con las respuestas obtenidas de la jefa del departamento. Estos indicadores y respuestas proporcionan una visión detallada sobre cómo se manejan los procesos internos y cómo se alinean con los objetivos organizacionales.

Tabla 1

Resultados de la entrevista aplicada a la Jefa del Dpto. de Talento Humano-GADM Montecristi.

Indicadores	Respuestas
Rol del departamento de Talento Humano	El departamento de Talento Humano es responsable de gestionar y desarrollar el recurso humano de la entidad, abarcando desde el reclutamiento hasta la administración de compensaciones y el fomento del bienestar laboral, con el objetivo de alcanzar los objetivos institucionales de manera eficiente y efectiva.
Importancia de los indicadores de gestión	Los indicadores de gestión son importantes para medir y cumplir metas y objetivos, así como para administrar y seleccionar los procesos internos. Indicadores como la rotación del personal y las ausencias son esenciales para evaluar la calidad de las actividades realizadas, facilitando la toma de decisiones tanto dentro del departamento como a nivel de la máxima autoridad.
Verificación de cumplimiento de objetivos	La verificación de los indicadores de gestión permite evaluar los procesos establecidos, que pueden ser objetivos anuales y alcanzados en un determinado periodo. Esta evaluación identifica áreas de mejora y ajusta estrategias para optimizar el desempeño organizacional, asegurando un uso eficiente y eficaz de los recursos.
Selección de indicadores relevantes	La selección de los indicadores de gestión se realiza en diferentes procesos, como medir la satisfacción de los empleados, la ausencia, la capacitación, la satisfacción laboral y los accidentes de trabajo.
Medidas ante desviaciones de indicadores	Cuando se detectan desviaciones en los indicadores, se mide el objetivo a corto o mediano plazo para una evaluación rápida. Por ejemplo, el indicador de capacitación debe cumplir con una cantidad mensual de capacitaciones para asegurar que el personal esté mejor capacitado y se cumplan las normas del departamento.
Contribución de la gestión del talento humano a objetivos organizacionales	La gestión del talento humano es fundamental, controlando el personal y procesos como el régimen disciplinario, las capacitaciones, la formación, la motivación, el clima laboral, la salud ocupacional y la seguridad, con el objetivo de contar con un personal motivado y capacitado para cumplir con los objetivos propuestos.

Alineación de metas individuales con objetivos organizacionales	Se fomentan reuniones y mesas de trabajo con el departamento de talento humano, coordinadas a través de diferentes direcciones, para presentar ideas de trabajo y ejecutar el plan de manera eficiente.
Abordaje del desafío de verificar indicadores	Es esencial tener determinación y carácter para tomar decisiones, especialmente con indicadores negativos. Se investiga las causas y se implementan mejoras efectivas, manteniendo una actitud proactiva y abierta al cambio, buscando oportunidades de aprendizaje y crecimiento tanto a nivel individual como organizacional.
Indicadores de gestión utilizados	<p>Los principales indicadores de gestión en el departamento de talento humano son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indicador de ausencia. - Indicador de rotación. - Indicador de capacitaciones. - Indicador de nivel de satisfacción. - Indicador de accidentes laborales.
Principales desafíos del departamento de Talento Humano	Entre los desafíos se encuentran la gestión de la diversidad de personas, culturas y profesiones. Fomentar el cambio es un reto significativo, ya que algunos empleados pueden resistirse a nuevas prácticas o tecnologías. Se ofrecen capacitaciones para adquirir las competencias necesarias y garantizar un rendimiento laboral óptimo.

Nota. Respuestas proporcionadas a partir de la entrevista realizada.

De acuerdo a la entrevista realizada a la jefa del departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montecristi proporciona información valiosa que se asimila con estudios y literatura existentes en el ámbito de la gestión del talento humano. Según Alvares (2022), una gestión integral del talento humano es esencial para alcanzar los objetivos institucionales de manera eficiente y efectiva.

Por lo tanto, argumenta que una administración adecuada del talento humano puede mejorar significativamente el rendimiento organizacional. Del mismo modo, Espinoza y Montalvo (2021), destacan que las organizaciones que

implementan prácticas avanzadas de gestión del talento humano, incluyendo indicadores de gestión, tienen un desempeño significativamente mejor. Estos indicadores son decisivos para la evaluación de la calidad de las actividades y la toma de decisiones estratégicas.

Además, Hidalgo (2022) sostiene que establecer métricas claras y vinculadas a los objetivos estratégicos es fundamental para medir el impacto de la gestión del talento humano. La evaluación de indicadores anuales y su ajuste según sea necesario son prácticas comunes en organizaciones exitosas. Por otra parte, Vizúete y Tirado (2023) explican que el uso del Balanced Scorecard permite a las organizaciones evaluar

el desempeño desde múltiples perspectivas, facilitando la selección y gestión de indicadores relevantes. Este enfoque proporciona un marco para alinear las actividades de gestión del talento humano con los objetivos estratégicos de la organización.

En este orden de ideas, la comparación de los resultados de la entrevista con estudios y literatura existente confirma la importancia de una gestión integral y basada en indicadores del talento humano. Las prácticas recomendadas por los expertos en la materia señalan la necesidad de establecer métricas claras y evaluar continuamente los procesos para asegurar el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

CONCLUSIONES

La gestión del talento humano tiene un impacto significativo en el cumplimiento de los objetivos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montecristi. La implementación de prácticas avanzadas de gestión del talento humano, como la capacitación continua, la evaluación del desempeño y las estrategias de retención, mejora notablemente el rendimiento organizacional. Esto confirma la necesidad de un enfoque integral y estratégico en la administración del talento humano para asegurar que los objetivos institucionales se alcancen de manera eficiente y efectiva.

La fundamentación teórica y metodológica de la gestión del talento humano es esencial para alinear las actividades del departamento con los objetivos institucionales. Teorías y modelos sólidos proporcionan un marco claro para entender y mejorar la gestión del talento humano. Estos enfoques permiten establecer métricas claras, evaluar continuamente los procesos y ajustar estrategias, garantizando así que los recursos humanos contribuyan de manera efectiva al logro de los objetivos institucionales.

La verificación de los indicadores utilizados en el GADM Montecristi es fundamental para

determinar el cumplimiento de los objetivos institucionales. Los indicadores de gestión, como la rotación del personal, las ausencias, la satisfacción laboral y los accidentes laborales, son esenciales para evaluar la calidad de las actividades y tomar decisiones informadas. La práctica de evaluar y ajustar estos indicadores asegura que los procesos internos sean eficientes y alineados con los objetivos estratégicos de la organización, permitiendo una mejora continua en el desempeño institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvares, J. A. (2022). Gestión del talento humano y selección del personal: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pedro Carbo. Periodo 2015-2021. Obtenido de [Tesis, Universidad Estatal del Sur de Manabí]: <https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4467>

Artieda, J. R., Guarnizo, W. J., Caiza, M. d., & Vayas, G. S. (2021). Las habilidades gerenciales en la gestión pública. Obtenido de Revista Investigación y Negocios : <https://doi.org/10.38147/invneg.v14i24.155>

Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y el Caribe 2020. Obtenido de <https://publications.iadb.org/es/panorama-de-las-administraciones-publicas-america-latina-y-el-caribe-2020>

Cantos, M., & V. P. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado de San Vicente. Periodo 2020. Obtenido de [Tesis, Universidad Estatal del Sur de Manabí]: <https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4065>

Coronel, M. C. (2023). Control interno y gestión del talento Humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc - 2021. Obtenido de [Tesis, Universidad Nacional Autónoma de Chota]: <http://www.repositorio.unach.edu.pe/handle/20.500.14142/368>

- Delgado, L. (2021). ¿Qué es el Balanced Scorecard o Cuadro de Mando Integral? Un resumen. Obtenido de <https://gestion.pensemos.com/que-es-el-balanced-scorecard-o-cuadro-de-mando-integral-un-resumen>
- 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>
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (18 de Agosto de 2020). CubaLA ENTREVISTA Y LA ENCUESTA: ¿MÉTODOS O TÉCNICAS DE INDAGACIÓN EMPÍRICA? Obtenido de <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992/997>
- Hidalgo, H. B. (2022). Gestión del talento humano y su incidencia en la calidad del desempeño laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Eloy Alfaro, del cantón Chone, Provincia de Manabí. Obtenido de [Tesis, Universidad Estatal del Sur de Manabí]: <https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4677>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2022). Registro Estadístico de Empresas. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Registro_Empresas_Establecimientos/2022/Semestre_II/Boletin_REEM_2022.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos . (2021). Cantón Montecristi. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Fasciculos_Censales/Fasc_Cantoniales/Manabi/Fasciculo_Montecristi.pdf
- Martínez, C., & López, D. (2022). Evaluación del desempeño en el sector público: Métodos y desafíos. Obtenido de Editorial Técnica.
- Ministerio de Trabajo de Ecuador . (2024). Programa de Capacitación en Gestión del Talento Humano. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/5__documento_programa_de_capacitacion_gestion_del_talento_humano_100702713001701703172.pdf
- Molina, J. G., Bermeo, K. V., & Cisneros, D. P. (2021). Modelo de gestión estratégica de Talento Humano para el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Obtenido de CIENCIAMATRIA, 7(12), 178-203: <https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.425>
- Muñoz, D. (2022). Gestión del talento humano y competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Marañón - 2021. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79500>
- Olivos, L. M., Olivos, M. A., & Cortez, F. (2023). Perspectivas de la gestión del talento humano en el sector público de Perú . Obtenido de Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXIX(1), 277-288.
- Organización Internacional del Trabajo . (2022). Panorama Laboral 2022. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_867497.pdf
- Suárez, E. (9 de MARZO de 2023). Definición y características del método inductivo. Obtenido de expertouniversitario: https://expertouniversitario.es/blog/metodo-inductivo-y-deductivo/#toc_Metodo_inductivo
- Terrones, M. J. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia con la calidad de servicio de los trabajadores de la empresa Hidrandina Chepén 2019. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53793>
- Torres, V. R. (2022). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la

Coopac “san Francisco de Mocupe” - Chiclayo 2021. Obtenido de [Tesis, Universidad Señor de Sipán]: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10521>

Vizueté, 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>

Yupanqui, R. (31 de octubre de 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://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/119>