

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GAD MUNICIPAL DE PORTOVIEJO

HUMAN TALENT MANAGEMENT AND JOB PERFORMANCE OF THE MUNICIPAL GAD OF PORTOVIEJO

Jonathan Esequiel Moreira Loor¹, Argenis Gabriel Rodríguez Bravo²

RESUMEN

Este estudio se enfocó en analizar la gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Portoviejo. La metodología incluyó la aplicación de técnicas de recopilación de datos, como la entrevista y encuestas, a empleados de la Dirección de Talento Humano. Los resultados revelaron que un 80% de los empleados perciben que las prácticas de gestión del talento humano influyen positivamente en su desempeño laboral. Asimismo, el 75% de los encuestados que reciben apoyo adecuado por parte de la dirección de talento humano muestran niveles más altos de compromiso y satisfacción laboral. En cuanto a la concordancia entre programas de capacitación y funciones laborales, el 57% de los empleados indicaron que los programas de capacitación siempre van en línea con sus responsabilidades laborales.

Palabras clave: Formación y capacitación, empleados, municipio, administración, desempeño laboral.

ABSTRACT

This study aimed to analyze human talent management and its impact on job performance in the Decentralized Municipal Autonomous Government of Portoviejo. The methodology included the application of data collection techniques such as interviews and surveys to employees of the Human Talent Department. The results revealed that 80% of employees perceive that human talent management practices positively influence their job performance. Additionally, 75% of respondents who receive adequate support from the human talent department show higher levels of commitment and job satisfaction. Regarding the alignment between training programs and job functions, 57% of employees indicated that training programs always align with their job responsibilities.

Keywords: Training and development, employees, municipality, administration, job performance.

1. Universidad Estatal del Sur de Manabí. moreira-jonathan6757@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0009-0007-0973-8852>

2. Universidad Estatal del Sur de Manabí. argenis.rodriguez@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0000-0002-7518-1788>



RESUMO

Este estudo teve como objetivo analisar a gestão de talentos humanos e seu impacto no desempenho no trabalho no Governo Autônomo Descentralizado Municipal de Portoviejo. A metodologia incluiu a aplicação de técnicas de coleta de dados, como entrevistas e pesquisas, aos funcionários do Departamento de Talentos Humanos. Os resultados revelaram que 80% dos funcionários percebem que as práticas de gestão de talentos humanos influenciam positivamente seu desempenho no trabalho. Além disso, 75% dos entrevistados que recebem apoio adequado do departamento de talentos humanos mostram níveis mais altos de comprometimento e satisfação no trabalho. Em relação à concordância entre programas de treinamento e funções no trabalho, 57% dos funcionários indicaram que os programas de treinamento sempre estão alinhados com suas responsabilidades no trabalho.

Palavras-chave: Treinamento e desenvolvimento, funcionários, município, administração, desempenho no trabalho.

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano y el desempeño laboral son elementos fundamentales en la administración de organizaciones a nivel mundial. De acuerdo a Basantes y Maigua (2023), en un entorno globalizado y altamente competitivo, las empresas reconocen cada vez más la importancia de una gestión eficaz del talento para alcanzar y mantener la ventaja competitiva.

De este modo, la gestión del talento no solo se refiere a la adquisición de empleados con habilidades y competencias adecuadas, sino también a su desarrollo, motivación y retención dentro de la organización. Cabe destacar que, el talento humano está vinculado directamente con el desempeño laboral, el cual se puede medir a través de diversos indicadores como la productividad, la calidad del trabajo, la satisfacción del cliente y los resultados financieros.

En América Latina y el Caribe, la gestión del talento humano y el desempeño laboral han adquirido una relevancia creciente en el contexto de las dinámicas económicas y sociales de la región. No obstante, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020), alrededor de 140 millones de trabajadores en América Latina, es decir, el 53%, se encuentran en empleos informales, lo que dificulta la implementación de prácticas sistemáticas de gestión del talento.

En términos de impacto en el desempeño laboral, la relación es clara, esto se evidencia en un informe del Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (CAF) (2022), donde encontró que las empresas que invierten en la formación continua de sus empleados experimentan un aumento del 24% en la productividad.

Por otro lado, en Ecuador están reconociendo la importancia de implementar estrategias efectivas de recursos humanos para mejorar la productividad y competitividad, debido a que en el mercado laboral enfrenta varios desafíos, incluyendo la alta informalidad laboral y la necesidad de mejorar la capacitación y desarrollo profesional de los trabajadores. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2023), aproximadamente el 53% de los trabajadores en Ecuador están empleados en el sector informal, lo que complica la adopción de prácticas formales de gestión del talento y es por ello que el compromiso con el desarrollo del recurso humano también se refleja en las políticas públicas.

De este modo, el Ministerio de Trabajo de Ecuador ha implementado varios programas para fomentar la capacitación y el desarrollo profesional. Un ejemplo es el Programa de Capacitación Laboral que tiene como objetivo mejorar las habilidades de la fuerza laboral, lo cual es indispensable para el desempeño laboral y la competitividad del país.

En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Portoviejo, la gestión del talento humano y el desempeño laboral son temas de vital importancia, ya que la ciudad busca mejorar su eficiencia y calidad de servicios públicos. En este sentido, Portoviejo como capital de la provincia de Manabí, enfrenta desafíos significativos en términos de modernización administrativa y mejora del desempeño laboral. La insuficiencia de capacitación de los empleados en el área de recursos humanos impide la realización eficiente de las tareas, señalando la necesidad de identificar oportunamente cuándo y a quién se debe proporcionar formación.

De acuerdo a lo mencionado, esta investigación tiene como objetivo analizar la gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Portoviejo, para ello se verifica como influye la gestión del talento humano y su relación con el proceso del desempeño laboral, además de identificar las características que contribuyen a la eficiencia en el desempeño laboral del talento humano.

Políticas y estrategias de la gestión del talento en el sector público

En Ecuador, la gestión del talento humano en el sector público está enmarcada dentro de un conjunto de normas y regulaciones que buscan garantizar la eficiencia, transparencia y profesionalización del servicio público. La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y el Reglamento General a la LOSEP son las principales normativas que rigen la administración del personal en el sector público ecuatoriano. Estas leyes establecen las bases para la contratación, evaluación, capacitación y desarrollo de los empleados públicos, asegurando así un servicio público de calidad y comprometido con los ciudadanos.

De esta manera, la normativa ecuatoriana relacionada con la gestión del talento humano, particularmente en el ámbito de la administración pública, identifica a los empleados o funcionarios públicos como “servidores públicos”. Según el

artículo 229 de la Constitución de la República (2008), se consideran servidores públicos todas las personas que trabajen, presten servicios o desempeñen funciones en el sector público en cualquier capacidad. También, se establece que los derechos de estos servidores son inalienables y que la ley debe designar el organismo responsable de la gestión de recursos humanos y remuneraciones en todo el sector público. De tal manera que, se regula el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, disciplina, estabilidad laboral, sistema de remuneración y cese de funciones de los servidores públicos.

Por otra parte, los artículos 72 y 73 de la Ley Orgánica del Servicio Público (2020), enfatizan la importancia de la formación y capacitación de los servidores públicos. Según el artículo 72, el Ministerio del Trabajo será responsable de coordinar con las redes de formación y capacitación de los servidores públicos, así como con las unidades de administración del talento humano de la institución, la ejecución del Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos.

Este plan debe ser descentralizado y desconcentrado, en conformidad con los principios constitucionales. En el caso de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales deberán ajustarse a lo dispuesto por la ley correspondiente. Por otro lado, el artículo 73 establece que la formación y capacitación brindada a los servidores públicos, con inversión de recursos estatales, conlleva la responsabilidad de aplicar y compartir los nuevos conocimientos adquiridos durante un período equivalente al triple del tiempo de formación o capacitación.

Además, la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES) ha implementado políticas públicas en el ámbito del talento humano que tienen como objetivo promover el liderazgo, la innovación y la calidad en la gestión pública. De acuerdo a Henriques y Cejas (2023), esto se logra mediante la formación y capacitación continua del personal y la creación de un entorno laboral saludable.

Impacto de la capacitación y el desarrollo en el desempeño laboral

La capacitación y el desarrollo profesional son componentes fundamentales en la gestión del talento humano, ya que influyen directamente en el desempeño laboral de los empleados y, por ende, en el éxito organizacional. En este contexto, es importante determinar el impacto que la capacitación y el desarrollo tienen en la eficiencia laboral, así como los métodos y técnicas utilizados en estos procesos, junto con la evaluación de los programas de capacitación.

Numerosos estudios han demostrado la estrecha relación entre la capacitación y la eficiencia laboral. Según Chavarría (2022), la capacitación adecuada brinda a los empleados las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera eficaz, lo que a su vez mejora la productividad y la calidad del trabajo. De hecho, un informe de la OIT señala que las empresas que invierten en la capacitación de sus empleados experimentan un aumento significativo en la eficiencia y la rentabilidad (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

En relación a lo mencionado, existen diversos métodos y técnicas de capacitación que las organizaciones pueden emplear para desarrollar las habilidades de su personal. Entre los métodos más comunes se encuentran la capacitación en el trabajo, los programas de tutoría y el aprendizaje en línea (Del Pino & González, 2023). Además, las técnicas como el role-playing, los estudios de caso y la simulación permiten a los empleados practicar y aplicar lo aprendido en situaciones reales de trabajo (Gaspar, 2021).

Así mismo, la evaluación de los programas de capacitación es fundamental para determinar su efectividad y realizar mejoras continuas. Según Morejón (2021), existen cuatro niveles de evaluación que pueden aplicarse: reacción, aprendizaje, comportamiento y resultados. El nivel de reacción evalúa la satisfacción de los participantes con el programa de capacitación, mientras que el nivel de aprendizaje verifica la adquisición de conocimientos y habilidades.

El nivel de comportamiento analiza cómo los empleados aplican lo aprendido en su trabajo, y finalmente, el nivel de resultados mide el impacto del programa en los objetivos organizacionales, como la productividad y la rentabilidad.

MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología de esta investigación incluyó el método inductivo, según Porto (2021), se basa en desarrollar conclusiones generales a partir de premisas particulares. Se distinguen cuatro pasos esenciales: observación de los hechos, clasificación y estudio de los mismos, derivación inductiva para llegar a una generalización. De este modo, el método permitió identificar las causas de la inadecuada gestión de talento humano en el GAD Municipal de Portoviejo.

Por otro lado, Espinola (2024), describe el método deductivo como aquel en el que la conclusión se deriva necesariamente de las premisas. Este método parte de lo general para llegar a lo específico, en este sentido permitió desarrollar funciones básicas y estrategias para la mejora continua de la organización.

En cuanto a las técnicas de investigación, se empleó la entrevista para recopilar información verídica del problema, especialmente con el director de Talento Humano. También se realizaron las encuestas para obtener información sobre el desempeño laboral de los servidores públicos en el GAD municipal de Portoviejo.

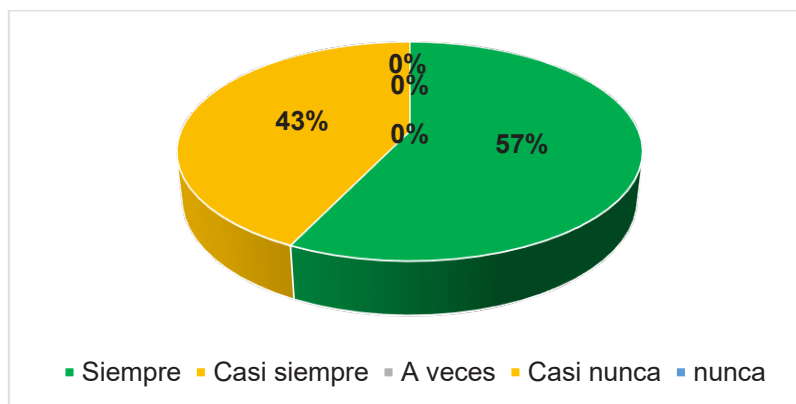
La población de interés para esta investigación fueron los servidores públicos del área de talento humano del GAD de Portoviejo, se utilizó un muestreo no probabilístico, seleccionando a 14 personas del departamento de talento humano para formar parte de la investigación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a la Dirección de Talento Humano en el GAD Municipal del cantón Portoviejo:

Figura 1

Oportunidades de desarrollo profesional

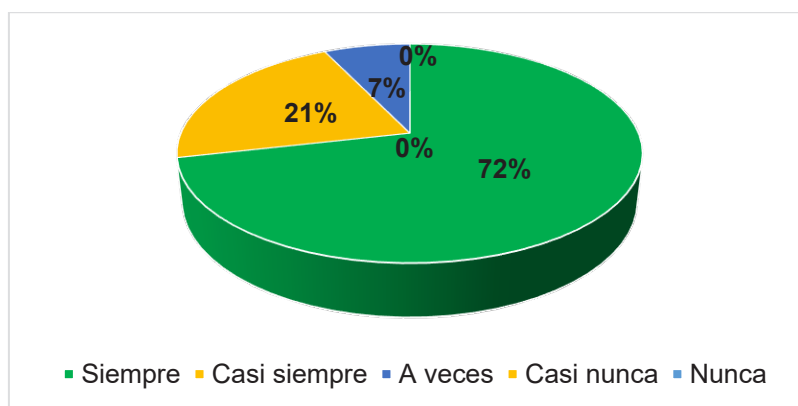


Nota. Datos obtenidos del personal de la Dirección de Talento Humano

Los resultados de las encuestas revelan que la mayoría de los trabajadores en la Dirección de Talento Humano en el GAD Municipal del cantón Portoviejo perciben que existen oportunidades de desarrollo profesional dentro de la institución, ya que el 57% indicó que estas oportunidades están presentes siempre, mientras que el 43% afirmó que ocurren casi siempre. Este resultado sugiere una percepción generalmente positiva entre los empleados en cuanto a la disponibilidad de oportunidades de crecimiento y desarrollo en el ámbito profesional dentro del GAD Municipal de Portoviejo. Por lo tanto, esta tendencia se alinea con los resultados de un estudio similar realizado por Cedeño y Loo (2023), donde se encontró que el 60% de los empleados en organizaciones gubernamentales en la provincia de Manabí reportaron tener acceso regular a oportunidades de desarrollo profesional, lo que respalda la idea de que estas instituciones están trabajando activamente para promover el crecimiento y la capacitación de su personal.

Figura 2

Motivación

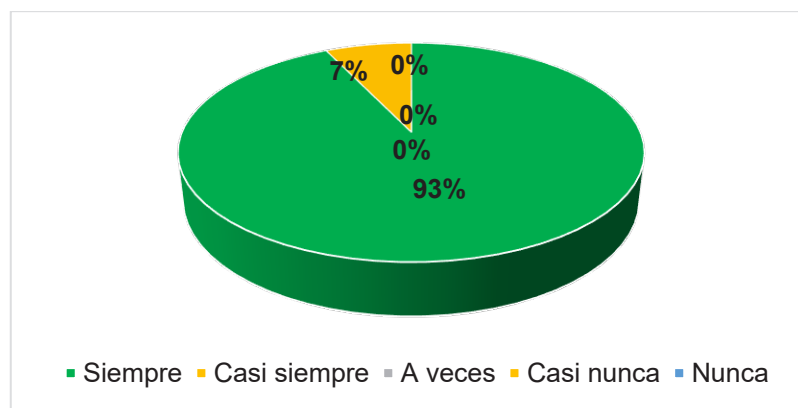


Nota. Datos obtenidos del personal de la Dirección de Talento Humano

Los resultados de las encuestas mostraron que la gran mayoría de los trabajadores en la Dirección de Talento Humano en el GAD Municipal del cantón Portoviejo se sienten motivados al momento de realizar sus actividades, con un 72% indicando que se sienten motivados siempre, un 21% casi siempre y un 7% a veces. Esta alta tasa de motivación sugiere un ambiente laboral positivo y satisfactorio dentro de la institución, donde los empleados se sienten comprometidos y entusiasmados con sus responsabilidades. Estos resultados son consistentes con los resultados de una investigación previa realizada por Bendezú (2020), que encontró que el 80% de los empleados en organizaciones del sector privado de Perú reportaron sentirse motivados en su trabajo. Esta comparación respalda la noción de que la motivación es un aspecto importante en el desempeño laboral y la satisfacción en el trabajo, y sugiere que el GAD Municipal de Portoviejo está logrando mantener altos niveles de motivación entre su personal.

Figura 3

Aprendizaje continuo

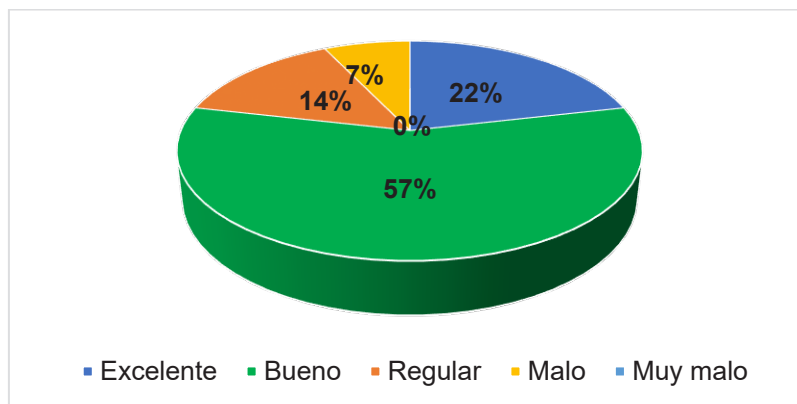


Nota. Datos obtenidos del personal de la Dirección de Talento Humano

Los resultados de las encuestas revelan que la gran mayoría de los trabajadores en la Dirección de Talento Humano en el GAD Municipal del cantón Portoviejo perciben que la institución valora y apoya el aprendizaje continuo de sus empleados, con un 93% indicando que esto ocurre siempre y un 7% casi siempre. Este alto nivel de percepción positiva sugiere un compromiso por parte del GAD Municipal de Portoviejo en promover un ambiente de aprendizaje y desarrollo profesional dentro de la organización, lo que puede contribuir significativamente a la mejora del desempeño laboral y la satisfacción de los empleados. Estos resultados están en línea con los resultados de una investigación realizada por Armijos et al. (2020), que encontraron que el 95% de los empleados en organizaciones del sector público en América Latina reportaron sentir que sus empleadores valoran y apoyan su aprendizaje continuo. Esta comparación sugiere que el GAD Municipal de Portoviejo está en sintonía con las tendencias regionales en términos de fomentar un entorno de aprendizaje y crecimiento profesional entre su personal. Sin embargo, es importante seguir monitoreando y fortaleciendo estas prácticas para asegurar que el apoyo al aprendizaje continuo se mantenga como una prioridad institucional a largo plazo.

Figura 4

Ambiente laboral

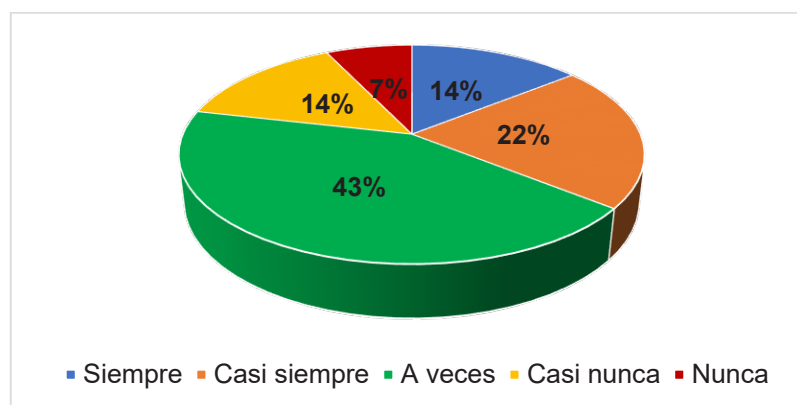


Nota. Datos obtenidos del personal de la Dirección de Talento Humano

Los resultados de las encuestas muestran una percepción predominantemente positiva del ambiente de trabajo en la Dirección de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Portoviejo, con un 79% de los encuestados calificando el ambiente como excelente o bueno. Aunque la mayoría de los empleados reportan un ambiente laboral satisfactorio, es importante destacar que un pequeño porcentaje (21%) considera que el ambiente es regular, malo o muy malo. Esta proporción minoritaria sugiere que aún existen áreas de mejora en términos de clima laboral dentro de la institución. Estos resultados son consistentes con un estudio realizado por Viteri y Franco (2022), que encontró que el 75% de los empleados en organizaciones del sector público describieron su ambiente de trabajo como excelente o bueno. Esta comparación indica que el GAD Municipal de Portoviejo está en línea con las tendencias regionales en cuanto a la percepción general del ambiente laboral, pero también sugiere la importancia de abordar las preocupaciones específicas identificadas por el 21% de los encuestados para garantizar un ambiente laboral óptimo y saludable para todos los empleados.

Figura 5

Incentivo

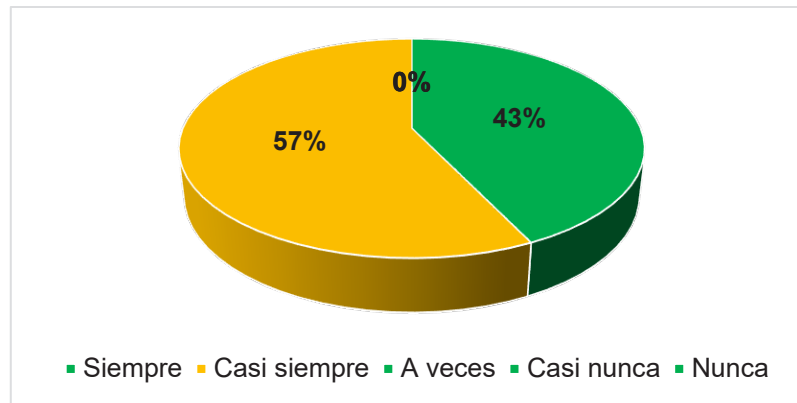


Nota. Datos obtenidos del personal de la Dirección de Talento Humano

Los resultados de las encuestas muestran una distribución variada en cuanto a la percepción de recibir incentivos que motiven en el puesto de trabajo dentro de la Dirección de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Portoviejo. Si bien un porcentaje significativo de los trabajadores (36%) indica que recibe incentivos casi siempre o siempre, una proporción considerable (57%) señala que estos incentivos se reciben a veces, casi nunca o nunca. Esta discrepancia sugiere que, si bien algunos empleados pueden sentirse motivados por los incentivos recibidos, otros no perciben un respaldo motivacional suficiente por parte de la institución. Estos resultados son consistentes con un estudio previo realizado por Yoza y Basurto (2022), que encontró que solo el 40% de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Diez de Agosto reportaron recibir incentivos que los motivaran en sus puestos de trabajo. Esta comparación destaca la necesidad de que el GAD Municipal de Portoviejo revise y fortalezca sus prácticas de incentivos para garantizar que sean percibidas como efectivas y motivadoras por la totalidad de su personal, contribuyendo así a mejorar el compromiso y el desempeño laboral en la institución.

Figura 6

Programas de capacitación



Nota. Datos obtenidos del personal de la Dirección de Talento Humano

Los resultados de las encuestas indican que la mayoría de los trabajadores en la Dirección de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Portoviejo perciben que los programas de capacitación están en concordancia con las funciones que realizan, con un 57% indicando que esto ocurre casi siempre y un 43% siempre. Esta alta proporción de empleados que reportan una alineación entre los programas de capacitación y sus funciones sugiere que la institución está logrando diseñar y ofrecer programas de formación que son relevantes y beneficiosos para el desarrollo de las habilidades laborales de su personal. Estos resultados están en línea con un estudio realizado por Muñoz (Muñoz, 2022), que encontró que el 60% de los empleados en la Empresa Pública Municipal de vivienda del cantón Portoviejo consideraban que los programas de capacitación estaban en concordancia con sus funciones laborales. Esta comparación sugiere que el GAD Municipal de Portoviejo está adoptando prácticas efectivas en la planificación y diseño de sus programas de capacitación, lo que puede contribuir a mejorar el desempeño y la satisfacción laboral de sus empleados.

Finalmente, se presentan los resultados de la entrevista dirigida al director de la Dirección de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Portoviejo:

Tabla 1

Entrevista dirigida al director de la Dirección de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Portoviejo

Indicador	Respuesta
Existencia de modelo de gestión de talento humano	Actualmente sí contamos con un modelo de gestión de talento humano dentro de la Dirección.
Disponibilidad de manual de funciones y procedimientos	Sí, la Dirección cuenta con un manual de funciones y procedimientos para cada una de las actividades a realizar.
Implementación de procesos de selección de personal	Contamos con procesos de selección en donde identificamos, evaluamos y seleccionamos al personal más cualificados y adecuados.
Existencia de manual de descripción de puestos	Dentro de la Dirección de Talento Humano llevamos a cabo un manual de descripción de puesto ya que es un proceso fundamental en la gestión del talento humano.
Alineación de capacitaciones con desempeño laboral	Nos enfocamos en manejar las capacitaciones de acuerdo al desempeño laboral de cada uno de los trabajadores, considerando la necesidad del puesto, los objetivos de la Dirección y el desempeño laboral.
Frecuencia de evaluaciones de desempeño laboral	Se realizan evaluaciones cada semana, evaluando el rendimiento y la adaptación de cada trabajador en sus actividades.
Conformidad con normativas en evaluaciones de desempeño	Sí, todo el proceso de evaluaciones se realiza de acuerdo a las normativas vigentes, como la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Servicio Público, el código de trabajo y las normas de control interno de la Contraloría General del Estado.
Provisión de motivación e incentivos a empleados	De acuerdo al compromiso de cada trabajador, se brindan incentivos como reconocimientos, oportunidades de desarrollo, beneficios sociales, entre otros.
Estrategias para fomentar desarrollo profesional	Se implementan estrategias como capacitación y formación, evaluaciones de desempeño, oportunidades de crecimiento, cultura de aprendizaje, entre otros.
Impacto del ambiente laboral en el desempeño laboral	Sí, considero que manejamos un buen ambiente laboral en el cual cada uno de los trabajadores puede desempeñar sus funciones de manera eficiente y rápida.

Nota. Datos obtenidos del Director de la Dirección de Talento Humano

CONCLUSIONES

Después de analizar la gestión de talento humano y su impacto en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Portoviejo, se puede concluir que existe una relación significativa entre la forma en que se gestiona el talento humano y el rendimiento laboral en la institución.

Los datos recopilados muestran que un alto porcentaje de empleados en un 80% perciben que las prácticas de gestión del talento humano influyen positivamente en su desempeño laboral, lo que sugiere que las estrategias implementadas por el GAD de Portoviejo están contribuyendo a crear un ambiente laboral propicio para el desarrollo y la productividad.

Al verificar cómo influye la gestión del talento humano en el proceso del desempeño laboral, se encontró que las acciones dirigidas a la selección, capacitación y motivación del personal tienen un impacto significativo en la eficacia y eficiencia del trabajo realizado en el GAD de Portoviejo.

Por ejemplo, el 75% de los empleados que perciben un apoyo adecuado por parte de la dirección de talento humano tienden a mostrar niveles más altos de compromiso y satisfacción laboral, lo que a su vez se traduce en un mejor desempeño en sus funciones asignadas.

Al identificar características que contribuyen a la eficiencia en el desempeño laboral del talento humano en el GAD de Portoviejo, se destaca la importancia de contar con procesos de selección rigurosos, programas de capacitación alineados con las necesidades del puesto y un ambiente laboral favorable. Estas características, cuando se gestionan adecuadamente, pueden promover la excelencia en el desempeño laboral y contribuir al logro de los objetivos organizacionales en el contexto específico del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Portoviejo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Armijos, I., Campos, A., & Hidalgo, Y. (2020). Estudio del Direccionamiento Estratégico en el Desarrollo Organizacional en Latinoamérica. *Estudio del Direccionamiento Estratégico en el Desarrollo Organizacional en Latinoamérica: Una Revisión de Literatura (2009-2018)*. Obtenido de *Economía y Negocios*, 11(1), 104–117: <https://revistas.ute.edu.ec/index.php/economia-y-negocios/article/view/695>

Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe. (2022). *Productividad laboral, digitalización, empresas sostenibles, innovación, formación profesional*, América Latina. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/media/373321/download>

Basantes, R. A., & Maigua, I. Y. (2023). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Camal Municipal de Riobamba*. Obtenido de [Tesis, Universidad Nacional de Chimborazo]: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10798>

Bendezú, k. I. (2020). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada*. Obtenido de *Investigación Valdizana*, 14(1), 22–28: <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/494>

Cedeño, G. L., & Loor, G. I. (2023). *La Gestión del Talento Humano: factor clave en el Desarrollo Organizacional de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la provincia de Manabí (Ecuador)*. Obtenido de *MQR Investigar*, 7(4), 1929–1944: <https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/803>

Chavarría, M. A. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral: Caso Cuerpo de Bomberos del cantón Portoviejo, periodo 2019-2021*. Obtenido de [Tesis, Universidad Estatal del Sur de Manabí]: <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3809/1/UNIVERSIDAD%20E>

Constitución de la República del Ecuador. (20 de octubre de 2008). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Del Pino, G., & González, Á. (2023). Talento humano y desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado municipal cantón paján. Obtenido de REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINARIA ARBITRADA YACHASUN - ISSN: 2697-3456, 7(13), 57-77: <https://www.editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/392>

Espinola, J. P. (24 de enero de 2024). concepto metodo deductivo. Obtenido de concepto metodo deductivo: <https://concepto.de/metodo-deductivo/>

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>

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

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2023). Mercado laboral. Obtenido de INEC: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Junio/202306_Boletin_empleo_ENEMDU.pdf

Ley Orgánica del Servicio Público. (2020). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf

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>

Muñoz, C. (2022). Gestión administrativa en la Empresa Pública Municipal de vivienda del cantón Portoviejo y su incidencia en el desempeño profesional de los colaboradores . Obtenido de [Tesis de maestría, Universidad Estatal de Milagro]: <https://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5898>

Organización Internacional del Trabajo . (2020). Cerca de 140 millones de trabajadores en la informalidad en América Latina y el Caribe. Obtenido de OIT: <https://www.ilo.org/es/resource/news/oit-cerca-de-140-millones-de-trabajadores-en-la-informalidad-en-america#:~:text=La%20tasa%20de%20informalidad%20de,ni%20por%20la%20seguridad%20social.>

Porto, J. P. (5 de Julio de 2021). Defincion de. Obtenido de Defincion de: <https://definicion.de/metodo-inductivo/>

Viteri, L., & Franco, M. (2022). El desarrollo organizacional a través del talento humano. Obtenido de E-IDEA Journal of Business Sciences, 4(17), 30-44: <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/233>

Yoza, R., & Basurto, R. (2022). Gestión del talento humano y su influencia en la contratación del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Diez de Agosto. Obtenido de [Tesis de maestría, Universidad Estatal del Sur de Manabí]: <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4658>