

## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL GAD MUNICIPAL DE MONTECRISTI

### HUMAN TALENT MANAGEMENT AND WORK PERFORMANCE IN THE MUNICIPAL GAD OF MONTECRISTI

Nathaly Milena Laz López<sup>1</sup>, Maryury Elizabeth Morejón Santisteban<sup>2</sup>

#### RESUMEN

En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montecristi se identificó que las prácticas de gestión del talento humano no siempre están orientadas a fortalecer el desempeño laboral, lo que limita la eficiencia institucional y la satisfacción del personal. Ante esta problemática, el presente estudio tuvo como objetivo determinar cómo la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD. Para ello, se aplicó una metodología con enfoque mixto, empleando observación, entrevista y encuestas dirigidas a 20 funcionarios de distintas áreas. Los resultados evidenciaron que el 60 % de los encuestados percibe los procesos de selección como claros y transparentes, el 85 % considera que la evaluación del desempeño mejora el rendimiento laboral y el mismo porcentaje afirma sentirse motivado para cumplir sus funciones. Sin embargo, solo el 50 % reconoció la existencia de un programa de desarrollo profesional, lo que evidencia debilidades en su implementación.

**Palabras clave:** talento humano, desempeño laboral, evaluación, motivación, capacitación, gestión pública

#### ABSTRACT

In the Decentralized Autonomous Municipal Government of Montecristi, it was identified that human talent management practices are not always geared toward strengthening job performance, which limits institutional efficiency and staff satisfaction. Given this problem, this study aimed to determine how human talent management influences the job performance of public servants in the Autonomous Municipal Government (GAD). To this end, a mixed-method approach was applied, employing observation, interviews, and surveys with 20 officials from different areas. The results showed that 60% of respondents perceive the selection processes as clear and transparent, 85% believe that performance evaluations improve job performance, and the same percentage state that they feel motivated to fulfill their duties. However, only 50% acknowledged the existence of a professional development program, which highlights weaknesses in its implementation. In conclusion, although human talent management has made progress in recruitment, training, and evaluation, it still faces challenges in terms of disseminating development programs and strengthening institutional performance.

**Keywords:** human talent, job performance, evaluation, motivation, training, public management.

1. Universidad Estatal del Sur de Manabí. laz-nathaly6879@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0009-0000-9216-1319>

2. Universidad Estatal del Sur de Manabí. maryury.morejon@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0000-0002-2180-7642>



## RESUMO

No Governo Municipal Autônomo Descentralizado de Montecristi, foi identificado que as práticas de gestão de talentos humanos nem sempre estão voltadas para o fortalecimento do desempenho no trabalho, o que limita a eficiência institucional e a satisfação dos funcionários. Diante dessa problemática, este estudo teve como objetivo verificar como a gestão de talentos humanos influencia o desempenho profissional dos servidores públicos do GAD. Para tanto, foi aplicada uma abordagem de método misto, empregando observação, entrevistas e pesquisas direcionadas a 20 funcionários de diferentes áreas. Os resultados mostraram que 60% dos entrevistados percebem os processos seletivos como claros e transparentes, 85% acreditam que as avaliações de desempenho melhoram o desempenho no trabalho e o mesmo percentual afirma se sentir motivado para desempenhar suas funções. Entretanto, apenas 50% reconheceram a existência de um programa de desenvolvimento profissional, o que evidencia fragilidades na sua implementação. Concluindo, embora a gestão de talentos humanos tenha avançado em recrutamento, treinamento e avaliação, ainda enfrenta desafios em termos de disseminação de programas de desenvolvimento e fortalecimento do desempenho institucional.

**Palavras-chave:** talento humano, desempenho no trabalho, avaliação, motivação, treinamento, gestão pública.

## INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial, la gestión del talento humano se ha consolidado como un pilar estratégico en las organizaciones públicas y privadas, ya que incide directamente en la productividad, la motivación del personal y el logro de los objetivos institucionales. Según la Organización Internacional del Trabajo (2021), una adecuada gestión del capital humano permite incrementar la eficiencia, reducir la rotación de personal y generar entornos laborales más sostenibles. En consecuencia, se ha generado un interés creciente por desarrollar políticas y prácticas que fortalezcan las capacidades del recurso humano y optimicen su desempeño.

Asimismo, en el ámbito latinoamericano, numerosos gobiernos locales enfrentan desafíos relacionados con la falta de planificación, capacitación y evaluación del personal, lo cual repercute negativamente en la calidad de los servicios públicos. De hecho, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022) advierte que los municipios latinoamericanos presentan debilidades estructurales en sus sistemas de gestión de talento humano, lo que

impacta en la prestación de servicios y limita el desarrollo institucional. Además, investigaciones recientes han evidenciado que una gestión ineficiente del talento humano en el sector público genera desmotivación, baja productividad y poca orientación hacia los resultados.

En el caso de Ecuador, esta realidad también se manifiesta en varios Gobiernos Autónomos Descentralizados, donde persisten deficiencias en la implementación de políticas de talento humano alineadas con el marco legal vigente y con los objetivos estratégicos territoriales. Esto provoca bajo rendimiento, ausentismo y escasa satisfacción laboral.

De manera específica, en el GAD Municipal del cantón Montecristi, se ha identificado que las prácticas actuales de gestión del talento humano no siempre están orientadas a fortalecer el desempeño de los servidores públicos. Esta situación limita la eficiencia en la prestación de servicios, afecta el cumplimiento de metas institucionales y genera insatisfacción tanto interna como en la ciudadanía.

Por tanto, el presente estudio tiene como objetivo determinar cómo la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montecristi, con el propósito de proponer estrategias que contribuyan a optimizar los procesos de administración del personal y a mejorar el rendimiento organizacional.

### Concepto y evolución de la gestión del talento humano

La gestión del talento humano ha experimentado una evolución significativa a lo largo del tiempo, pasando de ser una función meramente administrativa y operativa a convertirse en un eje estratégico clave para el desarrollo organizacional.

En sus inicios, las actividades relacionadas con el personal se enfocaban exclusivamente en tareas administrativas como el pago de salarios y el control de asistencia (Díaz, 2021). Sin embargo, con el avance de las teorías organizacionales y el reconocimiento del valor del capital humano, surgió un enfoque más integral y estratégico.

Según García y Pérez (2022), la gestión del talento humano comprende las políticas y prácticas necesarias para llevar a cabo los aspectos relacionados con el personal de una organización, como la planificación, el reclutamiento, la capacitación, la compensación y la evaluación del desempeño. Por su parte, Huallipe y Rosado (2022) sostienen que la gestión del talento humano está directamente relacionada con la conducta organizacional, ya que influye en la motivación, el compromiso y la productividad del personal.

Farías y Ruiz (2023) argumentan que la evolución del enfoque tradicional de recursos humanos hacia un modelo de talento humano implica reconocer que las personas no solo ejecutan tareas, sino que son portadoras de competencias, habilidades y conocimientos clave para el logro de los objetivos institucionales. En este mismo sentido, Lasso (2023) enfatiza que la gestión del

talento debe alinearse con la visión y misión de la organización, promoviendo el desarrollo individual como medio para alcanzar el éxito organizacional.

Por otro lado, Guerrero y Núñez (2022) destacan la importancia del enfoque estratégico, donde las decisiones relacionadas con el talento humano se integran a los planes corporativos de largo plazo. De igual manera, Mosquera (2021) explica que la gestión del talento debe adaptarse a los cambios en el entorno laboral, incluyendo la digitalización, la flexibilidad y la diversidad.

Llanos y Yanca (2024) introducen el concepto de “arquitectura del talento”, donde se propone estructurar los procesos de adquisición, desarrollo y retención del talento como parte de un sistema interconectado que agrega valor a la organización. Asimismo, Muñoz (2022), desde la teoría de los recursos y capacidades, consideran que el talento humano es un recurso valioso, escaso e inimitable, lo cual lo convierte en una fuente de ventaja competitiva sostenible.

En el contexto de la administración pública, autores como Pérez (2021) señala que la gestión del talento humano en el sector gubernamental debe enfocarse en la eficiencia, la transparencia y el desarrollo de competencias técnicas y éticas que fortalezcan la gobernanza institucional.

### Indicadores de desempeño en el sector público

Los indicadores de desempeño en el sector público son herramientas fundamentales para evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales, la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía y la eficiencia en la utilización de los recursos públicos. A diferencia del sector privado, donde el desempeño suele medirse principalmente en términos de rentabilidad económica, en el ámbito gubernamental se requieren métricas que consideren la eficacia, la eficiencia, la transparencia y el impacto social (Corvo, 2022).

De acuerdo con Arteaga y Faubla (2023), la administración pública moderna debe orientarse hacia resultados medibles y concretos, adoptando un enfoque gerencial centrado en el rendimiento institucional. En esta línea, Balanzátegui y Madrid (2023) propone el uso sistemático de indicadores de desempeño como parte de un proceso integral de gestión basada en resultados. Estos indicadores permiten a las instituciones públicas identificar brechas, tomar decisiones informadas y rendir cuentas a la ciudadanía.

Para Cantos y Villacis (2022), el desempeño institucional en el sector público debe medirse a través de una combinación de indicadores cuantitativos y cualitativos, considerando variables como el tiempo de respuesta, la calidad del servicio, la satisfacción del usuario y el cumplimiento de metas. En este mismo sentido, Velásquez (2022) enfatiza que la evaluación del desempeño público no puede reducirse únicamente a métricas operativas, sino que debe incluir elementos estratégicos relacionados con la gobernabilidad, la equidad y la sostenibilidad.

Autores como Vizuite y Solís (2020) señalan que los indicadores más utilizados en el ámbito público se agrupan comúnmente en tres dimensiones: eficiencia (uso óptimo de los recursos), eficacia (logro de los objetivos) y economía (minimización de los costos sin afectar la calidad). Además, agregan que la transparencia en la medición y divulgación de estos indicadores fortalece la confianza ciudadana y la legitimidad de las instituciones (Condemarín & Acosta, 2024).

Por su parte, Baca (2022) indica que en América Latina se ha avanzado en el uso de sistemas de evaluación del desempeño, pero aún persisten desafíos relacionados con la falta de capacidades técnicas, la débil articulación interinstitucional y la limitada cultura de evaluación en los gobiernos subnacionales.

De igual forma, Barzola et al. (2022) sostienen que la implementación de indicadores debe estar

acompañada de marcos normativos claros y del compromiso de los líderes públicos con la mejora continua.

En el caso ecuatoriano, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (2023) ha promovido el uso de indicadores de gestión pública vinculados al cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo, mientras que la Contraloría General del Estado ha establecido parámetros para evaluar la eficiencia institucional a través de auditorías operativas. Además, autores como Verdesoto (2021) ha propuesto modelos de evaluación del desempeño laboral en municipios ecuatorianos que incluyen indicadores de productividad, puntualidad, cumplimiento de funciones y trabajo en equipo.

## MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, combinando tanto el enfoque cuantitativo como el cualitativo. Esta integración permitió comprender los resultados a través de técnicas de recolección de datos como la observación, la entrevista y la encuesta. Además, se aplicaron los métodos de análisis y síntesis para desglosar y relacionar las variables objeto de estudio, facilitando una comprensión integral del fenómeno investigado.

En cuanto a los métodos utilizados, se recurrió al método deductivo para examinar las causas de la problemática a partir de criterios generales hasta llegar a conclusiones específicas. A su vez, el método inductivo permitió partir de datos particulares obtenidos en el trabajo de campo para establecer generalizaciones. Asimismo, el método empírico resultó clave para observar directamente la realidad institucional y recoger información mediante encuestas y análisis de datos.

Por otro lado, el método de análisis y síntesis ayudó a identificar elementos clave de cada variable y su interrelación, mientras que el método bibliográfico sirvió de apoyo teórico al permitir el acceso a fuentes confiables y actualizadas.

Respecto a las técnicas aplicadas, se utilizó la entrevista para recoger información detallada directamente del responsable del área de talento humano, y la encuesta para obtener datos relevantes del personal administrativo mediante un cuestionario estructurado.

En lo que respecta a la población, esta estuvo conformada por 20 funcionarios del GAD Municipal de Montecristi, incluyendo jefes y directores de distintas áreas como talento humano, gestión y financiamiento. Debido al tamaño reducido del universo, no fue necesario aplicar una fórmula de muestreo, por lo que se trabajó con la totalidad de la población disponible.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La siguiente tabla presenta los indicadores derivados de la entrevista aplicada al responsable

del área de talento humano del GAD Municipal de Montecristi. Cada indicador refleja aspectos fundamentales de la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral, acompañados de respuestas mejoradas que resumen las percepciones y prácticas institucionales observadas.

La población del estudio. Se seleccionaron estudiantes, formulando preguntas relacionadas con la inteligencia emocional. Posteriormente, se recopiló y analizó la información de los estudiantes.

En este sentido, la población del estudio estuvo conformada por 1.192 estudiantes de la ULEAM, extensión Pedernales. Debido a la amplia población, se utilizó el muestreo aleatorio para seleccionar una muestra representativa de 291 estudiantes. A continuación, se presenta una tabla que describe la muestra de este estudio:

**Tabla 1**

*Indicadores derivados de la entrevista sobre la gestión del talento humano y desempeño laboral en el GAD Municipal de Montecristi*

Indicador	Respuesta
Gestión de las aptitudes del personal	El GAD de Montecristi identifica, evalúa y desarrolla las competencias de sus trabajadores mediante programas de formación continua, lo que permite fortalecer sus habilidades y mejorar el desempeño institucional.
Acciones implementadas en la gestión del talento humano	Se aplican procesos estructurados de reclutamiento y selección según el perfil del puesto, así como programas de capacitación y desarrollo profesional, asegurando que el personal cuente con conocimientos actualizados y habilidades alineadas a sus funciones.
Transparencia y equidad en los procesos de selección	Los procesos de selección del GAD se perciben como justos y transparentes, dado que se basan en criterios objetivos como méritos, competencias y evaluaciones claras, garantizando igualdad de oportunidades para los aspirantes.

Contribución de la gestión del talento humano a la comunicación interna y desempeño	El área de talento humano promueve canales de comunicación efectivos entre los colaboradores y la administración, lo cual permite una retroalimentación constante, fomenta el compromiso laboral y mejora el desempeño individual y colectivo.
Impacto de la gestión del talento humano en la eficiencia institucional	La gestión del talento humano impulsa el desarrollo organizacional a través de procesos bien definidos como la selección de personal, capacitación continua y desarrollo profesional, los cuales optimizan los servicios municipales y contribuyen al cumplimiento de los objetivos del GAD.
Aporte de las capacitaciones al logro de objetivos profesionales	Las capacitaciones han sido determinantes para la formación continua del personal, fortaleciendo sus capacidades, mejorando su desempeño y facilitando el cumplimiento de sus metas individuales y organizacionales.
Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño del personal	Existe una influencia positiva directa, ya que se promueve un ambiente laboral favorable, se brinda apoyo institucional y se asegura la disponibilidad de recursos, permitiendo que los servidores públicos ejecuten sus funciones de forma eficiente y oportuna.
Aplicación de estrategias para optimizar el desempeño laboral	Se reconoce la necesidad de implementar nuevas estrategias adaptadas al contexto actual, enfocadas en fomentar la innovación, la motivación y la productividad, lo cual impactaría positivamente en los resultados institucionales.
Recomendaciones para mejorar la gestión del talento humano	Se sugiere fortalecer los procesos de selección asegurando el ajuste del perfil profesional al cargo, así como consolidar una cultura organizacional con comunicación interna abierta y participativa que facilite la expresión de ideas y necesidades por parte del personal.
Evaluación del desempeño laboral del personal del GAD	El desempeño se evalúa mediante el cumplimiento de objetivos definidos al inicio del período, evaluaciones periódicas orientadas a detectar oportunidades de mejora y la implementación de planes de desarrollo profesional que potencien las capacidades del personal.

---

*Nota.* Elaboración propia a partir de la entrevista aplicada al responsable del área de talento humano del GAD Municipal de Montecristi, 2025.

Los resultados obtenidos en la matriz evidencian que la gestión del talento humano en el GAD Municipal de Montecristi se encuentra orientada hacia procesos estructurados como la identificación de competencias, la selección basada en méritos y la capacitación continua, lo cual ha favorecido positivamente el desempeño del personal. Esta situación coincide con lo planteado por Arteaga y Faubla (2023), quienes identificaron que el fortalecimiento de las competencias y la formación constante mejoran significativamente la eficiencia en los GAD municipales.

Asimismo, se observa que la institución promueve la comunicación interna efectiva y genera espacios de retroalimentación, lo cual repercute directamente en la motivación y el compromiso del personal, tal como lo señalaron Balanzátegui y Madrid (2023), quienes destacaron que el clima comunicacional y el acompañamiento institucional son factores determinantes para el rendimiento de los servidores públicos. Además, Baca (2022) subraya que el ambiente laboral y el diálogo interno fortalecen el desempeño organizacional, en coherencia con lo hallado en el presente estudio.

Por otro lado, la percepción de transparencia en los procesos de selección, así como la alineación

de los perfiles laborales con las funciones institucionales, se vincula con lo argumentado por Cantos y Véliz (2022), quienes afirman que la equidad en el ingreso institucional favorece la confianza organizacional y evita rotación innecesaria. De igual manera, Farías y Ruiz (2023) sostienen que la gestión estratégica del talento humano, cuando incluye evaluación del desempeño y planes de desarrollo profesional, permite alcanzar metas institucionales con mayor eficacia.

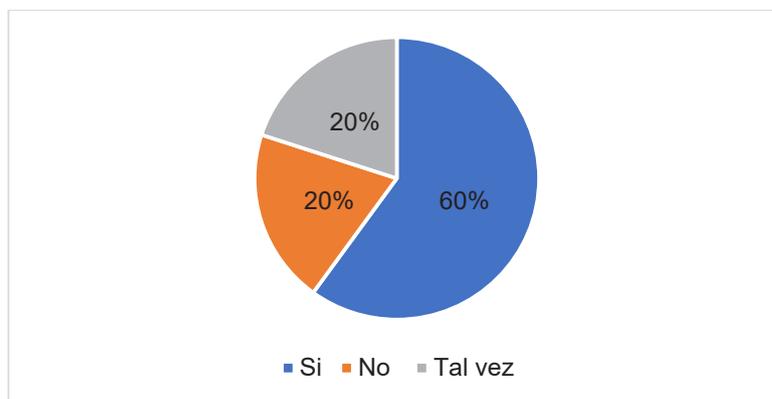
El hecho de que los servidores del GAD Montecristi perciban un impacto positivo de la capacitación sobre el cumplimiento de objetivos laborales refleja una concordancia con lo expuesto por Condemarín y Acosta (2024), quienes encontraron que la formación continua y los programas de desarrollo individual incrementan la productividad del servidor público y refuerzan el sentido de pertenencia institucional.

A su vez, estudios como el de Llanos y Yancha (2024) resaltan la importancia de establecer indicadores claros de desempeño para monitorear resultados, mejorar procesos y garantizar una gestión pública eficiente, lo cual también se identificó como práctica vigente en el GAD Montecristi.

**Encuesta a los jefes y directores del municipio**

**Figura 1**

*Transparencia en el proceso de selección de personal*

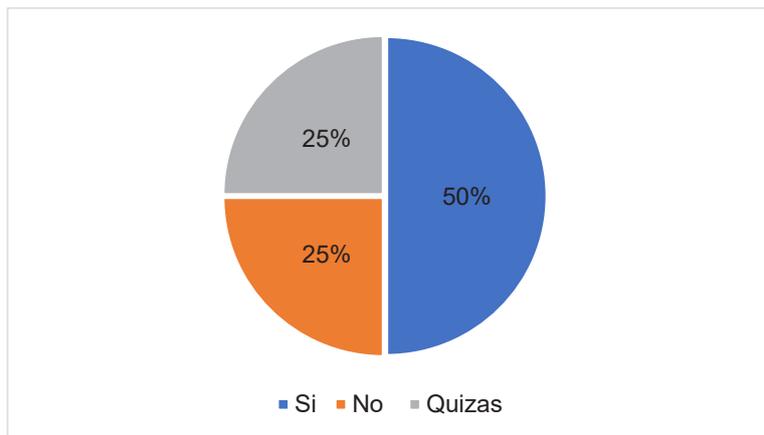


*Nota.* Elaboración propia a partir de la encuesta.

El 60% de los encuestados considera que el proceso de selección de personal en el GAD Municipal de Montecristi es claro y transparente, mientras que un 20% manifiesta dudas y otro 20% lo niega. Esta percepción mayoritaria de equidad y claridad concuerda con los hallazgos de Arteaga y Faubla (2023), quienes señalaron que los procesos meritocráticos fortalecen la confianza institucional. Asimismo, Cantos y Véliz (2022) sostienen que la transparencia en la selección favorece la motivación del personal y reduce el riesgo de rotación injustificada, lo que también se refleja en la valoración positiva obtenida en este estudio.

**Figura 2**

*Percepción sobre la existencia de un programa de desarrollo profesional en el GAD Municipal*

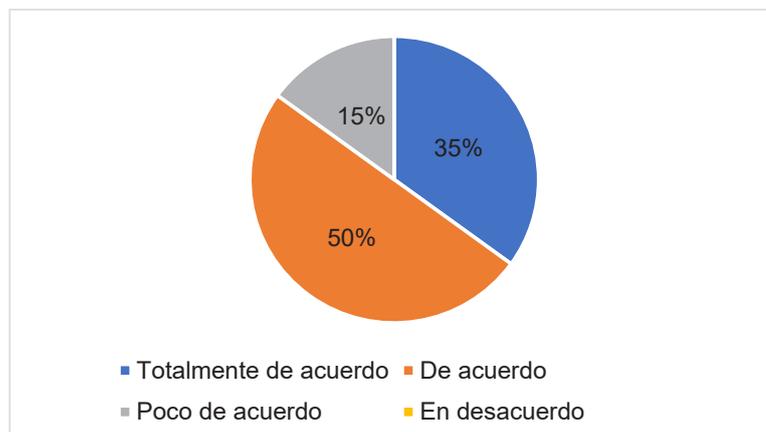


*Nota.* Elaboración propia a partir de la encuesta.

El 50% de los encuestados reconoce la existencia de un programa de desarrollo profesional en el GAD Municipal, mientras que el 25% lo desconoce y otro 25% lo niega. Esta división refleja una percepción ambigua sobre las oportunidades de crecimiento institucional. Comparado con el estudio de Condemarín y Acosta (2024), donde se resalta que la falta de claridad en los programas formativos limita el desempeño laboral, se evidencia que el GAD Montecristi aún enfrenta retos en la socialización y aplicación de estos planes. Similarmente, Llanos y Yanca (2024) subrayan que los programas de desarrollo bien estructurados fortalecen la productividad y el compromiso del personal, lo cual aún no se refleja plenamente en esta institución.

**Figura 3**

*Influencia de la evaluación de desempeño en el rendimiento laboral*

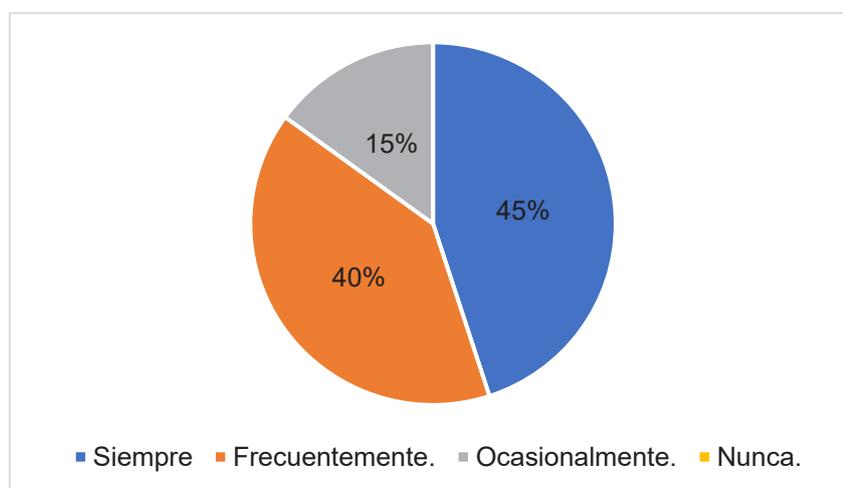


*Nota.* Elaboración propia a partir de la encuesta.

El 85% de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que la evaluación de desempeño mejora el rendimiento laboral del personal, mientras que solo un 15% muestra una percepción moderadamente favorable y ningún participante está en desacuerdo. Estos resultados coinciden con lo planteado por García y Pérez (2022), quienes destacan que una evaluación sistemática permite identificar debilidades y orientar acciones de mejora continua. Asimismo, Barzola et al. (2022) argumentan que la retroalimentación basada en evaluaciones promueve el compromiso y la eficiencia, evidenciando que su adecuada implementación en el GAD Municipal contribuye al fortalecimiento del desempeño institucional.

**Figura 4**

*Nivel de motivación percibido por el personal del GAD Municipal de Montecristi*



*Nota.* Elaboración propia a partir de la encuesta.

El 85% del personal manifiesta sentirse motivado siempre o frecuentemente para realizar su trabajo diario, mientras que un 15% indica estar motivado solo ocasionalmente, y ninguno afirma sentirse desmotivado. Esta tendencia sugiere un entorno laboral mayormente positivo, en concordancia con lo señalado por Verdesoto (2021), quien indica que la motivación es un factor clave para elevar el compromiso y la productividad. De igual forma, Farías y Ruiz (2023) afirman que una gestión del talento humano enfocada en la motivación y el reconocimiento fortalece el desempeño organizacional, lo cual parece evidenciarse en el clima laboral del GAD Montecristi.

## CONCLUSIONES

La gestión del talento humano en el GAD Municipal de Montecristi se fundamenta en procesos estructurados de selección, capacitación y evaluación del personal, lo cual ha contribuido de forma significativa al fortalecimiento del desempeño laboral de los servidores públicos.

La mayoría del personal percibe una adecuada motivación para cumplir sus funciones diarias, resultado de un entorno laboral favorable y de es-

trategias de comunicación interna que promueven el compromiso y la participación activa en los procesos institucionales.

A pesar de los avances en gestión del talento humano, persisten desafíos relacionados con la socialización de los programas de desarrollo profesional, siendo necesario fortalecer su implementación para garantizar una mejora continua en el rendimiento y crecimiento del personal.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Arteaga, M. A., & Faubla, P. A. (2023). La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chone. Obtenido de [Tesis, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí]: <https://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/2329>

Baca, I. (2022). Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior técnico público de Chaclacayo. Obtenido de [Tesis para obtener el grado de académico de Maestro en Gestión Pública] Universidad César Vallejo, Lima: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79331/Mellado\\_BI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79331/Mellado_BI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Balanzátegui, R. I., & Madrid, M. J. (2023). La gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Consejo Nacional Electoral de la ciudad de Riobamba, periodo 2021. Obtenido de [Tesis, Universidad Nacional de Chimborazo].

Barzola, I. I., Lujan, G. L., Ortega, M. A., & Flores, J. L. (2022). Modelo de gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en una unidad pública de turismo. Ecuador. 2022. Obtenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(4), 4140-4157: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2925](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2925)

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>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022). Gestión pública para el desarrollo territorial en América Latina. Obtenido de CEPAL: <https://www.cepal.org>

Condemarín, J. I., & Acosta, D. B. (2024). Gestión de Capacitación y su relación con el Desempeño Laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Lambayeque – 2020. Obtenido de [Tesis, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].

Corvo, H. (2022). Desempeño laboral. Obtenido de Lifeder: <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>

Díaz, N. G. (2021). Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL - 2019. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40486>

Farías, Á. A., & Ruiz, A. B. (2023). Clima organizacional en la gestión del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Sucre. Obtenido de MQRInvestigar, 7(1), 111–132: <https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/158>

García, M., & Pérez, A. (2022). Evaluación del desempeño y gestión del talento humano. . Obtenido de Editorial Alianza. : <https://doi.org/10.1234/alianza-evaluacion2022>

Guerrero, C. A., & Núñez, S. E. (2022). Control interno en la gestión del talento humano de las Instituciones de Educación Superior. Obtenido de [Tesis, Universidad Técnica de Ambato]: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/36853>

Huallipe, B., & Rosado, V. M. (2022). Gestión del talento humano y rotación del personal en la micro empresa formal del sector gráfico en Lima Centro - 2022. Obtenido de [Tesis, Universidad Tecnológica del Perú]: <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/7641>

Lasso, D. M. (2023). Propuesta de mejora de la Gestión del Talento Humano de la empresa

- Atphone Center Cía. Ltda. de la ciudad de Quito, 2022. Obtenido de [Tesis, Escuela de Posgrado Newman]: <https://repositorio.epnewman.edu.pe/handle/20.500.12892/729>
- 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>
- Mosquera, M. N. (2021). Estrategias gerenciales para el mejoramiento de la gestión del talento humano y recursos de la Escuela Fiscal Mixta “Jhon F. Kennedy” cantón Pasaje provincia El Oro, periodo lectivo 2016 -2017. Obtenido de [Tesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16530/Mosquera\\_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16530/Mosquera_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 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>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Informe mundial sobre salarios 2020–2021. Obtenido de OIT: <https://www.ilo.org/bre-salarios-2020-2021>
- Pérez, O. (2021). ¿Qué es la gestión del talento humano? Obtenido de <https://blog.peoplenext.com/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- Verdesoto, M. J. (2021). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019. Obtenido de [Tesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]: <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2373>
- Vizúete, J. M., & Solís, E. E. (2020). El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador. Obtenido de [Tesis, Universidad Técnica de Ambato]: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31765> Vizúete Muñoz, Julio Mauricio
- Velásquez, D. L. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del área de Desarrollo Social de una municipalidad, Cajamarca. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94437>