



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
EMPRESARIALES**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**“ANALIZAR LA INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO EN
EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LOS GAD
PARROQUIALES DEL CANTÓN CUENCA.”**

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORES: ORDOÑEZ ROMERO MARÍA FERNANDA

VASCONEZ URGILES KEVIN LEONARDO

DIRECTOR: ING. ESPINOZA PILLAGA HÉCTOR ALEJANDRO. MGS

CUENCA - ECUADOR

2024

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

“ANALIZAR LA INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LOS GAD PARROQUIALES DEL CANTÓN CUENCA.”

PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORES: ORDOÑEZ ROMERO MARÍA FERNANDA

VASCONEZ URGILES KEVIN LEONARDO

DIRECTOR: ING. ESPINOZA PILLAGA HÉCTOR ALEJANDRO. MGS

CUENCA - ECUADOR

2024

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

“Analizar la influencia de la gestión del talento en el desempeño laboral de los empleados de los GAD parroquiales del cantón Cuenca.”

María Fernanda Ordoñez Romero

Kevin Leonardo Vasconez Urgiles

Universidad Católica de Cuenca

Unidad de titulación

Ing. Espinoza Pillaga Héctor Alejandro. Mgs

Cuenca 16 de octubre de 2024

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, **María Fernanda Ordoñez Romero** y **Kevin Leonardo Vasconez Urgiles**, declaramos bajo juramento que el artículo denominado “**Analizar la influencia de la gestión del talento en el desempeño laboral de los empleados de los GAD parroquiales del cantón Cuenca**” es de nuestra autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

En consecuencia, este trabajo es de mi autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de grado en mención.

Cuenca, octubre de 2024



ORDOÑEZ ROMERO MARIA FER
NANDA

María Fernanda Ordoñez Romero



VASCONEZ URGILES KEVIN LE
ONARDO

Kevin Leonardo Vásconez Urgiles

CERTIFICACIÓN

Yo, **Héctor Espinoza Pillaga**, certifico que el artículo titulado “**Analizar la influencia de la gestión del talento en el desempeño laboral de los empleados de los GAD parroquiales del cantón Cuenca**” fue desarrollado por **María Fernanda Ordoñez Romero** y **Kevin Leonardo Vasconez Urgiles**, ha sido guiado y revisado periódicamente y cumple normas estatutarias establecidas por la Universidad Católica de Cuenca.

Debido que es una investigación particular con el propósito de cumplir un requisito previo a la obtención del Título de **LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**.

Cuenca, octubre de 2024



Ing. Héctor Espinoza Pillaga. MGS
Tutor(a)
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

DEDICATORIA

Un profundo agradecimiento a padre que a pesar de la distancia siempre me apoyo y fue mi motivo para seguir adelante, porque gracias a él estoy culminando una etapa más en mi vida todo este logro es para ti gracias por dejar todo con tal de verme feliz y realizada, a mi mamá gracias por estar aquí a mi lado apoyándome siempre, han sido un apoyo fundamental para llegar a esta meta ya que cada sacrificio que hicieron por mi educación hoy es el reflejo de ello este logro es de ustedes, mis hermanos Cris, Gaby y Malena que han estado conmigo en el transcurso de mi carrera universitaria y siempre me han apoyado para no rendirme , a mis abuelos que hoy no se encuentran conmigo físicamente pero sé que desde el cielo fueron mi fortaleza para seguir adelante sé que estarían orgullosos de mi al verme cumplir esta gran meta.

A mis padres, por su amor incondicional y sacrificios, por enseñarme que el esfuerzo y la dedicación son los pilares del éxito. Su apoyo constante ha sido mi mayor motivación para llegar hasta aquí. A mi familia, por creer en mí en los momentos más difíciles y celebrar conmigo cada pequeño logro. Gracias por su paciencia y comprensión durante este largo camino. A mis amigos, por su compañía y risas, por estar siempre a mi lado cuando más lo necesitaba y por recordarme que la vida es más que solo trabajo. Y finalmente, a todos aquellos que, de una u otra manera, contribuyeron a mi crecimiento personal y académico. Esta meta es también suya.

AGRADECIMIENTO

A mi tutor del artículo, su paciencia y orientación han sido un apoyo fundamental para este proceso. Su conocimiento, paciencia y compromiso han sido fundamentales para mi éxito académico. Este artículo es un testimonio de su guía experta y amable. Gracias por ser un mentor excepcional.

RESUMEN

En el contexto de los Gobiernos Parroquiales, regulados como Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD's), el personal juega un papel esencial en el desarrollo y la prestación de servicios a nivel comunitario. Por lo tanto, la gestión eficiente del talento en estos entornos es crucial para garantizar una administración efectiva. Este artículo tiene como objetivo determinar la influencia de la gestión del talento en el desempeño laboral de los empleados de los GAD parroquiales del cantón Cuenca, utilizando un enfoque de investigación mixto y descriptivo. Para recopilar la información, se aplicó un cuestionario a 102 empleados de diversos GAD parroquiales del cantón Cuenca. Los resultados sugieren que una gestión efectiva del talento está vinculada a un mayor rendimiento laboral. En este contexto, la dimensión de la Gestión del Talento, especialmente la motivación es el factor más determinante del desempeño laboral, seguido por la actitud y la capacidad, por lo que las conclusiones indican que las estrategias de gestión del talento deben enfocarse en estos aspectos para lograr un rendimiento óptimo en los trabajadores.

Palabras Clave: GAD's parroquiales, gestión del talento, desempeño laboral

ABSTRACT

In the context of Parish Governments, regulated as Decentralized Autonomous Governments (GADs, by its Spanish acronym), staff play an essential role in developing and providing services at the community level. Therefore, efficient talent management in these environments is crucial to ensure effective administration. This article uses a mixed and descriptive research approach to determine the influence of talent management on the work performance of employees of the parish GADs of Cuenca Canton. A questionnaire was applied to 102 employees of various parish GADs in the Cuenca canton to collect the information. The results suggest that effective talent management is linked to higher job performance. In this context, the dimension of Human Resources, especially motivation, is the most determining factor of job performance, followed by attitude and ability, so the conclusions indicate that human resources management strategies should focus on these aspects to achieve optimal performance in workers.

Keyword: parishes governments, human resources, job performance

Introducción

La gestión del talento se destaca como el recurso más valioso para garantizar la efectividad y viabilidad de una organización, especialmente en momentos de cambios significativos. El talento humano representa un factor determinante para mejorar el rendimiento laboral, ya que la empresa implementa una estrategia administrativa que hace que los empleados se sientan como socios en la consecución de metas y beneficios, enfoque que con el transcurso del tiempo, se ha fortalecido en todas las empresas, sin importar su sector (Jara et al., 2022).

En el ámbito de los Gobiernos Parroquiales, regulados como Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD's) según Galarza et al. (2019), fueron oficialmente establecidos el 27 de octubre de 2000, otorgándoles la autoridad para ejercer el gobierno dentro de sus respectivas jurisdicciones. Los GAD's parroquiales se organizan por regiones, provincias, cantones y parroquias rurales y urbanas, desempeñan un papel crucial en el desarrollo y la prestación de servicios a nivel comunitario, por lo que la efectividad de la gestión del talento en estos contextos es fundamental para asegurar una administración eficiente y efectiva.

Los GAD's a nivel parroquial, son entidades públicas que se distinguen por su independencia política, administrativa y financiera, reconocidas por el Estado y establecidas en la Constitución del Ecuador, en el artículo 238 donde se establece que son entidades descentralizadas que protegen a la sociedad o al territorio al que pertenecen, cumpliendo con sus obligaciones y garantizando la participación ciudadana (Asamblea Nacional Constituyente , 2008).

En este marco, Yanzaguano et al. (2022) explican que los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADS) se basan en un conjunto de tres funciones interrelacionadas, respaldadas por los principios de solidaridad, responsabilidad comunitaria, cohesión e involucramiento cívico. Estas entidades, atienden las necesidades de los ciudadanos, por lo que es crucial contar con una

estructura organizativa eficiente que asegure la preservación de los recursos financieros, económicos y materiales, facilitando de manera efectiva la rendición de cuentas en todas sus actividades e iniciativas de manera transparente.

De acuerdo con Mena et al. (2019), la administración del talento se presenta como un conjunto complejo de características fundamentales que mejoran el desempeño de las empresas en situaciones específicas. Este enfoque se ha transformado en un factor crucial para el desarrollo y la viabilidad a largo plazo de las organizaciones.

Sin embargo, la gestión del talento enfrenta importantes desafíos que pueden tener un impacto tanto en los empleados como en las organizaciones, entre estos se incluyen la falta de oportunidades para el crecimiento y desarrollo, una gestión ineficaz del rendimiento, compensaciones y beneficios poco competitivos, y un ambiente laboral negativo y una cultura organizacional poco favorable. Estos problemas pueden llevar a la pérdida de conocimiento y experiencia, costos elevados relacionados con la rotación de personal y una disminución en la moral del equipo que permanece, por lo que es crucial abordar estas problemáticas para fomentar un entorno de trabajo positivo y asegurar el éxito a largo plazo tanto para los empleados como para las organizaciones (Gaspar, 2021).

En el escenario del sector público según Adrianzén y Ayala (2022) la gestión del talento humano enfrenta una serie de obstáculos que afectan su capacidad para funcionar de manera efectiva; entre estos se encuentran la escasez de recursos para programas de desarrollo, la resistencia a la innovación en la cultura del servicio público, la influencia de la politiquería en las decisiones de personal, la falta de compromiso con el cambio, la debilidad en la formulación de políticas públicas, la ausencia de sistemas de información confiables, limitaciones en la formación y capacitación, y la influencia de mentalidades y esquemas rígidos. En el contexto específico de

los GAD's, según Sánchez et al. (2023), se observa una falta de análisis adecuado en el proceso de reclutamiento y contratación de personal, así como una baja tasa de participación en programas de capacitación. Estos factores contribuyen a la insatisfacción regular de los empleados.

En función de lo expuesto se plantea el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es el impacto de la gestión del talento en el desempeño laboral de los empleados de los GAD parroquiales del cantón Cuenca?, mientras que el objetivo de estudio se orienta a determinar la influencia de la gestión del talento en el desempeño laboral de los empleados de los GAD parroquiales del cantón Cuenca. La hipótesis establece que la gestión del talento tiene una influencia positiva en el desempeño laboral de los empleados de los GAD parroquiales del cantón Cuenca, lo que se reflejará en una correlación significativa entre estas dos magnitudes.

La importancia del tema radica en que la gestión del talento es esencial para las empresas, ya que les permite atraer, mantener y potenciar a los empleados más capacitados, no solo mejora la percepción de la empresa como un empleador atractivo, sino que también ayuda a adaptarse a los cambios del mercado y a los avances tecnológicos. Asimismo, puede reducir la rotación de personal, aumentar la retención de empleados clave y elevar el rendimiento global de la organización.

Estado de Arte

Fundamentos teóricos de la gestión del Talento

Ramírez et al. (2019) definen la gestión del talento como un conjunto de tácticas y acciones orientadas a mejorar el desempeño y la felicidad de los trabajadores, lo cual a su vez colabora en el alcance de las metas de la organización. Díaz y Quintana (2021) expresan que la gestión del talento es crucial para conservar una ventaja competitiva en el mercado y garantizar el crecimiento sostenible de la empresa. Dentro de este contexto, es fundamental explorar y entender distintos

elementos fundamentales como el conocimiento, las destrezas, la actitud, las capacidades y las motivaciones de los trabajadores.

Al referirse al conocimiento, uno de los cimientos esenciales en la gestión del talento, Alcivar et al. (2020) aseveran, que el conocimiento se refiere a la información, comprensión y competencias para entender los atributos que los empleados tienen y que son importantes para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva. Según Pérez et al. (2019) indican, que el conocimiento puede clasificarse en dos tipos: explícito y tácito. El conocimiento explícito es aquel que se puede documentar y transmitir fácilmente, como manuales, procedimientos y políticas, por otro lado, el conocimiento tácito es más difícil de articular y se basa en la experiencia personal, el juicio y las habilidades prácticas de los empleados.

Al respecto, las organizaciones exitosas, de acuerdo a Obando (2020) son aquellas que reconocen la importancia de ambos tipos de conocimiento y crean un entorno que fomente el intercambio y su aplicación efectiva, lo cual nos indica que esta gestión involucra no solamente la recopilación de datos, sino también su estructuración, almacenamiento y disponibilidad para facilitar la toma de decisiones y la solución de problemas.

Al analizar la dimensión habilidades dentro de la variable de gestión de talento, Canossa (2021) indica que, pueden definirse como las capacidades técnicas y profesionales que los empleados desarrollan a través de la formación y la experiencia. Estas habilidades son esenciales para la realización eficiente y eficaz de tareas específicas. Por otro lado, Artieda et al. (2021), indican que existen varios tipos de habilidades, incluyendo habilidades técnicas, habilidades interpersonales y habilidades de liderazgo. Las habilidades técnicas se refieren a la competencia en tareas y procesos específicos relacionados con el trabajo; las habilidades interpersonales,

también conocidas como blandas, comprenden la habilidad de comunicarse de manera efectiva, colaborar en equipo y gestionar situaciones conflictivas.

Las habilidades de liderazgo incluyen la capacidad de influir y dirigir a otros hacia el logro de objetivos compartidos. De acuerdo con Baque et al. (2020), las organizaciones deben invertir en el desarrollo de estas habilidades mediante programas de formación, tutoría y oportunidades de desarrollo profesional para asegurar que sus empleados estén preparados para afrontar los desafíos actuales y futuros.

Con respecto a la actitud de los empleados también es crucial en la administración del recurso humano, según Anastacio et al. (2019), se define como las inclinaciones mentales y emocionales que los empleados tienen hacia sus labores, sus compañeros y la organización en su conjunto. Al respecto de acuerdo a Mena et al. (2019) una actitud positiva puede traducirse en un mayor compromiso, productividad y satisfacción laboral, mientras que una mentalidad desfavorable puede ocasionar falta de motivación, ausentismo y una elevada rotación de empleados.

Desde el punto de vista de Ramírez (2023) las empresas deben trabajar en la creación de un entorno laboral que fomente actitudes positivas a través del reconocimiento y la recompensa de los logros, así como la promoción de una cultura basada en el respeto y la colaboración, y el apoyo al bienestar emocional y mental de los empleados.

La gestión de la actitud también implica enfrentar y corregir mentalidades negativas mediante retroalimentación positiva y programas de crecimiento personal (Analuisa y Pila, 2020).

Otro factor fundamental para una buena gestión de talento son las capacidades, a las cuales Barrios et al.(2020) se refieren como las habilidades y competencias innatas y adquiridas por los empleados les permiten desempeñar sus roles de manera efectiva. Las capacidades pueden incluir

una amplia gama de atributos, desde habilidades técnicas y conocimiento especializado hasta habilidades cognitivas para solucionar problemas, tomar decisiones y pensar de forma crítica.

Además, las capacidades también pueden abarcar habilidades emocionales y sociales, como la empatía, la resiliencia y la capacidad de adaptarse a los cambios. Ramírez et al (2021) opinan que las organizaciones deben evaluar y desarrollar continuamente las capacidades de sus empleados para asegurarse de que puedan afrontar los retos y sacar provecho de las posibilidades en un ámbito empresarial que está siempre cambiando. Según Gaspar (2021) esto se puede alcanzar mediante la implementación de programas de capacitación, crecimiento profesional y la asignación de tareas y responsabilidades que estimulen y amplíen las habilidades de los empleados.

Al abordar el tema de la motivación, Padovan (2020) explica que las teorías de la motivación, como la propuesta por Maslow sobre la jerarquía de necesidades, la teoría de Herzberg de los dos factores, y la teoría de la autodeterminación, proporcionan una comprensión profunda de los factores que impulsan a los empleados. En este sentido según Estrada y Puma (2020) hace referencia a los elementos tanto internos como externos que motivan a los trabajadores a comportarse de forma que alcancen sus metas individuales y las de la organización.

La motivación puede surgir de manera interna, derivada del interés y la satisfacción personal., o impulsada por recompensas externas como el salario, los beneficios y el reconocimiento (Ryan y Deci, 2019). En este ámbito Jaramillo et al. (2020) aseveran que, las organizaciones deben diseñar estrategias que aborden ambos tipos de motivación, para incentivar la participación y la eficiencia de los empleados. Esto puede incluir proporcionar oportunidades de desarrollo y crecimiento, establecer objetivos claros y alcanzables, ofrecer recompensas y reconocimiento, y crear un entorno de trabajo que sea inclusivo y que fomente la colaboración y la innovación.

La integración de estos componentes: conocimiento, habilidades, actitud, capacidades y motivaciones en un marco coherente de gestión del talento, resulta fundamental para el logro de los objetivos de una organización. Así como indica Meléndez (2021) que las empresas deben adoptar un enfoque holístico que reconozca la interconexión de estos factores y su influencia en el desempeño y la felicidad de los empleados y Huiman y Valdivia (2022) al manifestar que, el conocimiento y las habilidades deben desarrollarse en un contexto que también fomente actitudes positivas y capacidades adaptativas. De igual manera, las estrategias de deben ser elaboradas considerando el conocimiento, las destrezas y las aptitudes de los empleados para asegurar que sean relevantes y efectivas.

Investigaciones recientes han demostrado que la gestión del talento tiene un impacto positivo en el desempeño laboral de los empleados.

Castro y Delgado (2020) en su trabajo titulado "Gestión del talento en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo ", destaca que una gestión eficaz del talento está estrechamente vinculada con un mejor rendimiento de los empleados. El estudio indica que una mejor gestión del talento conduce a un desempeño laboral superior, los empleados reconocen que la institución fortalece sus conocimientos técnicos y se esfuerza por ampliarlos, permitiéndoles realizar sus tareas de manera óptima. Además, valoran el fomento del intercambio de conocimientos y consideran que la entidad les brinda la oportunidad de adquirir una nueva perspectiva institucional.

Cabezas y Brito (2021) en su investigación destacan que la gestión de recursos humanos está orientada a alcanzar los objetivos de la organización. Para lograr esto, es esencial contar con una estructura empresarial adecuada y fomentar la colaboración coordinada, competitiva y productiva de los empleados. Además, sus resultados indican que una gestión eficaz del talento

tiene un impacto significativo y positivo en el desempeño laboral. Por lo tanto, subrayan la importancia de una administración coherente del personal para la sostenibilidad y el desarrollo de la organización, basada en la productividad lograda por la empresa.

Fundamentos teóricos del Desempeño Laboral

El desempeño laboral de acuerdo a Coman et al. (2020) se refiere a cómo un empleado cumple sus responsabilidades e interactúa con su entorno laboral, influyendo directamente en la eficacia de la organización. Evaluar este rendimiento es crucial para identificar y corregir fallos a tiempo, evitando consecuencias negativas en la productividad, este proceso, a cargo del departamento de recursos humanos, considera la eficiencia, calidad y efectividad del trabajo individual, así como las habilidades y competencias profesionales, sin embargo, a veces se descuida por limitaciones presupuestarias, inestabilidad laboral y falta de formación.

Martín y Delgado (2020) afirman que el rendimiento laboral es crucial para el progreso de cualquier organización, ya que le permite adaptarse a las condiciones y necesidades de la sociedad. Si no se logra un buen rendimiento, se generan deficiencias que afectan negativamente el desarrollo social. Para garantizar un buen desempeño de los empleados, es necesario seguir criterios específicos de selección y reclutamiento, aunque a menudo estos se ignoran debido a factores internos de las organizaciones, como presupuesto limitado, inestabilidad laboral y falta de capacitación. La capacidad de una organización para adaptarse a las demandas cambiantes de la sociedad es esencial para su éxito y crecimiento.

El personal de una empresa constituye un factor esencial que toda organización debe tener en cuenta, puesto que su desempeño diario y la adecuada realización de sus funciones están directamente relacionados con su bienestar físico y mental, en este marco se destaca la calidad del trabajo como dimensión importante del desempeño laboral (Girdwichai y Sriviboon, 2019).

Al respecto Viteri et al. (2022) manifiestan que el enfoque en la calidad de vida laboral se enfoca en satisfacer las necesidades percibidas por los empleados a través de un trato justo, equitativo y de respaldo. Esta perspectiva promueve oportunidades para que cada empleado aproveche al máximo sus habilidades, se exprese libremente y participe de manera activa en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo, por consiguiente, la calidad de vida laboral es una responsabilidad corporativa que optimiza el uso de las habilidades y capacidades de los empleados.

En el contexto del compromiso institucional, es fundamental considerar la calidad de vida laboral como una meta estratégica que facilita la implementación de compromisos organizacionales destinados a mejorar las condiciones laborales. Este proceso busca alcanzar exitosamente las metas establecidas mediante la participación activa de los empleados, promoviendo elevados niveles de satisfacción en el trabajo y fortaleciendo el concepto central de la calidad laboral, que reconoce y valora la dignidad humana de los miembros de la organización (Smith y Brown, 2021).

Por lo tanto, Bernal et al. (2021) sostienen que el compromiso institucional se define como la conexión que una persona desarrolla con su empleador, participando activamente en la consecución de metas específicas y mostrando coherencia con la misión y los valores de la organización. La actitud positiva hacia el compromiso con la organización mejora notablemente el rendimiento de los empleados, reflejándose en la calidad del trabajo realizado, el nivel de conocimiento aplicado y la disposición para asumir las responsabilidades asignadas.

Finalmente, al describir al liderazgo como una magnitud del desempeño laboral, de acuerdo a Prospel et al. (2022), juega un papel crucial tanto en el ámbito organizacional como en el social, siendo indispensable para el éxito y el progreso de cualquier empresa o institución, ya que

posibilita influir en los individuos y guiarlos hacia el logro de objetivos a través de una comunicación eficaz y una comprensión profunda de las dinámicas del entorno.

Por lo tanto, Sumba et al. (2022) destacan que el liderazgo conlleva la habilidad de influir y coordinar a las personas para lograr un propósito compartido en la situación actual, un líder debe emplear sus habilidades para interactuar en diversas situaciones, adaptándose al entorno y facilitando tanto el desarrollo de la organización como el de los individuos. Para dirigir una empresa de manera eficiente y eficaz, el líder debe integrarse como parte del equipo, asumir la responsabilidad de conocer a cada miembro, escuchar sus inquietudes, potenciar sus fortalezas, comunicar claramente la visión y persuadirlos para que trabajen juntos en su realización.

Metodología

En la presente investigación se utiliza un enfoque combinado que integra métodos tanto cuantitativos como cualitativos, siguiendo lo establecido por Vargas (2019) esta estrategia permite una visión completa del fenómeno, lo cual facilita la identificación del problema y la formulación de objetivos fundamentados en una sólida base teórica. En el presente estudio, el análisis cuantitativo se centra en cómo la gestión del talento afecta el rendimiento laboral en los GADs Parroquiales del Cantón Cuenca. Paralelamente, el análisis cualitativo se orienta a identificar patrones y características subyacentes en las experiencias de los empleados, lo que proporciona una comprensión más profunda y contextualizada de su situación.

Este estudio tiene un enfoque descriptivo, que detalla las características del tema de estudio en términos de la gestión del talento y el desempeño laboral. Según Ochoa y Yunkor (2019), esta fase es inicial y preparatoria, especialmente útil para definir, organizar, y clasificar fenómenos complejos y extensos. En resumen, su objetivo es ofrecer una descripción detallada y precisa de la realidad investigada.

Se utiliza el método analítico-deductivo, ya que según García y García (2019) este enfoque descompone una totalidad en sus elementos esenciales y, por lo tanto, progresa de lo general a lo particular. También puede describirse como un proceso que comienza con los fenómenos y avanza hacia las leyes, es decir, desde los resultados hasta las causas. En el contexto de esta investigación, este método permite analizar los diferentes procesos de la gestión del talento, además de identificar las deficiencias que caracterizan el problema para llegar a una solución.

La población objeto de análisis comprende 465 empleados de los GADS Cantonales de la Provincia del Azuay. Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionando deliberadamente a los individuos de la población que serán objeto de la encuesta, en este contexto se aplicó el cuestionario a 102 individuos.

El cuestionario fue validado por pares académicos y alcanzó un alfa de Cronbach de 0.938 en una muestra de 32 elementos, garantizando así la precisión y confiabilidad de los datos. Para evaluar la fiabilidad y realizar análisis de correlaciones, se empleó el software SPSS utilizando tablas cruzadas y modelo de regresión lineal múltiple para determinar las relaciones entre variables y constructos.

Resultados

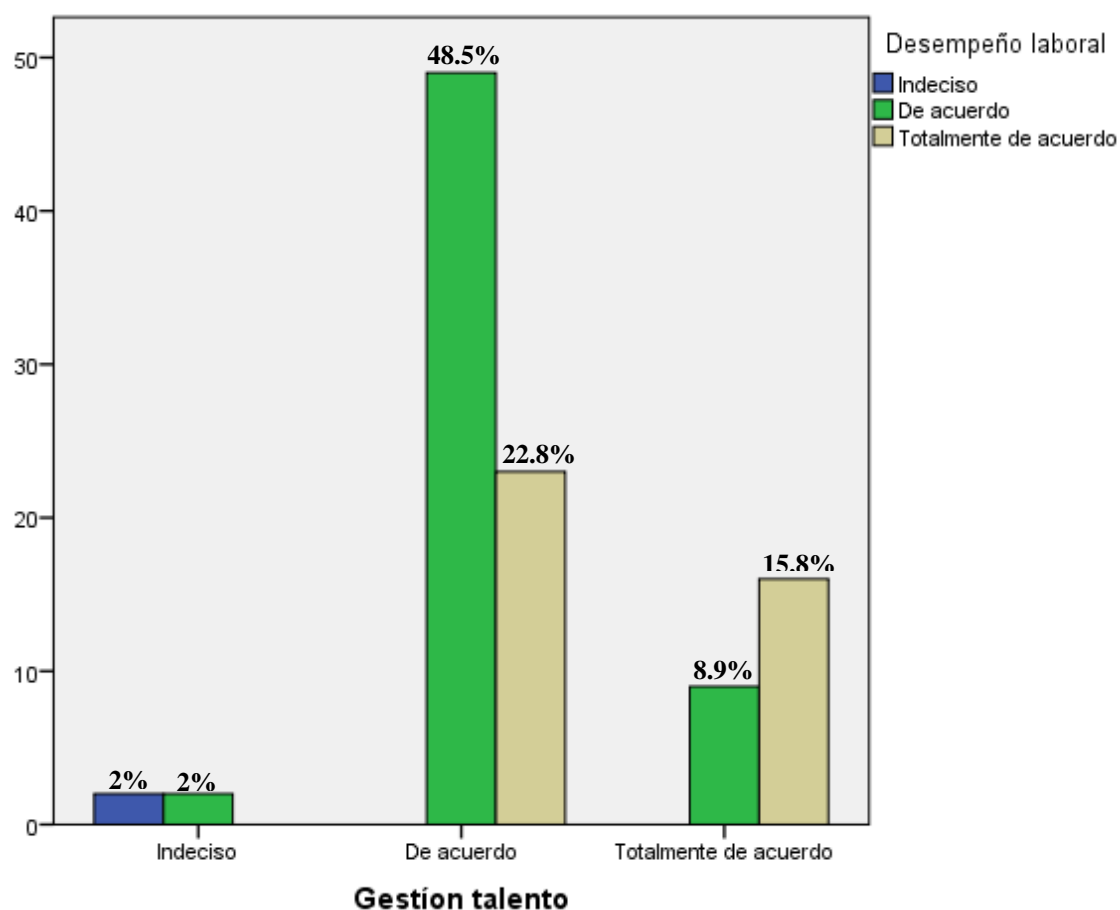
Este estudio se enfoca en analizar cómo la gestión del talento influye en el desempeño laboral de los empleados de los GADs parroquiales del cantón Cuenca, proporcionando conocimientos esenciales sobre esta relación y su impacto en la eficiencia y productividad laboral.

Según los datos de la tabla 1; figura 1, se destaca que la mayoría de las respuestas se centran en el nivel de acuerdo, con un 48.5% (49 personas) expresando su conformidad tanto en la gestión del talento como en el desempeño laboral, y un 22.8% (23 personas) mostrando total acuerdo. Dentro del grupo que está totalmente de acuerdo en la gestión del talento, el 8.9% (9 personas)

también están de acuerdo en el desempeño laboral, mientras que el 15.8% (17 personas) están completamente de acuerdo. Solo un pequeño porcentaje, el 2% (2 personas), se muestra indeciso en cuanto a la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral; el mismo porcentaje está de acuerdo, y ninguno está completamente de acuerdo.

Figura 1

Gestión del Talento y Desempeño Laboral



Fuente: Encuesta realizada al personal de los GADs Parroquiales del Cantón Cuenca (2024). **Elaborado por:** Los autores.

Este análisis indica que una gestión efectiva del talento está vinculada a un mayor rendimiento laboral. Las políticas y prácticas de gestión del talento que sean eficaces podrían representar un factor determinante para mejorar el rendimiento laboral en las organizaciones

Basándonos en estos resultados y con el fin de abordar la hipótesis planteada que sugiere que la gestión del talento tiene un impacto positivo en el desempeño laboral de los empleados de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) parroquiales del cantón Cuenca, se formulan las siguientes hipótesis operativas: H0: La gestión del talento no tiene influencia en el desempeño laboral de los empleados de los GAD parroquiales del cantón Cuenca. H1: La gestión del talento sí tiene influencia en el desempeño laboral de los empleados de los GAD parroquiales del cantón Cuenca.

En la Tabla 2, se presenta el resultado del análisis de la prueba de Chi cuadrado, el cual muestra un valor de 58,318, con un nivel de significancia bilateral de 0,000. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa, lo que señala la existencia de una relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral de los empleados de los GAD parroquiales del cantón Cuenca.

Tabla 1

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	58,318 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	23,978	4	,000
Asociación lineal por lineal	15,713	1	,000
N de casos válidos	102		

Fuente: Encuesta realizada al personal de los GADs Parroquiales del Cantón Cuenca (2024). **Elaborado por:** Los autores.

Como se aprecia, el análisis de Chi cuadrado confirma una relación significativa entre la gestión del talento y el desempeño laboral. En este escenario la aplicación de la regresión lineal múltiple permite cuantificar y predecir con múltiples variables dicha relación. La combinación de estos métodos ofrece una visión integral del impacto de la gestión del talento, proporcionando evidencia estadística.

A continuación, en la tabla 3, las relaciones entre todas las variables son significativas al nivel 0.05, los análisis de correlación revelan interdependencias entre todas las magnitudes, pero destacan la motivación y el conocimiento como los principales predictores del desempeño laboral.

Tabla 2

Correlación de spearman

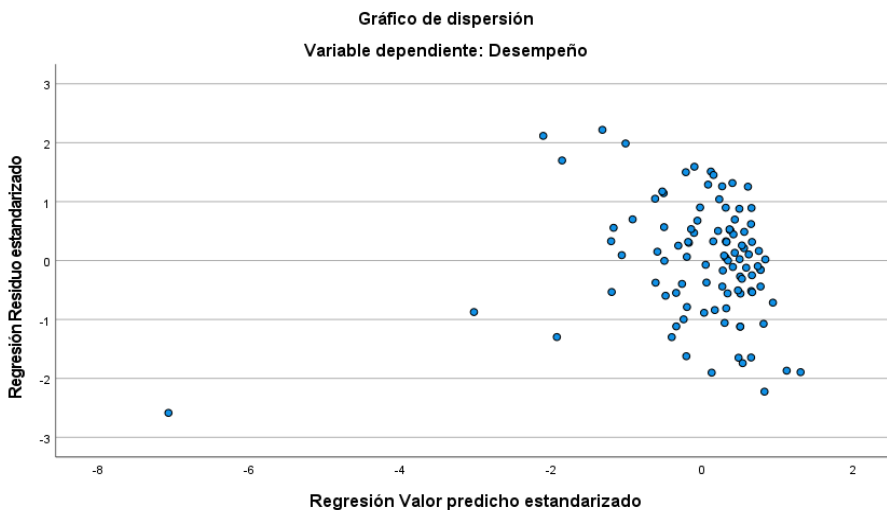
	Conocimiento	Habilidades	Actitud	Capacidad	Motivaciones	Desempeño Laboral
Conocimiento	1,000					
Habilidades	,508**	1,000				
Actitud	,370**	,364**	1,000			
Capacidades	,446**	,393**	,445**	1,000		
Motivaciones	,413**	,394**	,326**	,499**	1,000	
Desempeño Laboral	,500**	,377**	,365**	,443**	,581**	1,000

Nota** la correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Fuente: Encuesta realizada al personal de los GADs Parroquiales del Cantón Cuenca (2024). **Elaborado por:** Los autores.

A continuación, se lleva a cabo el modelo de regresión lineal múltiple, previo a lo cual se verifican los supuestos necesarios para su implementación.

1. Linelalidad. Este gráfico de dispersión muestra la relación entre los residuos estandarizados de la regresión y los valores predichos estandarizados para la variable dependiente Desempeño. Distribución de los Residuos: los puntos parecen estar distribuidos aleatoriamente alrededor de la línea horizontal (eje de los residuos estandarizados = 0). Esto es un buen indicio de que no hay patrones sistemáticos en los residuos, lo cual es uno de los supuestos fundamentales del análisis de regresión lineal.

Figura 2*Variable dependiente*

Fuente: Encuesta realizada al personal de los GADs Parroquiales del Cantón Cuenca (2024). **Elaborado por:** Los autores.

2.- Independencia de los errores. El valor de Durbin-Watson (2.086) reflejado en la tabla 4, indica que no hay autocorrelación significativa en los residuos del modelo, lo que asegura que las predicciones son confiables. Esto refuerza la validez del modelo, mostrando que el ajuste entre las variables predictoras y el desempeño es adecuado

Tabla 3*Independencia de los errores*

Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
3,535	2,086

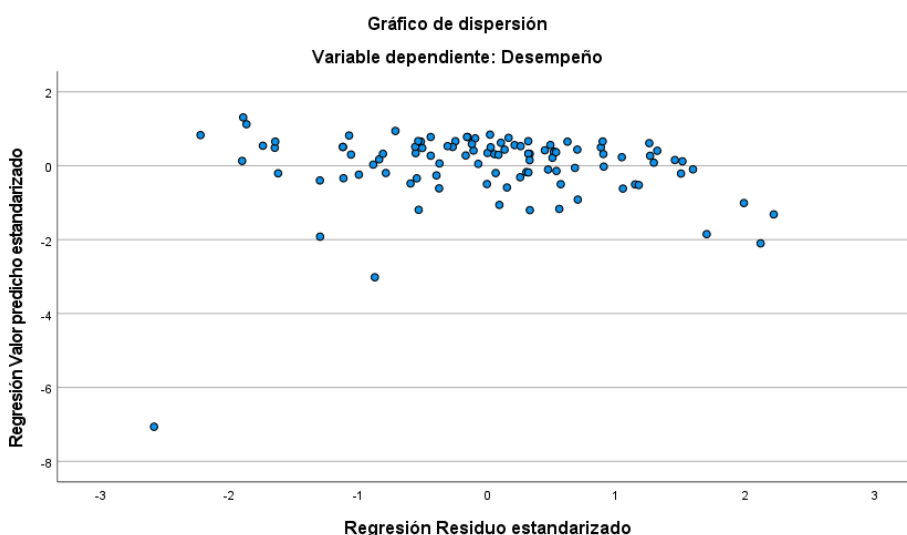
Fuente: Encuesta realizada al personal de los GADs Parroquiales del Cantón Cuenca (2024). **Elaborado por:** Los autores.

3.- Homocedasticidad.- En la figura 3 se refleja el gráfico de dispersión utilizado para evaluar la calidad del modelo de regresión que predice la variable dependiente desempeño laboral,

en donde los puntos no se agrupan en forma de curva sugiere que no hay una relación no lineal significativa entre los valores predichos y los residuos, en donde el modelo parece razonablemente adecuado para predecir la variable "Desempeño Laboral".

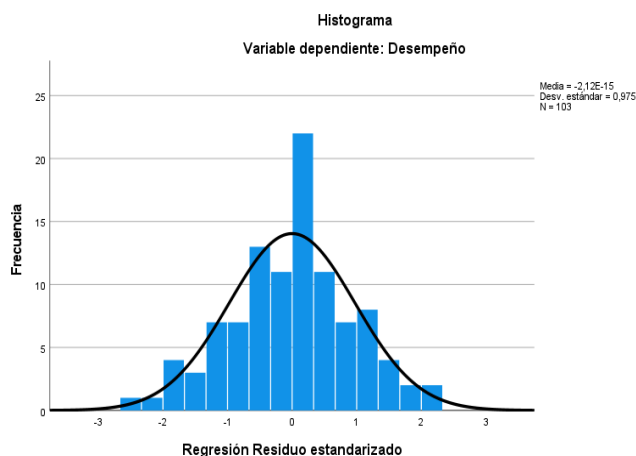
Figura 3

Variable dependiente



Fuente: Encuesta realizada al personal de los GADs Parroquiales del Cantón Cuenca (2024). **Elaborado por:** Los autores.

4.- Normalidad.- La figura 4, tiene una forma bastante cercana a la curva de normalidad, con una mayor concentración de residuos alrededor de 0, lo cual es típico de una distribución normal, lo cual la mayoría están comprendidos entre (-2 y 2) en donde da como indicador que los datos son correctos. Tiene una forma bastante cercana a la curva de normalidad, con una mayor concentración de residuos alrededor de 0, lo cual es típico de una distribución normal. La desviación estándar de los residuos es 0.975, lo que está cerca de 1, en la cual la estandarización de los residuos es adecuada.

Figura 4*Variable dependiente Histograma*

Fuente: Encuesta realizada al personal de los GADs Parroquiales del Cantón Cuenca (2024). **Elaborado por:** Los autores.

5.- No colinealidad.- En la tabla 5 se evidencia que se ha utilizado el método de Monte Carlo para obtener una estimación del valor p (0.680), que indica nuevamente que no hay evidencia para rechazar la normalidad de los datos. En el Intervalo de confianza del 99%: El intervalo inferior es 0.668 y el superior es 0.692, lo que proporciona un rango probable para el valor de significancia.

Los resultados del test de Kolmogorov - Smirnov indican que no se puede rechazar la hipótesis de que los datos siguen una distribución normal, ya que tanto el valor p (0.200) como el obtenido mediante Monte Carlo (0.680) son mayores que 0.05. La prueba muestra que no hay problemas de colinealidad o fuertes desviaciones de la normalidad en los datos de residuos.

Tabla 4*No colinealidad*

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		Unstandardized Residual	
N		103	
Parámetros normales ^{a,b}	Media	,0000000	
	Desv. Desviación	3,44688743	
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,053	
	Positivo	,047	
	Negativo	-,053	
Estadístico de prueba		,053	
Sig. asin. (bilateral) ^c		,200 ^d	
Sig. Monte Carlo (bilateral) ^e	Sig.	,680	
	Intervalo de confianza al 99%	Límite inferior	,668
		Límite superior	,692

Fuente: Encuesta realizada al personal de los GADs Parroquiales del Cantón Cuenca (2024). **Elaborado por:** Los autores.

El Modelo de regresión lineal

El valor de R cuadrado de 0.747 presentado en la tabla 6, muestra que el modelo de regresión, usando los factores de la variable independiente desempeño (las motivaciones, el conocimiento, las habilidades, la actitud y las capacidades), explica aproximadamente el 74.7% de la variabilidad observada. Esto señala que dichas dimensiones tienen una influencia moderada en el desempeño laboral, pero también indica que hay otras variables o factores que contribuyen a la variabilidad que no es explicada por este modelo.

Tabla 5*Resumen del modelo^b*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1 4 ^a	,86	,747	,734	3,535	2,086

a. Predictores: (Constante), Motivación, Conocimiento, Actitud, Habilidades, c
b. Variable dependiente: Desempeño

Fuente: Encuesta realizada al personal de los GADs Parroquiales del Cantón Cuenca (2024). **Elaborado por:** Los autores.

En la tabla 7 se presenta la suma de cuadrados para la regresión es 3573.785. Esto representa la variabilidad en la variable dependiente (Desempeño) que puede explicarse por los predictores (Motivación, Conocimiento, Actitud, Habilidades, etc.). El modelo de regresión es estadísticamente significativo y explica una cantidad sustancial de la variabilidad en el desempeño. El alto valor de F y el valor de significancia menor a 0.001 refuerzan la idea de que el modelo es adecuado para predecir el desempeño en función de las variables predictoras.

Tabla 6

Tabla anova analice

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	3573,785	5	714,757	57,211	,000 ^b
Residuo	1211,865	97	12,493		
Total	4785,650	102			

a. Variable dependiente: Desempeño
b. Predictores: (Constante), Motivación, Conocimiento, Actitud, Habilidades, c

Fuente: Encuesta realizada al personal de los GADs Parroquiales del Cantón Cuenca (2024). **Elaborado por:** Los autores.

Los resultados de la tabla 8, revela que, entre las variables evaluadas, la **motivación** es el factor más determinante para el desempeño laboral, seguido por la **actitud y la capacidad**, que también tienen un impacto significativo. Por otro lado, las variables **conocimiento y habilidades**, aunque tienen coeficientes positivos, no resultaron significativas, lo que sugiere que en este modelo no influyen de manera directa o considerable sobre el desempeño laboral.

Tabla 7

Coefficientes

T	Coeficientes no estandarizados			Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta			
1	(Constante)	6,376	2,878		2,216	,029
	Conocimiento	,345	,229	,110	1,505	,136
	Habilidades	,297	,204	,115	1,451	,150
	Actitud	,587	,219	,220	2,682	,009
	Capacidad	,509	,245	,188	2,083	,040
	Motivación	,922	,205	,373	4,498	,000

a. Variable dependiente: Desempeño

Fuente: Encuesta realizada al personal de los GADs Parroquiales del Cantón Cuenca (2024). **Elaborado por:** Los autores.

En este sentido, Con el objetivo de identificar el conjunto óptimo de variables que explican la variabilidad de la dependiente, se aplica la regresión lineal múltiple por pasos, eliminando aquellas que no aportan significativamente a la predicción.

Al respecto los datos expuestos en la tabla 9 evidencian que la constante (9.166) representa el desempeño laboral cuando todas las variables son cero, aunque puede no ser relevante. La actitud (0.842) tiene un impacto moderado, mientras que la capacidad (0.593) influye de manera más débil. La motivación (1.050) es el factor más influyente, con la mayor relación con el desempeño laboral. En resumen, la motivación es el principal determinante, seguida de la actitud y la capacidad.

Al sustituir los valores en la fórmula de la regresión lineal, la ecuación quedaría de la siguiente manera:

$$Y = 9.166 + 0.842X_1 + 0.593X_2 + 1.050X_3$$

$$\text{Desempeño Laboral} = 11.651$$

Donde:

Y = Desempeño laboral

X₁ = Actitud

X₂ = Capacidad

X₃ = Motivación

Tabla 8*Significancia de los coeficientes*

Modelo	Coeficientes no Estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1 (Constante)	9,166	2,621		3,498	,001
Actitud	,842	,198	,316	4,260	,000
Capacidad	,593	,247	,219	2,397	,018
Motivación	1,050	,202	,425	5,188	,000
a. Variable dependiente: Desempeño					

Fuente: Encuesta realizada al personal de los GADs Parroquiales del Cantón Cuenca (2024). **Elaborado por:** Los autores.

Discusión

Los resultados obtenidos en el presente estudio, sugiere que una gestión efectiva del talento está asociada a un mayor rendimiento laboral. En este contexto, la dimensión de la Gestión del Talento, específicamente La Motivación; Actitud y Capacidad emerge como predictores significativo del Desempeño Laboral. No obstante, según este modelo, las variables de Conocimiento y Habilidades no muestran un impacto significativo en el Desempeño Laboral.

En este marco, un estudio de Collings et al. (2019), subraya la relevancia de la gestión estratégica del talento para optimizar el rendimiento organizacional. Sus conclusiones indican que las prácticas efectivas de gestión, como la identificación y el desarrollo de empleados clave, están estrechamente relacionadas con un mejor desempeño laboral. Estos hallazgos son coherentes con nuestros resultados, los cuales destacan que la gestión del talento, especialmente en términos de Conocimiento, es crucial para el desempeño laboral.

De acuerdo con la investigación realizada por Meyers et al. (2020), el avance en el conocimiento y las capacidades especializadas en la empresa es un elemento crucial para el triunfo tanto a nivel individual como organizacional. Este estudio resalta que las inversiones en la capacitación y el fortalecimiento del conocimiento de los empleados generan beneficios

significativos en cuanto al rendimiento laboral, lo cual concuerda con el presente estudio, donde el Conocimiento emerge como un predictor de gran relevancia para el Desempeño Laboral.

El estudio de Gallardo et al. (2021) examinó la influencia de las políticas de gestión del talento en el desempeño laboral. Sus hallazgos indican que las políticas que promueven el desarrollo continuo y la motivación de los empleados pueden impactar positivamente en el rendimiento laboral. Aunque en nuestro análisis las variables de Motivaciones y Capacidades no resultaron significativas, la importancia atribuida a la gestión efectiva del talento coincide con estos resultados, resaltando la relevancia del desarrollo continuo del Conocimiento.

Para finalizar, el estudio de Collings et al. (2020) analiza diversas dimensiones de la gestión del talento y su influencia en el rendimiento laboral. Identifican el Conocimiento como una dimensión crucial que impacta en el desempeño, mientras que otras dimensiones como Habilidades y Actitud, aunque relevantes, pueden no tener un efecto significativo en todos los contextos. Este descubrimiento concuerda con nuestros resultados, donde solo el Conocimiento se destaca como un predictor significativo del Desempeño Laboral.

Sin duda, los hallazgos indican que una gestión efectiva del talento, centrada en el desarrollo de la motivación, actitud y capacidad, es clave para mejorar el desempeño laboral. La menor relevancia de variables como el conocimiento y las habilidades en este modelo sugiere que, aunque son importantes, su impacto es menos determinante en este contexto específico.

Conclusiones

El estudio examinó la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral en los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) parroquiales del cantón Cuenca. Los hallazgos revelaron que la mayoría de los encuestados (71.3%) considera que una gestión efectiva del talento está asociada a un mejor rendimiento laboral. La prueba de Chi cuadrado mostró un valor

significativo (58.318, $p = 0.000$), indicando una relación importante entre la gestión del talento y el desempeño laboral.

Además, el estudio encontró que la motivación es el factor más influyente en el desempeño laboral, con un coeficiente de $B = 1.050$ y significancia alta ($p = 0.000$), indicando que aumenta significativamente el rendimiento. La actitud también tiene un impacto significativo ($B = 0.842$, $p = 0.000$), destacando la importancia de fomentar actitudes positivas. La capacidad, aunque relevante ($B = 0.593$, $p = 0.018$), tiene una influencia menor en comparación con la motivación y la actitud

Las conclusiones sugieren que las organizaciones deben centrarse en fomentar la motivación, mejorar la actitud y fortalecer las capacidades de los empleados para maximizar el desempeño laboral. La combinación de estos factores es esencial para el éxito organizacional.

En conclusión, los resultados de este estudio proporcionan una valiosa información para las organizaciones que buscan mejorar el desempeño de sus empleados. Sin embargo, es importante tener en cuenta las limitaciones del estudio y complementar los hallazgos con investigaciones adicionales como: Explorar la influencia de variables como el clima organizacional, la carga de trabajo, el liderazgo, la equidad percibida y el bienestar psicológico en el desempeño laboral, además de la motivación, actitud y capacidad.

Además, se sugiere incluir un análisis más amplio de variables contextuales que puedan influir en la efectividad de la gestión del talento.

Referencias

Adrianzén, L., & Ayala, G. (2022). El Talento Humano como Recurso para la Competitividad en la Gestión Pública. *Centro Sur Social Science Journal*, (abril, 2022), <https://centrosureditorial.com/index.php/revista>.

- Alcivar , M., Alarcón, C., & Ferrin, H. (2020). Talento humano y la gestión del conocimiento en las microempresas. *Podium*, 37, 71-88.
- Analuisa, I., & Pila, J. (2020). Gestión directiva en la mejora escolar de las instituciones educativas del Distrito Metropolitano de Quito: Una cuestión de aptitud y actitud. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes* 2.0, 8(2), 5-15. DOI: <https://doi.org/10.37843/rted.v8i2.134>.
- Anastacio, C., García, A., & Mego, O. (2019). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. *Revista Tzhoecoen*, 12(4), 436-448.
- Artieda, J., Guarnizo, W., Caiza, M., & Vayas, G. (2021). Las habilidades gerenciales en la gestión pública. *Revista Investigación y Negocios*, 14(24), 149-156.
- Asamblea Nacional Constituyente . (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449 de 20 de octubre del 2008: Ecuador.
- Baque, L., Triviño, K., & Viteri, D. (2020). Las habilidades gerenciales como aliado del líder para ejecutar la estrategia organizacional. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(58), <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2152/2207>.
- Barrios, K., Olivero, E., & Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Infrmación Tecnológica*, 31(2), 55-62.
- Bernal, I., Ruíz, R., & Pastrana, J. (2021). Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante Covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 194-204.

- Cabezas, C., & Brito, J. (2021). La gestión del talento humano para un rendimiento laboral efectivo. *Polo del Conocimiento*, 6(11), 742-761.
- Canossa, H. (2021). Gestión de proyectos como estrategia para la evaluación de desempeño del talento humano en las empresas. *Ciencias Administrativas*, 12(19), <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/10875>.
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo. *Ciencia Latina*, 4(2), 684-703.
- Collings, D., Mellahi, K., & Cascio, W. (2019). Global talent management and performance in multinational enterprises: A multilevel perspective. *Journal of Management*, 45(2), 540-566. DOI: 10.1177/0149206318757018.
- Collings, D., Vaiman, V., & Scullion, H. (2020). Dimensions of Talent Management and their Influence on Job Performance. *Emerald Publishing Limited*, 39-63. DOI: 10.1108/978-1-80117-834-120221003.
- Coman, A., Bonciu, C., & Coman, M. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15), <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/15/6086>.
- Diaz, G., & Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29-48.
- Galarza, M., Nagua, J., Ramírez, L., Camacho, W., & Gómez, D. (2019). Gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo institucional en los Gobiernos Parroquiales de Babahoyo, Ecuador realidad y perspectivas. *Journal of Science and Research*, 4(4), 34-50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7368044>.

- Gallardo, E., Nijs, S., & Dries, N. (2021). *Talent Management for the Future of Work*. Publishing Limited.
- García, D., & García, N. (2019). Análisis bibliográfico y modelos metodológicos para la aplicación de métodos, herramientas y técnicas para investigaciones de la demanda turística en función al destino. *Revista: Caribeña de Ciencias Sociales (abril 2019)*, <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/04/demanda-turistica-destino.html/hdl.handle.net/20.500.11763/caribe1904demanda-turistica-destino>.
- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento*, 6(8), 318-329.
- Girdwichai, L., & Sriviboon, C. (2019). Employee Motivation and Performance: Do the Work Environment and the Training Matter? *Journal of Security and Sustainability Issues*, 9, 42-64. [https://doi.org/10.9770/jssi.2020.9.1\(4\)](https://doi.org/10.9770/jssi.2020.9.1(4)).
- Huiman, R., & Valdivia, R. (2022). Gestión del talento humano para contratación efectiva personal de enfermería área inmunización, Microred La Victoria. *Ñeque, Revista de Investigación en Ciencias Administrativas y Sociales*, 5(11), 87-98.
- Jara, A; Asmat, N; Alberca, N; Medina, J. (01 de junio de 2022). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. Obtenido de <https://www.emov.gob.ec/quienes-somos/>
- Jaramillo, M., Quinchia, D., & Sotter, J. (2020). *Estrategias gerenciales para la gestión del talento humano en salud para la promoción de la motivación, el liderazgo, y la toma de decisiones en el personal de enfermería*. [Tesis de maestría, Universidad CES]: <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/4890>.

- Martín, J., & Delgado, J. (2020). Desempeño laboral en la gestión municipal. *Ciencia Latina*, 4(2), 1139-1159.
- Meléndez, A. (2021). Formación del talento para el desarrollo nacional desde los pensadores peruanos contemporaneos. *Revista Tzhoecoen*, 13(2), 40-55.
- Mena, Á., Freire, J., Sinaluisa, M., & Santillán, D. (2019). Modelo de gestión del talento humano por competencias en la planta de pintura de vehículos CIAUTO, ubicada en Ambato, Ecuador. *Industrial Data*, 22(2), 139-156. DOI: <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v22i2.14636>.
- Meyers, M., Van Woerkom, M., & Dries, N. (2020). HR managers' talent philosophies: Prevalence and relationships with perceived talent management practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 562-588. DOI: 10.1080/09585192.2019.1579747
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166-173.
- Ochoa, J., & Yunkor, Y. (2019). El estudio descriptivo en la investigación científica. *Acta Jurídica Peruana*, 2(2), <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224>.
- Padovan, I. (2020). *Teorías de la motivación: Aplicación práctica*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Cuyo]: https://siip2019-2021.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf.
- Pérez, N., Solano, C., & Amezcua, M. (2019). Conocimiento tácito: características en la práctica enfermera. *Gaceta Sanitaria*, 33(2), 191-196.

- Prospel, E., Romero, L., & Jaya, I. (2022). Influencia del liderazgo en el desempeño laboral: caso práctico de la empresa Mcduck. *Digital Publisher*, 7(3), 184-196.
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruiz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167-176.
- Ramírez, R., Santamaria, M., Cano, D., Polo, N., & Molina, C. (2021). Aproximaciones a la Gestión de competencias del talento humano: una revisión teórica. *Opción*, 37(96), 244-259.
- Ramírez, W. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 83-106.
- Rositas, J. (2014). Los tamanos de las muestras en encuestas de las ciencias sociales y su repercusion en la generacion del conocimiento. *Innovaciones de Negocios*, 11(22), 235-268.
- Ryan, R., & Deci, E. (2019). Brick by brick: The origins, development, and future of self-determination theory. *Advances in Motivation Science*, 6, 111-156. <https://doi.org/10.1016/bs.adms.2019.01.001>.
- Sánchez, S., Tovar, E., & Romero, A. (2023). Indicadores de gestión del talento humano en los GADs Cantonales de la Provincia de Cotopaxi en época de pandemia y post- pandemia. *Ciencia Latina Internacional*, 7(5), <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7598/11522>.
- Smith, J., & Brown, A. (2021). Institutional commitment and student engagement in higher education. *Journal of Higher Education*, 45(2), 123-137. doi:10.1111/jhe.12345.
- Smith, J., & Brown, P. (2020). Determining sample size for research studies: A practical guide. *Journal of Research Methodology*, 15(2), 123-134. <https://doi.org/10.1234/jrm.2020.0012>.

- Sumba, R., Chóez, S., & Pico, Y. (2022). Liderazgo empresarial como factor de desarrollo de la PYMES. *Revista Científica Ciencias Económicas*, 8(1), 262-279.
- Vargas, C. (2019). La autoconstrucción en la periferia de Cusco. Un estudio de enfoque mixto. *AREA*, 25(2), 1-12. https://www.area.fadu.uba.ar/wp-content/uploads/AREA2502/2502_vargas-febres.pdf.
- Viteri, R., Abril, D., & Abril, P. (2022). Revisión literaria estrés y calidad de vida laboral del personal en el área comercial. *Magazine de las Ciencias, Revista de Investigación e Innovación*, 10(10), 50-61.
- Wang, J., Zhang, S., & Li, Y. (2021). Assessing the impact of linearity assumption in regression models: A simulation study. *Journal of Applied Statistics*, 48(5), 919-934.
- Yanzaguano, M., Garcés, J., & Navas, G. (2022). Control interno y gestión institucional en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales en Ecuador. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 8(3), 196-210.