

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL: MUNICIPIO PEDRO CARBO

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND ITS RELATIONSHIP WITH JOB PERFORMANCE: PEDRO CARBO MUNICIPALITY

Alvarado Cruz Narcisa Paulina*, Maryury Elizabeth Morejón Santistevan**

RESUMEN

Esta investigación aborda la gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pedro Carbo. El objetivo general fue examinar las variables, diagnosticar la situación actual y describir los problemas asociados al bajo rendimiento laboral. Se empleó una metodología no experimental y se encuestó a 45 funcionarios, revelando un desconocimiento generalizado y la falta de aplicación de las políticas de gestión de talento humano. Los resultados destacaron que el 56% desconoce estas prácticas, aunque el 62% las considera fundamentales. Además, el 56% percibe el proceso de reclutamiento y selección como poco eficiente. Estos hallazgos resaltan la necesidad de mejorar la comunicación y aplicación de políticas de gestión de talento humano para mejorar la relación con el desempeño laboral.

Palabras Claves: Municipio, reclutamiento y selección, estrategias, eficiencia.

ABSTRACT

This research addresses human resource management and its impact on job performance in the Autonomous Decentralized Government of Pedro Carbo Canton. The general objective was to examine the variables, diagnose the current situation, and describe the issues associated with low job performance. A non-experimental methodology was employed, and 45 officials were surveyed, revealing a widespread lack of awareness and application of human resource management policies. The results highlighted that 56% are unaware of these practices, although 62% consider them fundamental. Furthermore, 56% perceive the recruitment and selection process as inefficient. These findings underscore the need to improve communication and the application of human resource management policies to enhance the relationship with job performance.

Keywords: Municipality, recruitment and selection, strategies, efficiency.

* Universidad Estatal del Sur de Manabí. ORCID: 0009-0003-5922-1676. alvarado-narcisa9197@unesum.edu.ec

** Universidad Estatal del Sur de Manabí. ORCID: 0009-0003-7419-1292. maryury.morejon@unesum.edu.ec



RESUMO

Esta pesquisa aborda a gestão de recursos humanos e seu impacto no desempenho no trabalho no Governo Autônomo Descentralizado do cantão de Pedro Carbo. O objetivo geral foi examinar as variáveis, diagnosticar a situação atual e descrever os problemas associados ao baixo desempenho no trabalho. Foi empregada uma metodologia não experimental e 45 funcionários foram entrevistados, revelando uma falta generalizada de conhecimento e aplicação das políticas de gestão de recursos humanos. Os resultados destacaram que 56% desconhecem essas práticas, embora 62% as considerem fundamentais. Além disso, 56% percebem o processo de recrutamento e seleção como ineficiente. Essas descobertas destacam a necessidade de melhorar a comunicação e a aplicação das políticas de gestão de recursos humanos para aprimorar a relação com o desempenho no trabalho.

Palavras-chave: Município, recrutamento e seleção, estratégias, eficiência.

INTRODUCCIÓN

Desde hace mucho tiempo, la gestión del recurso humano se ocupa de cuestiones importantes que conducen a una administración efectiva del personal en la organización. Por lo que, esto se considera una herramienta estratégica que facilita el crecimiento integral, según Gaspar (2021).

En este sentido, la gestión de recursos humanos desempeña un papel crucial en cualquier entidad, incluyendo los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADs). Estas autoridades locales tienen la responsabilidad de ofrecer diversos servicios y gestionar recursos para satisfacer las necesidades de sus comunidades. Para lograrlo de manera eficaz y eficiente, es fundamental adoptar un enfoque estratégico en la gestión del talento humano, dado que el rendimiento de su personal influye directamente en la calidad de los servicios que ofrecen.

De acuerdo al estudio de Bravo y Damian (2023), en su investigación indican que, la gestión del talento humano tiene un impacto del 41,86% en el rendimiento del trabajo, por lo tanto, es fundamental que las organizaciones presten atención y dediquen recursos a la gestión eficaz de su talento humano para mejorar su desempeño y alcanzar sus objetivos organizacionales.

Desde otra perspectiva, la página web Kenjo Blog (2023), menciona estadísticas sobre la retención de empleados, estos datos detallan que el 83% de los empleadores considera que atraer y mantener el talento es uno de los principales desafíos al momento de contratar a un individuo. Mientras que, el 22% de los trabajadores dejó su empleo debido a la falta de oportunidades de desarrollo profesional y un 12% lo hizo por la dificultad para equilibrar su vida laboral y personal. El 11% debido a desacuerdos con la gestión administrativa, y el 9% experimentó problemas relacionados con la compensación o los beneficios. Asimismo, otro 9% no se sentía cómodo en su lugar de trabajo. Estos datos resaltan la complejidad de mantener un adecuado ambiente de trabajo positivo para retener y atraer al mejor talento.

En el contexto de los GADs, esto implica la selección del talento humano más idóneo para las posiciones disponibles, proporcionando capacitación constante, estableciendo sistemas de evaluación de rendimiento y fomentando un entorno de trabajo que estimule la productividad y la dedicación.

Por otra parte, el desempeño laboral está directamente relacionado con la manera en que los empleados cumplen con sus responsabilidades y tareas asignadas, así es como lo mencionan Tapia y Colcha (2021). Dentro de esta situación, un desempeño laboral sólido en los GADs se

traduce en una mayor eficacia en la prestación de servicios a la comunidad y en una utilización más eficiente de los recursos disponibles. No obstante, un bajo desempeño puede resultar en demoras, insatisfacción ciudadana y una utilización ineficaz de los recursos públicos.

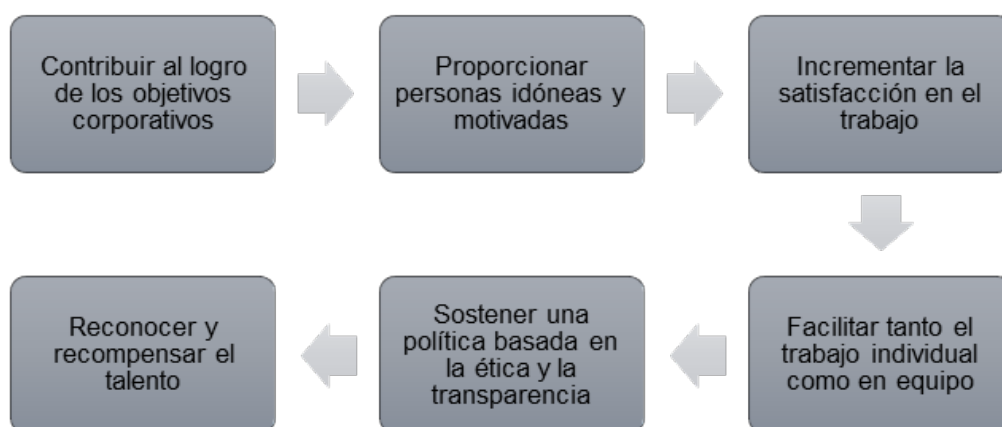
Es por ello, que este estudio se centra en diagnosticar la situación actual de la gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral, además de describir los principales problemas que genera un bajo rendimiento profesional y la determinación del proceso de la gestión del talento humano para incrementar

la eficacia en el trabajo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Pedro Carbo.

Gestión del talento humano

Según Cajape y Zambrano (2019), la gestión del talento humano desempeña un papel crucial en el logro del éxito de una organización que la gestión de sus recursos humanos. Uno de los principales propósitos de una entidad exitosa es cumplir con su misión y visión, lo que implica ser altamente competitiva y obtener un éxito sobresaliente.

Figura 1: Objetivos de la gestión del talento humano



Fuente: Cabrera (2022)

También es importante mencionar que la gestión de talento humano conlleva una serie de pasos con el fin de incentivar, fomentar el crecimiento y conservar trabajadores altamente competentes en la organización. Para Tapia y Colcha (2021), este proceso se clasifica en: planificación estratégica de recursos humanos, reclutamiento, selección, integración y orientación, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño, compensación y beneficios, y la salida de empleados.

Figura 2: Reclutamiento y selección de personal



Fuente: Bravo y Damian (2023)

En consecuencia, la gestión del talento es esencial para muchas actividades, ya que implica la participación de personas que tienen un impacto directo en el rendimiento de la organización. Además, de que las acciones que se llevan a cabo en esta área influyen directamente en el desempeño de cada miembro del equipo. En otras palabras, el desempeño laboral se relaciona estrechamente con las acciones ejecutadas por cada empleado en su rol dentro de la empresa, lo que les permite demostrar su capacidad y aptitud para realizar sus tareas de manera competente.

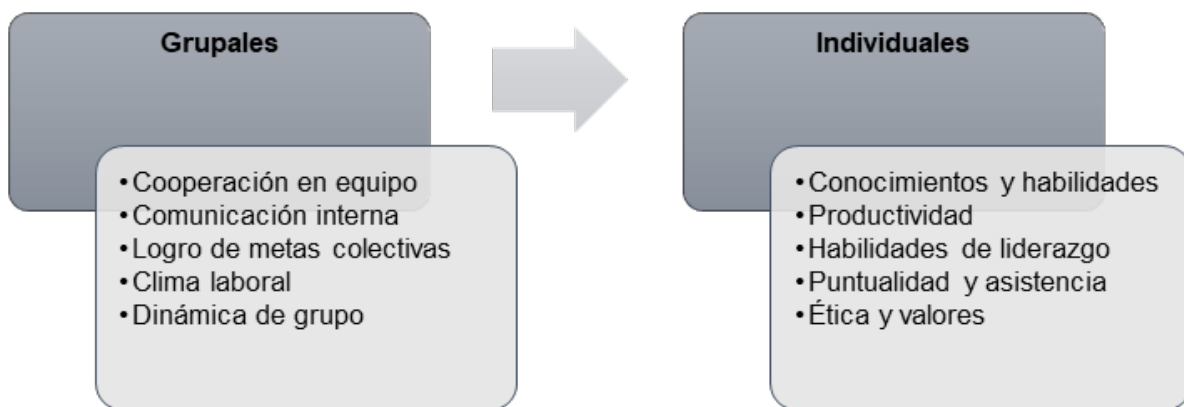
Desempeño laboral

Cochea (2022), considera que el desempeño laboral es un elemento fundamental en la creación de equipos exitosos y en la constante búsqueda de logros sobresalientes. En caso de que no se defina lo que se considera un desempeño destacado, es probable que las personas, por

naturaleza, establezcan sus propios criterios, los cuales pueden diferir significativamente de las expectativas que tengan en cuanto a la conducta y las acciones que llevan a resultados sobresalientes. Es importante tener en cuenta que cada individuo posee su propio y singular punto de vista del mundo.

Por otra parte, está la evaluación del desempeño laboral donde Clavijo (2022), señala que es un procedimiento mediante el cual se evalúa la capacidad, destreza, aptitud y eficacia de un empleado en relación con la ejecución de sus responsabilidades dentro de una organización, durante un período específico. Este proceso involucra la utilización de diversas herramientas y enfoques, tanto cualitativos como cuantitativos. Además, que hace alusión de dos aspectos fundamentales, a saber, los grupales e individuales, dado que se efectúan evaluaciones distintas, tal como se detalla a continuación:

Figura 3: Factores de la evaluación de desempeño



Fuente: Aretéactiva (2018)

Aretéactiva (2018), sugiere llevar a cabo una evaluación anual del desempeño laboral, con el fin de identificar y abordar oportunamente cualquier problema o irregularidad en el personal.

Cabe señalar que, para el mejoramiento en la gestión del capital humano, se establecen comités encabezados por el gerente, que incluyen analistas de recursos humanos y evaluadores técnicos. La formación de estos comités es

esencial para desarrollar estrategias y asegurar la responsabilidad de la empresa en este aspecto.

MÉTODOS Y MATERIALES

El proyecto de investigación se basó en un diseño no experimental y un enfoque mixto para analizar la influencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral. Se utilizó el método bibliográfico para recopilar información confiable de diversas fuentes, como

artículos científicos y tesis. Se aplicaron métodos deductivos para inferir conclusiones a partir de premisas y estadísticos para el análisis de datos a través de gráficos y tablas. Las técnicas incluyeron entrevistas al personal de la entidad gubernamental de Pedro Carbo y encuestas a empleados. La población de estudio comprendió a los 45 funcionarios que trabajan en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pedro Carbo, con el fin de comprender la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en este contexto específico.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio revelan una serie de hallazgos significativos que arrojan luz sobre el tema investigado. En primer lugar, se observó una correlación positiva entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pedro Carbo.

Los datos recopilados a través de entrevistas, encuestas y análisis documental indican que una gestión efectiva de talento humano, que incluye la selección adecuada, la capacitación continua y el desarrollo profesional, está asociada con un mayor nivel de satisfacción laboral y una mayor productividad entre los empleados.

Además, se identificaron áreas de mejora en la gestión de talento humano, como la necesidad de fortalecer las políticas de retención de talento y el establecimiento de mecanismos de evaluación de desempeño más rigurosos.

Estos resultados proporcionan información valiosa para la toma de decisiones estratégicas en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Pedro Carbo y resaltan la importancia de una gestión de talento humano efectiva en el logro de los objetivos institucionales. A continuación, se detalla cada uno de los resultados de esta temática:

Diagnóstico de las variables de estudio en el GAD de Pedro Carbo

El análisis del diagnóstico de la gestión del talento humano y su vínculo con el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Pedro Carbo revela varios aspectos cruciales que inciden en la eficacia y eficiencia de la organización. A través de esta evaluación, se han identificado los siguientes resultados clave:

- Comunicación y roles ambiguos: La carencia de una comunicación efectiva y roles definidos ocasiona confusión entre los empleados, lo que impacta negativamente en la coordinación y colaboración, además de afectar potencialmente el desempeño.
- Insuficiente capacitación y desarrollo: La falta de programas adecuados de capacitación y desarrollo lleva a la obsolescencia de habilidades y conocimientos, repercutiendo negativamente en la calidad y eficiencia del trabajo.
- Evaluación de desempeño limitada: La ausencia de una evaluación estructurada del desempeño dificulta la identificación de áreas de mejora y el reconocimiento del buen rendimiento, lo que influye en la motivación y el compromiso de los empleados.
- Ambiente laboral desfavorable: Un entorno de trabajo adverso, caracterizado por conflictos no resueltos y falta de colaboración, genera estrés y desmotivación, disminuyendo la productividad y calidad del trabajo.
- Liderazgo y dirección ineficaces: La ausencia de liderazgo efectivo resulta en una falta de dirección, inspiración y apoyo para los empleados, traduciéndose en un desempeño subóptimo.
- Carencia de reconocimiento y recompensas: La inexistencia de programas de reconocimiento y recompensas afecta el ánimo de los empleados y reducir su motivación para alcanzar un alto rendimiento.

- Insuficiente enfoque en el crecimiento personal: El déficit de oportunidades para el crecimiento y desarrollo personal lleva a que los empleados se sientan estancados y poco comprometidos, lo que afecta su contribución al trabajo.

- Inequidad y falta de transparencia: La percepción de trato desigual o de falta de transparencia merma la moral y el sentido de justicia, repercute en el desempeño y la lealtad de los empleados.

- Limitaciones tecnológicas y de recursos: La falta de inversión en tecnología y recursos puede ralentizar los procesos internos, afecta la eficiencia y el desempeño general de la organización.

- Falta de alineación con objetivos organizacionales: La deficiencia de correspondencia entre los objetivos individuales de los empleados y los objetivos organizacionales lleva a una falta de enfoque y priorización, impactando el rendimiento global.

Este diagnóstico resalta la necesidad de abordar estos desafíos para mejorar la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Pedro Carbo. La implementación de estrategias que fomenten la comunicación efectiva, el desarrollo de habilidades, el liderazgo positivo, el reconocimiento y una cultura de apoyo puede conducir a mejoras significativas en la productividad, satisfacción de los empleados y el logro de los objetivos organizacionales.

Estos resultados son similares al estudio de Palacios (2021), ya que menciona que, las estrategias de gestión administrativa que deben ser reconocidos y puestos en práctica, lo que resultará en ventajas competitivas y la manifestación de las habilidades individuales de los empleados y trabajadores en diversos puestos, logrando así un rendimiento excepcional en la institución.

Análisis de las encuestas realizadas al personal administrativo

1. ¿Está familiarizado con las políticas y prácticas de gestión del talento humano implementadas en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pedro Carbo?

Tabla 1: Políticas y prácticas de gestión del talento humano

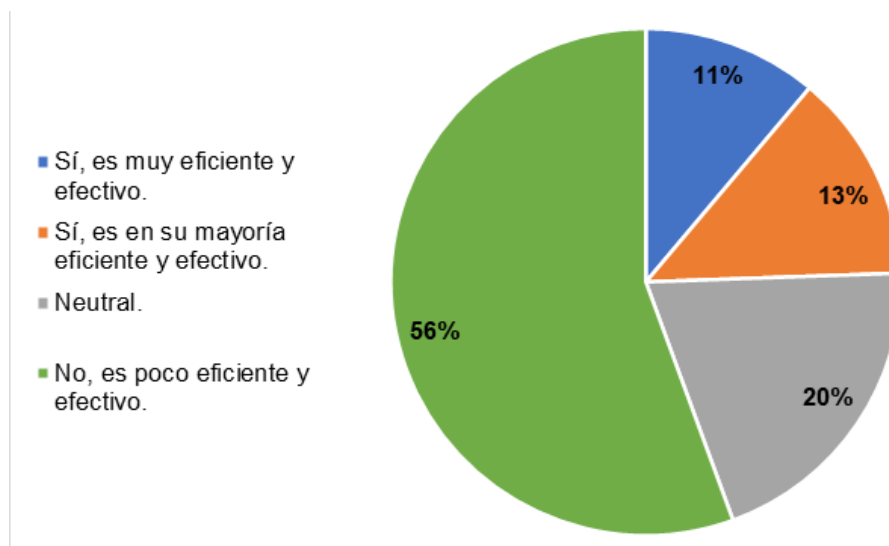
Sí, estoy completamente familiarizado.	5	11%
Sí, estoy algo familiarizado.	6	13%
No estoy muy familiarizado.	25	56%
No, no estoy familiarizado en absoluto.	9	20%
Total	45	100%

Fuente: Personal que labora en el GAD del cantón Pedro Carbo

Estos resultados sugieren la necesidad de una mayor difusión y capacitación en cuanto a las políticas y prácticas de gestión de talento humano en el municipio. Una comprensión más sólida de estas políticas podría contribuir a mejorar la eficiencia y la efectividad de las prácticas laborales y, en última instancia, beneficiar tanto a los empleados como a la organización en su conjunto.

2. ¿Considera que el proceso de reclutamiento y selección en la organización es eficiente y efectivo?

Figura 4: Proceso de reclutamiento y selección en la organización



Fuente: Personal que labora en el GAD del cantón Pedro Carbo

Estos resultados señalan una posible área de mejora en la organización en lo que respecta al proceso de reclutamiento y selección de personal. Es importante examinar y ajustar los procedimientos y criterios utilizados para garantizar que sean más efectivos y eficientes, lo que podría conducir a una mejora en la calidad de las contrataciones y, en última instancia, en el desempeño laboral de los empleados.

3. ¿Siente que su trabajo es reconocido y recompensado adecuadamente en términos de incentivos y reconocimiento formal?

Tabla 2: Trabajo reconocido y recompensado

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	11%
Con frecuencia	2	5%
Ocasionalmente	32	71%
Raramente	6	13%
Nunca	0	0%
Total	45	100%

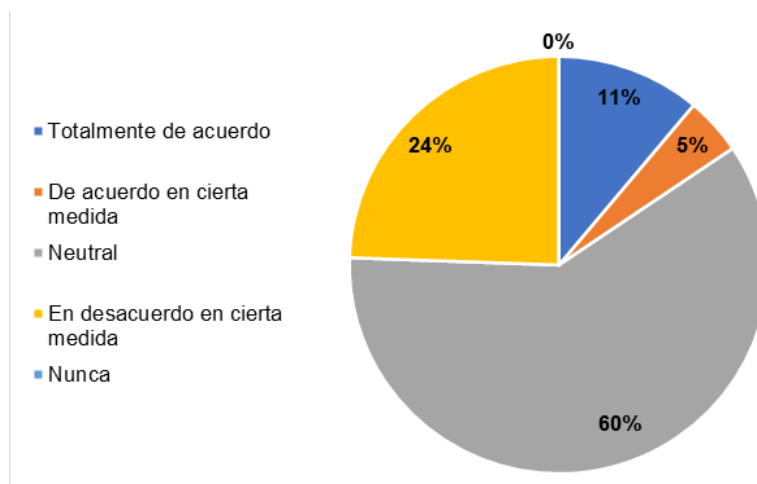
Fuente: Personal que labora en el GAD del cantón Pedro Carbo

Estos resultados sugieren que el GAD podría beneficiarse de un análisis más detenido de las prácticas de reconocimiento y compensación. Un enfoque más consistente y estratégico para recompensar y reconocer el desempeño sobresaliente podría contribuir a mejorar la motivación y la satisfacción de los empleados, lo que a su vez podría tener un impacto positivo en el rendimiento general de la organización.

Estos resultados sugieren que el GAD podría beneficiarse de un análisis más detenido de las prácticas de reconocimiento y compensación. Un enfoque más consistente y estratégico para recompensar y reconocer el desempeño sobresaliente podría contribuir a mejorar la motivación y la satisfacción de los empleados, lo que a su vez podría tener un impacto positivo en el rendimiento general de la organización.

4. ¿Se realizan evaluaciones de desempeño al personal?

Figura 5: Evaluaciones de desempeño del personal



Fuente: Personal que labora en el GAD del cantón Pedro Carbo

Estos resultados sugieren que existe una falta de claridad o comunicación en la organización con respecto a la realización de evaluaciones de desempeño. Puede ser beneficioso para el GAD implementar un sistema de evaluación de desempeño más transparente y comunicar de manera más efectiva su importancia, ya que puede ser una herramienta valiosa para mejorar el rendimiento y la satisfacción de los empleados, pero parece que en el municipio actualmente no están siendo utilizadas de manera efectiva.

Además, de acuerdo con un informe de 2019 de la Asociación Americana de Psicología, las organizaciones reconocen que las personas utilizan sus habilidades y capacidades para resolver problemas y mejorar su calidad de vida. Por ello, es fundamental evaluar y capacitar a los trabajadores para medir el desempeño del talento humano y aprovechar oportunidades de desarrollo organizacional, como señala Sánchez (2020).

5. ¿Consideras importante la implementación de estrategias para mejorar la gestión de talento humano y el desempeño laboral del GAD de Pedro Carbo?

Tabla 3: Importancia de la implementación de estrategias

Totalmente de acuerdo	17	38%
De acuerdo en cierta medida	28	62%
Neutral	0	0%
En desacuerdo en cierta medida	0	0%
Total	45	100%

Este alto nivel “de acuerdo” podría interpretarse como una disposición favorable hacia la mejora y optimización de las prácticas de gestión de talento. Sin embargo, es importante tener en cuenta que, aunque hay consenso sobre la importancia de las estrategias, también es fundamental que la implementación de estas estrategias sea efectiva y esté alineada con las necesidades específicas de la organización. Un enfoque estratégico y personalizado en la gestión del talento humano puede contribuir significativamente al éxito y la eficacia municipal.

Según Pumacajia (2019), el desempeño laboral en una institución alienta a los empleados a expresar sus opiniones sobre el funcionamiento de la organización y su satisfacción. Se considera una herramienta de investigación que busca mejorar las áreas que lo necesiten. Vélez y Velásquez (2018), sugiere la implementación de modelos de gestión centrados en elementos organizacionales, como el desempeño del talento humano, ya que esto puede afectar la calidad de los productos y servicios ofrecidos por las empresas.

Ambos autores enfatizan la importancia de contar con un modelo de desempeño laboral para guiar y optimizar el rendimiento del personal, lo que se alinea con los objetivos organizacionales, incluyendo la productividad y la satisfacción del cliente.

Análisis de la entrevista al encargado de la dirección administrativa

En relación a la gestión de talento humano en la Dirección Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pedro Carbo, se observa que involucra la planificación estratégica y coordinación de actividades relacionadas con el personal, abarcando desde la identificación de las necesidades de recursos humanos hasta la administración de contratos y salarios, la capacitación y desarrollo de empleados, la evaluación del desempeño, la gestión de conflictos laborales y el cumplimiento de las regulaciones laborales.

Todo esto se lleva a cabo con el objetivo de mantener un equipo de trabajo competente y motivado para brindar servicios de calidad a la comunidad local.

En cuanto a los procesos de talento humano que se realizan en el municipio, estos pueden variar según las necesidades y políticas específicas de la organización, pero suelen incluir actividades como reclutamiento y selección, contratación y orientación, evaluación del desempeño, desarrollo y capacitación, gestión de compensación y beneficios, gestión de conflictos laborales, administración de personal y expedientes, cumplimiento legal y reglamentario, planificación de la sucesión, gestión de talento y retención, así como el uso de indicadores de desempeño laboral para evaluar y mejorar la eficiencia y efectividad de los servicios municipales.

En relación a la normativa vigente para la evaluación de desempeño laboral, esta está regida principalmente por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y su reglamento correspondiente en Ecuador. No obstante, es importante tener en cuenta que las leyes y regulaciones pueden cambiar con el tiempo, por lo que se recomienda consultar con las autoridades pertinentes o profesionales de recursos humanos para obtener información actualizada.

En cuanto a la frecuencia de las evaluaciones de desempeño, estas suelen llevarse a cabo anualmente en la dirección administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pedro Carbo. Sin embargo, esta frecuencia puede variar según las políticas y necesidades de la organización.

Respecto a los controles internos en el desempeño laboral, se observa que se implementan prácticas como la definición de políticas y procedimientos, la supervisión y monitoreo constante, la evaluación del desempeño, la segregación de funciones, las auditorías internas, la capacitación y desarrollo, la comunicación y retroalimentación,

entre otros. Estos controles son esenciales para garantizar que las operaciones se realicen de manera efectiva y eficiente.

Finalmente, se destaca la importancia de realizar evaluaciones de control interno para mejorar la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la entidad, con un énfasis en la necesidad de mantener registros adecuados y cumplir con las normativas legales y regulatorias aplicables.

CONCLUSIONES

La situación actual de la gestión de recursos humanos y su relación con el rendimiento laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Pedro Carbo resalta la importancia crucial de una administración de personal eficaz para el éxito y la eficiencia de la organización.

La descripción de los principales problemas que surgen debido al bajo rendimiento en el municipio, destaca la complejidad de los factores que influyen en la falta de productividad. Abordar estos desafíos requiere una estrategia integral que englobe mejoras en la comunicación, la gestión, la motivación y la inversión en el desarrollo de los empleados, con el objetivo de crear un ambiente propicio para el crecimiento y un rendimiento laboral efectivo.

Los procesos son la base para una gestión de recursos humanos efectiva que puede elevar considerablemente el rendimiento laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Pedro Carbo. Al implementar estas prácticas de manera coherente y estratégica, la organización puede mejorar la productividad, la satisfacción de los empleados y, en última instancia, alcanzar sus metas y objetivos de manera más eficaz.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aretéactiva. (10 de abril de 2018). Evaluación del desempeño laboral. Qué es y cómo se desarrolla.

Obtenido de Aretéactiva: <https://www.aretactiva.com/evaluacion-del-desempeno-laboral-que-es-y-como-se-desarrolla/>

Bravo, V., & Damian, E. (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 para optar el título profesional de licenciada en administración] Universidad Señor Sipán, Perú: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10736/Bravo%20Renilla%20Viviana%20&%20Damian%20Santamaria%20Estefany.pdf?sequence=12#:~:text=Se%20encontr%C3%B3%20un%20nivel%20regular,Tovar%20S.A.C%2C%20Chiclayo%2C%202020>.

Cabrera, R. (2022). Características de la gestión del talento humano en una institución educativa con modelo de Jornada Escolar Completa, Lima Provincias 2021. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89501/Cabrera_CRJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cajape, K., & Zambrano, M. (2019). La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Carevagu S.A. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/45682>

Clavijo, C. (12 de julio de 2022). Evaluación de desempeño laboral: qué es, cómo aplicarla y ejemplos. Obtenido de HubSpot: <https://blog.hubspot.es/sales/que-es-evaluacion-desempeno>
Cochea Tomalá, H. (2022). Gestión por competencias y desempeño laboral en la agroveterinaria CG del cantón La Libertad, año 2021. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8720>

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>

Kenjo Blog . (2023). 30 estadísticas de Recursos Humanos que debes conocer. Obtenido de Kenjo Blog : <https://blog.kenjo.i/es/30-estadisticas-de-recursos-humanos>

Palacios, I. (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 Maestría en administración de empresas: <https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a6d6946a-48cc-4e29-849a-ac8bf15b382f/content>

Pumacajia, S. (2019). La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Master Con G.S. E.I.R.L. - Juliaca periodo 2017. Obtenido de Universidad Nacional del Altiplano: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3280332?show=full>

Sanchez, Z. (2020). La gestión del talento humano y su incidencia en el desarrollo organizacional en Almacenes Dewan de la ciudad de Machala. Obtenido de Repositorio Universidad Técnica de Machala: https://raae.cedia.edu.ec/Record/TMACH_49dbee7caa50d10804e493375eb828f7

Tapia, X., & Colcha, J. (2021). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de la constructora general Services S.A para el año 2021. Obtenido de [Proyecto del trabajo de titulación para la obtención del título de Ingeniera Comercial.]Universidad Nacional de Chimborazo: <http://dspace.unach.edu.ec/>

Vélez, E., & Velásquez, R. (2018). Evaluación del desempeño laboral / Acuerdos de gestión. Obtenido de https://www.cali.gov.co/desarrolloinstitucional/publicaciones/45712/evaluacion_del_desempeo_laboral/