

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS SERVIDORES DEL GADM PUERTO LÓPEZ

HUMAN TALENT MANAGEMENT IN THE TRAINING AND DEVELOPMENT OF GADM PUERTO LÓPEZ EMPLOYEES

Aldrin Jefferson Calle García¹, José Gregorio Muñiz Quimis²

RESUMEN

La gestión de talento humano en el GADM Puerto López enfrenta diversas problemáticas, principalmente la falta de recursos y el desconocimiento de las normativas, lo que impacta negativamente en la capacitación constante de los empleados. De este modo, el objetivo del estudio fue determinar cómo la gestión de talento humano influye en la formación y capacitación de los servidores durante el periodo 2022. La metodología incluyó investigación bibliográfica y cualitativa, con métodos deductivo-inductivo, histórico-lógico y descriptivo, aplicando encuestas y entrevistas a una muestra de 160 empleados. Los resultados mostraron que solo el 38% de los empleados han sido evaluados para medir sus conocimientos y habilidades, y el 53% considera inefectivas las capacitaciones recibidas. Las principales barreras para la capacitación constante son el desconocimiento de las normas (48%) y la falta de recursos (28%).

Palabras clave: Talento humano, formación, capacitación, evaluación, GADM Puerto López.

ABSTRACT

Human talent management in GADM Puerto López faces various problems, primarily the lack of resources and the lack of knowledge of regulations, which negatively impacts the constant training of employees. Thus, the objective of the study was to determine how human talent management influences the training and development of employees during the 2022 period. The methodology included bibliographic and qualitative research, using deductive-inductive, historical-logical, and descriptive methods, applying surveys and interviews to a sample of 160 employees. The results showed that only 38% of employees have been evaluated to measure their knowledge and skills, and 53% consider the training received to be ineffective. The main barriers to constant training are the lack of knowledge of regulations (48%) and the lack of resources (28%).

Keywords: Human talent, training, development, evaluation, GADM Puerto López.

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

2. Universidad Estatal del Sur de Manabí. muniz-jose8478@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0009-0001-6446-6470>



RESUMO

A gestão de talento humano no GADM Puerto López enfrenta vários problemas, principalmente a falta de recursos e o desconhecimento das normativas, o que impacta negativamente na formação constante dos funcionários. Assim, o objetivo do estudo foi determinar como a gestão de talento humano influencia a formação e capacitação dos servidores durante o período de 2022. A metodologia incluiu pesquisa bibliográfica e qualitativa, utilizando métodos dedutivo-indutivo, histórico-lógico e descritivo, aplicando questionários e entrevistas a uma amostra de 160 funcionários. Os resultados mostraram que apenas 38% dos funcionários foram avaliados para medir seus conhecimentos e habilidades, e 53% consideram as capacitações recebidas ineficazes. As principais barreiras para a capacitação constante são o desconhecimento das normativas (48%) e a falta de recursos (28%).

Palavras-chave: Talento humano, formação, capacitação, avaliação, GADM Puerto López.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la gestión del talento humano es un factor crucial para el desarrollo organizacional y la competitividad. Las empresas y organizaciones reconocen cada vez más la importancia de invertir en la formación y capacitación de sus empleados para mantener un alto nivel de desempeño y adaptabilidad en un entorno económico y tecnológico en constante cambio. Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (2022), la capacitación continua es esencial para que los trabajadores adquieran habilidades relevantes y se adapten a las nuevas demandas del mercado laboral.

En América Latina, la gestión del talento humano enfrenta desafíos únicos, incluidos la falta de recursos y las desigualdades económicas. Sin embargo, hay un creciente reconocimiento de que la inversión en capital humano es fundamental para el desarrollo económico sostenible.

Estudios realizados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2020), indican que los países de la región están implementando políticas de formación y capacitación para mejorar la competitividad y reducir la brecha de habilidades. Estas iniciativas son cruciales para promover el desarrollo y la inclusión social en la región.

En Ecuador, la gestión del talento humano ha adquirido mayor relevancia en el sector público, con el objetivo de mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios prestados a los ciudadanos.

La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) establece la capacitación como un derecho y una obligación para los servidores públicos, con el fin de garantizar su desarrollo profesional y mejorar su desempeño. A pesar de estos avances, persisten desafíos en la implementación efectiva de programas de capacitación, debido a limitaciones presupuestarias y administrativas.

A nivel local, el GAD Municipal de Puerto López enfrenta dificultades para garantizar una formación y capacitación adecuadas a sus servidores, lo que afecta negativamente su desempeño y la calidad de los servicios públicos.

De este modo, el objetivo de este estudio es determinar cómo incide la gestión de talento humano en la formación y capacitación de los servidores del GAD Municipal de Puerto López durante el periodo 2022.

Este análisis permite identificar las fortalezas y debilidades de los programas actuales y proponer estrategias para mejorar la eficiencia y efectividad de la capacitación en el municipio.

La gestión del talento en el sector público

La gestión pública se refiere al conjunto de acciones mediante las cuales las entidades intentan alcanzar sus objetivos y metas, enmarcados en las políticas gubernamentales establecidas por el Ejecutivo. De acuerdo a Manzares (2023), una gestión pública eficaz mejora la atención a los ciudadanos, asegurando que los procesos para la entrega de productos o servicios se realicen de manera adecuada y satisfactoria.

En el mundo globalizado y cambiante de hoy, es decisivo replantear cómo se gestionan las organizaciones, especialmente las públicas. Estas instituciones, con sus perspectivas estructurales, culturales, económicas y sociales, deben orientar sus esfuerzos hacia la competitividad plena, tanto de sus trabajadores como de sus líderes (Martínez, 2023).

Espinoza y Cachipundo (2024), indican que las instituciones del sector público, gestionadas tanto por el gobierno nacional, provincial como local, experimentan cambios significativos en su infraestructura y sistema organizacional debido a los avances tecnológicos y científicos. Esto ha llevado a la necesidad de contratar profesionales responsables y capacitados, así como de educar al personal existente, proporcionándoles las herramientas necesarias para trabajar de manera más eficiente y ofrecer servicios de calidad.

La administración del talento humano tiene un rol crucial en este contexto, ya que debe ser creativa, innovadora y eficiente. Su labor no solo implica seleccionar personal capacitado, sino también asegurar que este cumpla adecuadamente con sus responsabilidades.

Para lograrlo, es esencial proporcionar a los empleados motivación, incentivos, capacitación y un ambiente organizacional adecuado, satisfaciendo sus necesidades básicas, como empleo seguro, prestaciones sociales, salario y trato digno. Sin embargo, estas compensaciones deben ir acompañadas de una evaluación del

desempeño (García, Calle, & Solórzano, 2023). Lamentablemente, muchas entidades públicas optan por otros métodos de selección de personal y descuidan la capacitación del personal existente. Pino y Marbella (2023), subrayan que el futuro organizacional de una entidad depende también de su capacidad para generar cambios en sus procesos y contar con personal competente que responda a las nuevas demandas, más allá de sus capacidades financieras.

La gestión de talentos en el sector público comprende tres componentes clave: selección de talentos, desarrollo y retención. En la selección, es crucial utilizar indicadores que demuestren que la persona evaluada tiene las capacidades necesarias.

En el desarrollo, es esencial mejorar los elementos cognitivos y fomentar su transmisión colectiva, sin descuidar los valores y la cultura del trabajo en equipo. En cuanto a la retención, una correcta ejecución puede representar un valor estratégico significativo para la entidad (Castro & Delgado, 2020). Basantes y Guamán (2020), proponen la creación de un “comité de planeación” en las entidades públicas para implementar estrategias de gestión de talentos, que incluya reclutamiento, selección, rediseño de puestos, evaluación del desempeño, entrega de incentivos, formación, desarrollo y aprendizaje, higiene y seguridad, supervisión de relaciones laborales, promoción de la calidad de vida y creación de un banco de datos y sistema de información administrativa.

Formación y capacitación en la gestión de talento humano

La formación y capacitación en la gestión de talento humano se refieren a los procesos mediante los cuales se desarrollan las habilidades, conocimientos y competencias de los empleados para mejorar su desempeño y adaptabilidad en el entorno laboral. Según Gaspar (2021), la capacitación es una herramienta clave que permite a los individuos actualizar sus habilidades y conocimientos, preparándolos para asumir

nuevas responsabilidades y enfrentar los desafíos del mercado laboral.

Existen varios tipos de capacitación que pueden implementarse en las organizaciones, cada uno adaptado a diferentes necesidades y objetivos. Entre los más comunes se encuentran:

Capacitación inicial: Orientada a nuevos empleados para familiarizarlos con la organización, sus políticas, procedimientos y cultura organizacional (Guerrero, González, & Maldonado, 2020).

Capacitación técnica: Enfocada en el desarrollo de habilidades específicas relacionadas con el trabajo que los empleados deben realizar (Damian, 2023).

Capacitación en habilidades blandas: Se centra en mejorar competencias como la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo y la gestión del tiempo (Guerrero, González, & Maldonado, 2020).

Capacitación continua: Proceso permanente de actualización y perfeccionamiento de conocimientos y habilidades a lo largo de la carrera profesional de los empleados (Guerrero, González, & Maldonado, 2020).

Beneficios de la capacitación para los servidores públicos

La capacitación de los servidores públicos ofrece numerosos beneficios tanto para los individuos como para las organizaciones gubernamentales.

A nivel individual, la capacitación mejora la competencia y confianza de los empleados, lo que a su vez incrementa su motivación y satisfacción laboral (Morejón, 2021). Además, permite a los servidores públicos estar al tanto de las nuevas leyes, regulaciones y tecnologías, asegurando que su desempeño sea eficiente y conforme a los estándares actuales (Gaspar, 2021)

Para las organizaciones, la capacitación contribuye a una mayor eficiencia operativa y calidad en el servicio. Un personal bien capacitado puede realizar sus tareas de manera más efectiva, reduciendo errores y mejorando la atención al ciudadano (Alva, 2022). Asimismo, la capacitación promueve una cultura de aprendizaje continuo y adaptación al cambio, lo que es crucial en el dinámico entorno del sector público (Ortiz, 2021).

Métodos y Estrategias de Formación Continua

La formación continua es esencial para mantener la competitividad y relevancia de los empleados en un entorno laboral en constante evolución. Entre los métodos y estrategias más efectivos se encuentran:

Capacitación en el trabajo: Involucra el aprendizaje práctico y la formación directa en el lugar de trabajo, permitiendo a los empleados adquirir habilidades específicas mientras realizan sus tareas diarias (Bogona & Yzquierdo, 2023).

Seminarios y talleres: Estas actividades proporcionan un ambiente estructurado para el aprendizaje, donde los empleados pueden adquirir nuevos conocimientos y habilidades de manera intensiva (Bogona & Yzquierdo, 2023).

E-learning: El uso de plataformas digitales para la capacitación ofrece flexibilidad y accesibilidad, permitiendo a los empleados aprender a su propio ritmo y desde cualquier ubicación (Bogona & Yzquierdo, 2023).

Mentoría y coaching: Estos métodos facilitan el desarrollo profesional a través de la guía y el apoyo de mentores o coaches experimentados, ayudando a los empleados a alcanzar sus metas y mejorar su desempeño (Bogona & Yzquierdo, 2023).

Rotación de puestos: Permite a los empleados adquirir una visión integral de la organización y desarrollar una variedad de habilidades a

través de la experiencia en diferentes roles y departamentos (Bogona & Yzquierdo, 2023).

Implementar estas estrategias de formación continua no solo mejora las competencias individuales de los empleados, sino que también fortalece la capacidad de la organización para adaptarse a cambios y enfrentar desafíos futuros.

MATERIALES Y MÉTODOS

En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Puerto López, se emplearon diversos tipos de investigación para analizar el problema y obtener información relevante que enriqueciera el trabajo investigativo.

En este sentido, la investigación bibliográfica permitió profundizar en las variables de estudio mediante la recolección de información de fuentes primarias y secundarias, como revistas, libros, tesis y artículos de otros autores, lo cual ayudó a argumentar y defender el proyecto de investigación.

Adicionalmente, se utilizó la investigación cualitativa para entender las características de los empleados, sus cualidades, el perfil profesional y el puesto que ocupan, además de identificar las falencias presentes en la entidad.

Se aplicaron varios métodos de investigación para recopilar datos reales y relevantes, analizando el entorno donde el personal realiza sus actividades y cumpliendo así con el objeto de estudio.

El método deductivo-inductivo permitió evaluar de manera general los procesos de gestión de talento humano, estableciendo causas y efectos e identificando irregularidades mediante encuestas y entrevistas, ofreciendo un enfoque que va de lo general a lo específico.

El método histórico-lógico facilitó la obtención de información de trabajos similares, proporcionando un entendimiento claro y general del problema investigado. Finalmente,

el método descriptivo se utilizó para analizar y describir las técnicas aplicadas en la investigación, identificando las necesidades de formación y capacitación de los servidores públicos y señalando las falencias en su desempeño.

Para obtener información esencial, se utilizaron técnicas de investigación como la entrevista y encuestas al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Puerto López.

La encuesta se aplicó a los servidores públicos con el fin de conocer cómo se desarrollaban las actividades relacionadas con la gestión de talento humano y los procesos de formación y capacitación, permitiendo posteriormente graficar y analizar los resultados obtenidos.

Por otro lado, la entrevista se dirigió a la Directora del área de Talento Humano, con el objetivo de establecer un diálogo que proporcionara información fundamental para el desarrollo de la investigación.

La investigación consideró una población de 274 empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Puerto López.

Se seleccionó una muestra de 160 personas, incluyendo encuestas a 159 servidores públicos y una entrevista a la Directora del área de Talento Humano, para fundamentar la problemática en estudio y conocer los procesos de planificación de la gestión de talento humano y los procesos de formación y capacitación dentro de la organización.

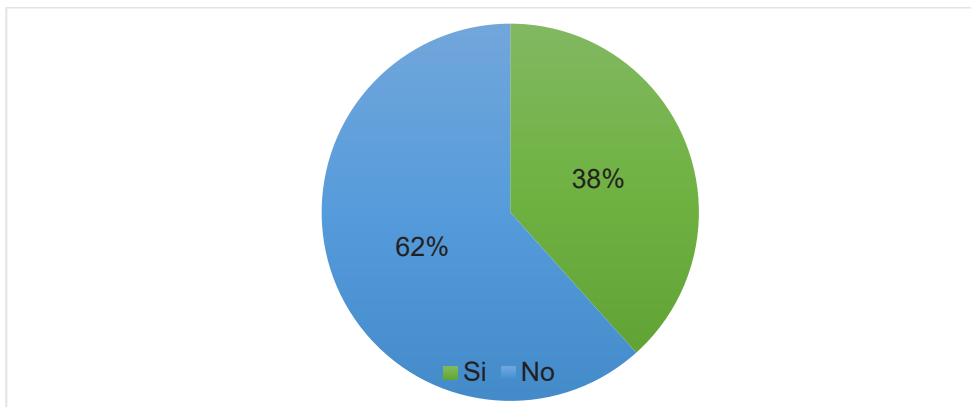
Esta muestra permitió obtener datos representativos y relevantes para el análisis y las conclusiones del proyecto.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Encuesta dirigida a los servidores públicos del GAD Municipal de Puerto López

Figura 1

Evaluación de conocimientos, experiencias y habilidades del personal

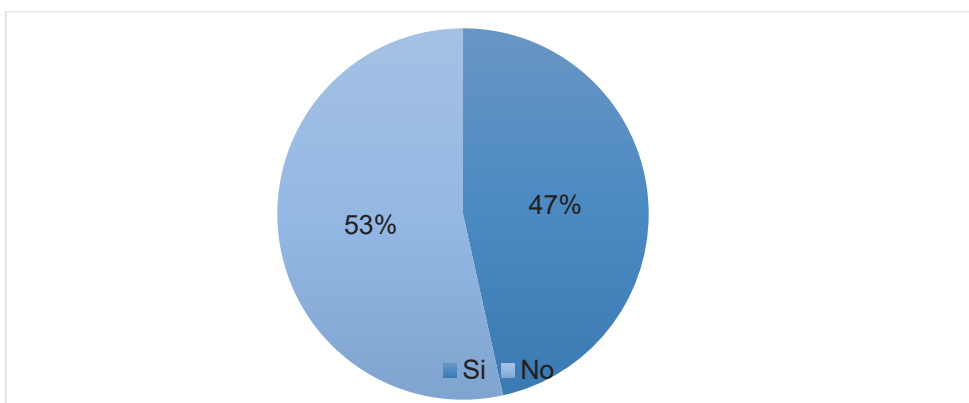


Nota. Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Puerto López.

La evaluación de los empleados por parte del departamento de talento humano es fundamental para asegurar que sus conocimientos, experiencias y habilidades sean adecuadas para su perfil profesional. En el caso del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Puerto López, los datos reflejan que solo el 38% de los empleados han sido evaluados, mientras que un significativo 62% no ha recibido tal evaluación. Este resultado es consistente con estudios como el de García et al. (2023), quienes encontraron que en muchas instituciones públicas, la falta de evaluaciones sistemáticas del personal es una barrera importante para el desarrollo profesional y la eficiencia organizacional.

Figura 2

Impacto de la capacitación en la ejecución de actividades del personal

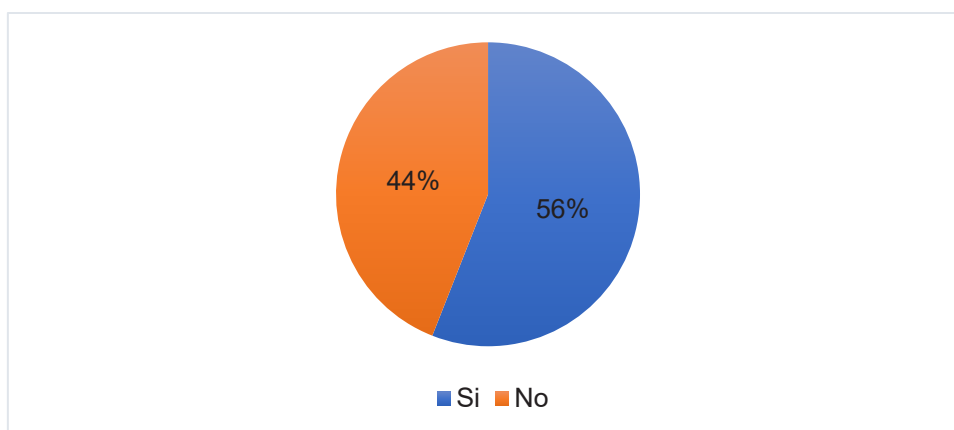


Nota. Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Puerto López.

El análisis de los datos muestra que el 47% de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Puerto López considera que las capacitaciones recibidas les han permitido realizar una adecuada ejecución de sus actividades, mientras que el 53% no está de acuerdo. Este resultado es preocupante, ya que la falta de percepción de efectividad en la capacitación puede indicar problemas en el contenido, la metodología o la frecuencia de los programas de formación. Este resultado está alineado con el estudio de Espinoza y Cachipundo (2024), quienes encontraron que la capacitación insuficiente o inadecuada es una causa significativa de bajo desempeño en el sector público.

Figura 3

Evaluación de necesidades de formación por el área de talento humano

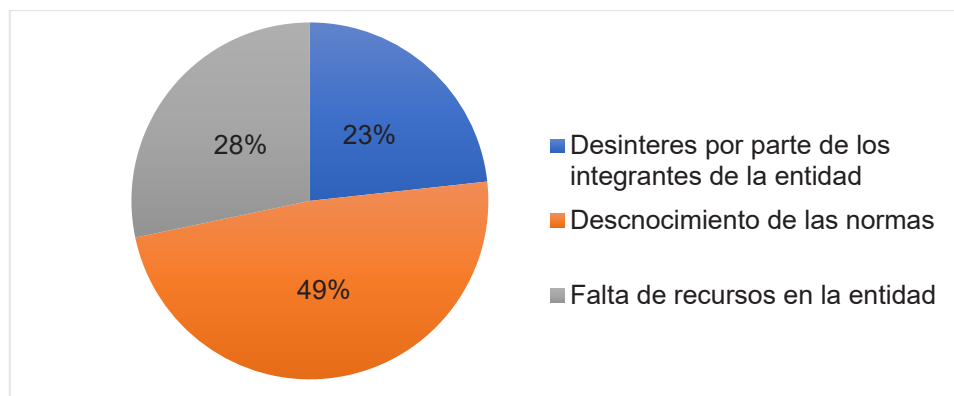


Nota. Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Puerto López.

La evaluación de las necesidades de formación es una práctica esencial para el desarrollo profesional y la optimización del rendimiento laboral. En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Puerto López, el 56% de los empleados indica que el área de talento humano realiza estas evaluaciones, mientras que el 44% afirma que no se les evalúa para identificar sus necesidades de formación. Este resultado es consistente con el estudio de Llanos y Yancha (2024), quienes señalan que la evaluación continua de las necesidades formativas es fundamental para diseñar programas de capacitación efectivos.

Figura 4

Principales motivos para la falta de capacitaciones



Nota. Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Puerto López.

La falta de capacitaciones constantes en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Puerto López se atribuye principalmente al desconocimiento de las normas (48%), seguido de la falta de recursos en la entidad (28%) y el desinterés por parte de los integrantes de la entidad (23%). Estos resultados reflejan una problemática común en el sector público, donde la falta de conocimiento normativo y la insuficiencia de recursos son obstáculos frecuentes para la implementación efectiva de programas de capacitación. Pino y Marbella (2023), subrayan que el desconocimiento de las normativas y procedimientos puede llevar a una inadecuada planificación de la capacitación, afectando negativamente el desarrollo profesional de los empleados.

Tabla 1

Entrevista dirigida a la Directora del área de talento humano

Indicador	Respuesta
Métodos de gestión de talento humano	Análisis de la situación actual de la entidad, evaluación del desempeño del personal, entrevistas a postulantes y seguimiento desde la contratación hasta los pagos de salarios de los servidores públicos.
Evaluación de conocimientos, experiencias y habilidades	Evaluaciones funcionales mediante entrevistas directas y cuestionarios que permiten identificar el desempeño, conocimientos y preparación de los servidores para cumplir con metas y objetivos institucionales.
Acciones para la gestión de talento humano	Evaluación de conocimientos y experiencias laborales, programación de capacitaciones, coordinación de actividades, selección de nuevo personal e identificación de necesidades institucionales.
Frecuencia de capacitaciones	Las capacitaciones se realizan anualmente, mensualmente y semestralmente, dependiendo de los recursos y la planificación de la entidad.
Perfil profesional requerido	Es fundamental que el personal tenga un perfil profesional adecuado y se prepare constantemente para cumplir con las actividades asignadas en las diferentes áreas.
Capacitaciones impartidas	Desarrollo profesional y manejo de tecnologías, atención al usuario, compras públicas (SERCOP), bienestar laboral y salud ocupacional, nuevas políticas y reglamentos, financiamiento y elaboración de informes.
Actividades de gestión beneficiosas	Evaluación de necesidades de capacitación, ejecución del plan de formación, coordinación de actividades, seguimiento de capacitaciones, evaluación del desempeño, asesoramiento al alcalde y levantamiento de información del personal.
Motivos para la falta de capacitaciones constantes	La principal razón es la falta de recursos para gestionar los programas de capacitación.

Parámetros de evaluación de necesidades de formación	Cuestionarios de evaluación de conocimientos y cumplimiento de funciones, identificación de falencias y perfil profesional para planificar y ejecutar capacitaciones que contribuyan al cumplimiento de objetivos institucionales.
Existencia de un plan de formación	Sí, la entidad dispone de un plan de formación que permite formular y ejecutar capacitaciones de acuerdo a las necesidades prioritarias.

Nota. Resultados de la entrevista dirigida a la Directora del área de talento humano.

En la gestión de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Puerto López, se utilizan métodos como el análisis de la situación actual de la entidad, evaluación del personal, entrevistas a postulantes y seguimiento de las actividades, lo que garantiza el cumplimiento de normativas vigentes. Esta práctica coincide con lo observado por Pino y Marbella (2023), quienes destacan la importancia de un enfoque estructurado y continuo en la gestión del talento humano para asegurar la alineación con las regulaciones y objetivos institucionales.

Además, se realizan evaluaciones funcionales a través de entrevistas y cuestionarios para medir conocimientos, experiencias y habilidades, lo que es similar a lo reportado por Castro y Delgado (2020), quienes encontraron que las evaluaciones periódicas son esenciales para identificar áreas de mejora y planificar el desarrollo profesional. Sin embargo, la falta de recursos se menciona como una barrera para realizar capacitaciones constantes, un problema también identificado por Morejón (2021), en su estudio sobre limitaciones en la formación continua en el sector público.

Asimismo, la entidad cuenta con un plan de formación que permite ejecutar capacitaciones según las necesidades prioritarias, alineándose con las conclusiones de Espinoza y Cachipundo (2024), quienes afirman que un plan de formación bien estructurado es crucial para el desarrollo de competencias y el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Sin embargo, el 44% de los empleados no recibe evaluaciones para identificar sus necesidades de formación, lo que refleja una debilidad en la implementación

de políticas de evaluación continua, similar a lo encontrado por Basantes y Guamán (2020), en su investigación sobre la falta de evaluaciones sistemáticas en el sector público.

Finalmente, las capacitaciones impartidas hasta la actualidad incluyen el desarrollo profesional, manejo de nuevas tecnologías, atención al usuario, compras públicas, bienestar laboral y nuevas políticas, lo cual es consistente con las prácticas recomendadas por Castro y Delgado (2020).

Estas actividades son esenciales para mejorar el desempeño y la satisfacción laboral de los empleados, promoviendo un ambiente de trabajo más eficiente y alineado con los objetivos institucionales.

CONCLUSIONES

La gestión de talento humano en el GADM Puerto López revela la necesidad fundamental de implementar evaluaciones continuas y sistemáticas para medir los conocimientos, experiencias y habilidades de los servidores públicos. Las evaluaciones funcionales y el seguimiento detallado desde la contratación hasta el desempeño diario aseguran que los empleados estén adecuadamente preparados para cumplir con sus responsabilidades, mejorando así la eficiencia y la calidad del servicio público.

A pesar de contar con un plan de formación estructurado, la falta de recursos financieros y materiales limita la capacidad del GADM Puerto

López para realizar capacitaciones constantes. Esta restricción afecta negativamente el desarrollo profesional continuo de los empleados, lo que subraya la necesidad de una mejor asignación de recursos y la búsqueda de alternativas de financiamiento para fortalecer los programas de capacitación.

Las capacitaciones impartidas, que incluyen el desarrollo profesional, manejo de tecnologías, atención al usuario, compras públicas y bienestar laboral, son adecuadas y alineadas con las mejores prácticas en gestión de talento humano.

Sin embargo, para maximizar su impacto, es esencial que estas capacitaciones se realicen con mayor regularidad y que se adapten continuamente a las necesidades emergentes de los empleados y de la institución. Esto asegurará un nivel de competencia favorable y contribuirá al logro de los objetivos institucionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alva, F. A. (2022). Gestión del talento humano y calidad de servicio en Caja Piura – 2022. Obtenido de Sapienza: Revista Internacional de Estudios Interdisciplinarios , 3 (2), 802–815: <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.407>

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

Bogona, V. N., & Yzquierdo, C. E. (2023). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Costamar Travel SAC,. Miraflores – 2023. Obtenido de [Tesis, Universidad Tecnológica del Perú]: <https://hdl.handle.net/20.500.12867/8481>

Castro, K. O., & Delgado, J. M. (19 de noviembre de 2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. Obtenido de Ciencia Latina

Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 684-703: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). Panorama Fiscal de América Latina y el Caribe, 2020: la política fiscal ante la crisis derivada de la pandemia de la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Obtenido de CEPAL: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45730-panorama-fiscal-america-latina-caribe-2020-la-politica-fiscal-la-crisis-derivada>

Damian, E. J. (2023). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el estudio Chávez Tovar S.A.C, Chiclayo, 2020. Obtenido de [Tesis, Universidad Señor de Sipán]: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10736>

Espinoza, V., & Cachipundo, V. (2024). El Sistema Integrado de Administración del Talento Humano, un enfoque en el Sector Público Ecuatoriano. Obtenido de PODIUM, (45), 33–52: <https://doi.org/10.31095/podium.2024.45.3>

García, D. G., Calle, A. J., & Solórzano, B. S. (junio de 2023). Examen Especial a la Gestión del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales del Ecuador. Obtenido de Contribuciones a La Economía, 21(2), 28–41: <https://ojs.eumed.net/rev/index.php/contribuciones-economia/article/view/mgg>

Gaspar, M. (12 de agosto de 2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. Obtenido de Pol. Con. (Edición núm. 58) Vol. 6, No 8: <http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es>

Guerrero, P., González, M., & Maldonado, J. (2020). Gestión del talento humano en industrias manufactureras de Cuenca-Ecuador. Obtenido de Bolentín De Coyuntura, (27), 17–26: <https://doi.org/10.31243/bcoyu.27.2020.1015>

Llanos, P. T., & Yancha, B. J. (2024). Gestión del Talento Humano y su incidencia en la calidad del desempeño laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Las Naves, provincia Bolívar, año 2022. Obtenido de [Tesis, Universidad Estatal de Bolívar]: <https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/6562>

Manzanares, R. H. (2023). La gestión del talento humano y su incidencia en la calidad del servicio público de una municipalidad provincial, 2023. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/132756>

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

Morejón, M. (2021). Gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del área de talento humano en el gobierno autónomo descentralizado municipal del área de talento humano en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Caluma, Provincia de Bolíva. Obtenido de Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación, Babahoyo: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/7206/P-UTB-FCJSE-ADEJE-SECED-000023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Aplicación del programa de la OIT en 2020-2021. Obtenido de OIT: https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_842806.pdf

Ortiz, C. (01 de enero de 2021). Control interno COSO ERM aplicado al talento humano del sector público en Ecuador. Obtenido de Revista de Investigación en Ciencias de la Administración: <https://repositorio.cidecuador.org/handle/123456789/1329>

Pino, M. D., & Marbella, G. (2023). Talento humano y desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Paján. Obtenido de Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN. Volumen 7, Número 13: <https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/392/660>