



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CUENCA

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
EMPRESARIALES**

**CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA**

**“IMPACTO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA  
MEJORA DE LA EVALUACIÓN DE MEDIANAS Y PEQUEÑAS  
EMPRESAS DE CUENCA, 2023-2024.”**

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**AUTORA: PARRA CABRERA ANDREA GISELLA**

**DIRECTOR: ING. ESPINOZA PILLAGA HÉCTOR ALEJANDRO Mgs.**

**CUENCA - ECUADOR**

**2025**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
EMPRESARIALES**

**CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA**

**“IMPACTO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MEJORA  
DE LA EVALUACIÓN DE MEDIANAS Y PEQUEÑAS EMPRESAS DE  
CUENCA, 2023-2024”**

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**AUTORA: PARRA CABRERA ANDREA GISELLA**

**DIRECTOR: ING. ESPINOZA PILLAGA HÉCTOR ALEJANDRO Mgs.**

**CUENCA - ECUADOR**

**2025**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**

**“Impacto de la gestión de talento humano en la mejora de la evaluación de medianas y  
pequeñas empresas de Cuenca, 2023-2024”**

Andrea Gisella Parra Cabrera

**Universidad Católica de Cuenca**

**Unidad de titulación**

Ing. Héctor Alejandro Espinoza Pillaga Mgs.

07 de agosto de 2025

## DECLARATORIA DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD

Yo, **Andrea Gisella Parra Cabrera** portadora de la cédula de ciudadanía N° **0150362598**. Declaro ser el autor de la obra: “**Impacto de la gestión de talento humano en la mejora de la evaluación de medianas y pequeñas empresas de Cuenca, 2023-2024**”, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, **agosto de 2025**



**Andrea Gisella Parra Cabrera**

**C.I. 0150362598**

## CERTIFICACIÓN

Yo, **Héctor Alejandro Espinoza Pillaga**, certifico que el artículo titulado **“Impacto de la gestión del talento humano en la mejora de la evaluación de medianas y pequeñas empresas de Cuenca, 2023-2024”** fue desarrollado por **Andrea Gisella Parra Cabrera**, ha sido guiado y revisado periódicamente y cumple normas estatutarias establecidas por la Universidad Católica de Cuenca.

Debido a que es una investigación particular con el propósito de cumplir un requisito previo a la obtención del **TÍTULO DE LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**Cuenca, agosto de 2025**



Firmado electrónicamente por:  
**HECTOR ALEJANDRO  
ESPINOZA PILLAGA**

---

Ing. Héctor Alejandro Espinoza Pillaga Mgs.  
**Tutor**  
**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo se lo dedico principalmente a mis padres por apoyarme en todos mis sueños y metas, aconsejarme en cada decisión que tome y todos los sacrificios que han hecho por mí. A mis hermanas, de las cuales cada día aprendo algo nuevo, por siempre tener palabras de aliento cuando nuestro mundo se ha ido abajo. A mi abuelita Gretita mi ángel que siempre me apoyaba y hablaba con cariño, la que siempre me decía que estudie para ser alguien en esta vida, sé que desde el cielo tú me cuidas. A mis abuelitos América y Vicente por siempre estar pendientes y darnos mucho amor a la distancia. Espero que estén orgullosos de mi cuando culmine esta etapa de mi vida, son más de lo que Dios me pudo dar.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a mi familia por siempre estar presente, por su paciencia y amor, son lo mejor que tengo. Mis padres Anita y Bairon me han educado con paciencia y cariño día a día siempre inculcándome el valor de las cosas, les amo con todo mi corazón.

A mis hermanas Gabriela y Tabata, les quiero demasiado, gracias por ser mi soporte, les amo con todo mi corazón.

A mi abuelita Gretita, quien en vida me enseñó el valor de la educación y la vida, siempre con sus palabras alegraba mis días, espero estés orgullosa mi ángel. Te deberé toda una vida por todo lo que has hecho por nosotros.

A mis abuelitos América y Vicente, por escucharme y ser pacientes siempre, la distancia no ha sido un impedimento para sentir su cariño. Les quiero mucho.

## RESUMEN

Las pequeñas y medianas empresas son un sector fundamental en la economía de la ciudad de Cuenca, la gestión de talento humano dentro de este tipo de empresas es una herramienta que permite fortalecer el ambiente laboral incrementando la productividad de los empleados al desarrollar sus actividades. La evaluación del desempeño en las PYMES permite medir el nivel de eficiencia y eficacia para determinar áreas en las cuales se puedan tener mayor control. El objetivo de este artículo es analizar el impacto de la gestión del talento humano en la evaluación del desempeño del personal de las medianas y pequeñas empresas de Cuenca durante el periodo 2023-2024. Se empleó un enfoque cuantitativo descriptivo- correlacional utilizando una muestra de 382 medianas y pequeñas empresas, utilizando el método de prueba Chi-cuadrado, se encontró un valor de 920,393 con un nivel de significancia de 001, lo que confirma la relación significativa de las variables. Los resultados obtenidos destacan la necesidad de un buen manejo del área de talento humano en las PYMES siendo este fundamental para el desarrollo progresivo de las empresas obteniendo satisfacción de los empleados en sus labores e incrementando la retención de personal. Además, genera nuevos criterios de evaluación optimizando las contribuciones de los empleados a la hora de realizar sus actividades.

***Palabras clave:*** PYMES, gestión del talento humano, evaluación del desempeño

## ABSTRACT

Small and medium-sized enterprises (SMEs) are a fundamental sector in the economy of the city of Cuenca. Human talent management within these types of companies is a tool that strengthens the work environment by increasing employee productivity through the development of their activities. Performance evaluation in SMEs allows measuring the level of efficiency and effectiveness to determine areas where more effective control can be exercised. The objective of this article is to analyze the impact of human talent management on the performance evaluation of personnel in SMEs in Cuenca during the period 2023-2024. A descriptive-correlational quantitative approach was employed using a sample of 382 medium and small enterprises, . Using the chi-square test method, a value of 920.393 was found with a significance level of 0.001, which confirms the significant relationship between the variables. The results obtained highlight the need for effective management of the human resources area in SMEs, as it is fundamental for the progressive development of companies, enhancing employee satisfaction in their tasks, and increasing staff retention. Additionally, it generates new evaluation criteria, optimizing employees' contributions in the performance of their duties.

**Keywords:** SMEs, human talent management, performance evaluation

## **Introducción**

En la actualidad, las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de la ciudad Cuenca son esenciales para el funcionamiento de la economía local, sin embargo, presenta deficiencias en la planificación estratégica (Arteaga, Herrera, Villareal, & López, 2021).

Podemos mencionar que, las empresas de este tipo deben actualizarse y mantenerse en constantes cambios para mantenerse competitivas en un mercado cambiante, mejorar sus procesos empresariales y comprender el comportamiento de sus empleados en sus tareas diarias para de esta manera mejorar y realizar los procesos de manera eficiente (Armijos, Bermúdez, & Mora, 2019).

La evaluación del desempeño involucra diferentes aspectos que proporcionan resultados, los mismos que al ser analizados sobre su funcionamiento en diferentes áreas de la organización, resaltan los inconvenientes que afectan a la empresa (Guartán, Kleber, & Ollague, 2019), permite a las organizaciones proporcionar bases sólidas en todas sus áreas para de este modo comprometer a los empleados con la misma y por consiguiente generar más competitividad tanto dentro como fuera de la empresa. La gestión eficiente del talento humano en las PYMES de Cuenca es fundamental para armonizar la creación, difusión y aprendizaje en cada actividad. Las estructuras organizacionales dependerán de los roles que cada individuo desempeñe, es necesario mantener a todo el personal actualizado en las distintas áreas (Arteaga, Herrera, Villareal, & López, 2021).

A nivel internacional, las PYMES presentan desafíos relacionados con la GTH y la evaluación del desempeño (ED) de los trabajadores, destacando el estudio de Harney et al. (2022) que aborda como problemática principal la carencia de recursos y la limitada expansión jerárquica de las PYMES.

Basado en lo expuesto por Gallegos (2021) menciona como principal desafío de las PYMES la ausencia de un área de gestión humana que impide generar competencias relacionadas con el estilo de liderazgo.

Por otra parte, Noe et al. (2021) presentan un modelo teórico que se centran en las deficiencias de cómo perciben los trabajadores el cumplimiento de políticas implementadas por la empresa. Es por ello que, los autores identifican la falta de planes de carrera en las empresas evaluadas como un problema significativo, ya que esta carencia impacta negativamente en la retención y el desarrollo del personal.

Pocztowski y Pauli (2023) plantearon como objetivo explorar la relación entre las prácticas de GTH y el rendimiento en las PYMES en Polonia. Por otro lado Harney et al. (2022) el propósito de este estudio fue puntualizar características específicas de las PYMEs en Irlanda, con el fin de describir sus implicaciones para la gestión de recursos humanos (GRH).

Castro y Delgado (2020) plantean como objetivo establecer un modelo de GTH que permita mejorar el desempeño laboral en el mencionado proyecto. Como metodología se utilizó el estudio cuantitativo y descriptivo, con un diseño no experimental. Los resultados revelaron que la GTH es considerada aceptable por los colaboradores del proyecto. Se concluye que una mejor GTH está directamente relacionada con la mejora del desempeño laboral.

A nivel nacional, Cedeño (2020) destaca desafíos asociados a los procedimientos para la ED de sus empleados, provocando así insatisfacción laboral, asimismo argumentaron que la GTH no evidenciaba cambios positivos en el contexto laboral. De igual manera, Guerrero et al. (2020) destacaron como problemática principal la ausencia de programas de desarrollo profesional en las empresas evaluadas, lo cual afecta negativamente la retención y desarrollo del personal en tres sectores manufactureros de Cuenca, Ecuador.

Cedeño (2020) en su estudio se planteó como objetivo proponer un modelo de ED que incida positivamente en los procesos de una empresa en Manta. La metodología se basó en un enfoque cuantitativo. Como resultado, se propuso un modelo de ED enfocadas principalmente en la identificación de los componentes que deben ser evaluados, ponderación de factores y escalas valorativas, con el fin de mejorar los procesos y a su vez mejorar el rendimiento laboral. Mientras que Arteaga et al. (2021) plantearon como objetivo analizar la GTH en las PYMES de Ecuador, enfocándose en los procesos aplicados y su efectividad para el desarrollo empresarial. Se utilizó una metodología de carácter exploratorio, con un enfoque mixto. Los resultados destacaron la importancia de diseñar estrategias de optimización centradas en los elementos fundamentales del desarrollo organizacional.

Guerrero et al. (2020) plantearon realizar un análisis comparativo de la GTH en diversos sectores productivos, con el fin de identificar las principales estrategias y problemas en estos sectores. Como metodología se aplicó el estudio cuantitativo, descriptivo. Los resultados mostraron la necesidad de diseñar programas enfocados en el desarrollo profesional.

El problema de la investigación se centra en la falta de procedimientos de gestión de talento humano adecuados para los empleados de las PYMES de Cuenca, esta situación limita el desarrollo eficiente de los procesos, la insatisfacción de los empleados. Asimismo, de no tener compromiso por parte de los empleados, no se realizan las diferentes actividades eficazmente lo cual influye directamente en la baja competencia frente al mercado, en este sentido el objetivo del presente trabajo de investigación es analizar el impacto de la gestión de talento humano en la evaluación del desempeño del personal de las medianas y pequeñas empresas de Cuenca durante el periodo 2023-2024, lo cual enlaza con la pregunta de la investigación que consiste en determinar la influencia de la gestión de talento humano en la evaluación del desempeño del personal.

Como metodología se aplicó un enfoque cuantitativo. Los datos obtenidos permitieron identificar tres enfoques de la gestión del talento: adquisición, retención y complejo. Se observó que las PYMES que utilizan un enfoque sistemático de este tipo de gestión obtienen beneficios significativos, impactando positivamente en áreas específicas del rendimiento empresarial.

### **Estado del arte**

En la actualidad, la gestión del talento humano abarca la administración de los procesos de selección, capacitación, evaluación de desempeño, bienestar, compensación, y seguridad y salud en el trabajo, todos dirigidos a optimizar las contribuciones de los empleados a las organizaciones (Cedeño & Saltos, 2020). Dentro de la investigación se resaltan diferentes teorías tales como:

#### **Teoría de los Recursos y Capacidades**

Según mencionan García y Sorhegui (2020) esta representa un enfoque en la gestión estratégica que atribuye el éxito a largo plazo de una empresa a sus recursos y capacidades únicos y valiosos. Según esta teoría, para lograr una ventaja competitiva sostenible, una empresa debe identificar, desarrollar y utilizar sus recursos y capacidades de manera que sean difíciles de imitar por la competencia.

De igual manera, esta teoría enfatiza la importancia de los recursos internos en lugar de centrarse únicamente en las oportunidades externas, sugiriendo que las fortalezas internas son esenciales para crear estrategias que permitan a la empresa innovar y mantenerse por delante de sus competidores.

#### **Teoría de la Evaluación del Desempeño**

Rivero et al. (2019) señalan que esta teoría se centra en los métodos para medir de manera sistemática la ED y el potencial de desarrollo de los trabajadores, destacando la calidad del trabajo,

el conocimiento requerido para cada puesto y factores subjetivos como las motivaciones y expectativas de desarrollo.

En síntesis, dicha teoría destaca la importancia de que la ED debe no solamente informar a los empleados sobre su desempeño sino también reconocer méritos, corregir errores y fomentar el crecimiento profesional y personal.

### **Teoría del Capital Humano**

Basado en lo expuesto por Silva et al. (2020) esta teoría considera a la formación como inversiones en las habilidades y conocimientos de las personas, aumentando su potencial productivo y contribuyendo al crecimiento económico y desarrollo social. Esta teoría destaca la necesidad de mejorar la calidad de vida y el progreso económico, tanto a nivel individual como nacional.

Es importante mencionar que, esta teoría otorga lineamientos al estudio para la mejora de las habilidades y conocimientos del personal mediante la formación y desarrollo que conducirá a una ED eficaz. Además, es relevante dicha teoría para las PYMES de Cuenca, ya que una fuerza laboral bien educada y capacitada puede impulsar su crecimiento económico y competitividad.

### **Variable Independiente: Gestión del Talento Humano**

La GTH es un proceso integral que abarca desde la atracción hasta la retención del personal en una organización, alineando sus habilidades y competencias con los objetivos estratégicos de la empresa para garantizar un desempeño laboral óptimo y contribuir al éxito y la competitividad de la misma (Castro & Delgado, 2020).

Es preciso destacar que, su importancia en las empresas radica en varios aspectos clave: primero, maximiza el potencial al identificar y aprovechar al máximo las capacidades individuales

de los trabajadores; segundo, mejora el desempeño laboral, lo que se traduce en una mayor productividad y mejores resultados para la empresa.

De igual manera, este tipo de gestión fomenta la retención al ofrecer desarrollo y oportunidades de crecimiento, reduciendo así la rotación de empleados y los costos asociados a la contratación; y cuarto, crea un ambiente laboral positivo donde los empleados se sienten valorados y motivados para contribuir al éxito organizacional (Rojas et al., 2020).

Es preciso destacar que, Guzmán et al. (2023) define que la retención de personal abarca las estrategias que las organizaciones emplean para evitar la rotación de empleados y mantener a su fuerza laboral comprometida y talentosa. Esto implica proporcionar desarrollo profesional, compensación justa, un ambiente laboral positivo y reconocimiento de los logros de los empleados.

La satisfacción laboral según Baltazar et al. (2022) se puede definir como el nivel de agrado que un empleado experimenta en su trabajo y su importancia radica en que los empleados satisfechos tienden a ser más productivos, ya que están más motivados y comprometidos con sus responsabilidades laborales. De igual manera, la satisfacción en el trabajo se encuentra relacionada con la retención de empleados, ya que un alto nivel de satisfacción se asocia con una menor rotación de personal, lo que a su vez reduce los costos asociados con la contratación y la capacitación de nuevos trabajadores (Dávila y Agüero, 2021).

Basado en lo expuesto por Amasifuen et al. (2023) el clima organizacional abarca el ambiente general y la percepción colectiva de los empleados sobre su entorno laboral y es esencial para las empresas debido a su impacto directo en la productividad y el bienestar del personal, en este sentido, un clima positivo, caracterizado por políticas, procedimientos y relaciones interpersonales favorables, puede conducir a una mayor satisfacción laboral, retención de talento y eficiencia operativa (Novilia y Hadi, 2023).

En las organizaciones, se definen los programas de capacitación como aquellas iniciativas estructuradas que buscan mejorar no solamente las habilidades, sino también los conocimientos de los trabajadores, con el objetivo de aumentar su eficiencia y desempeño en el trabajo (Ahsan, 2021). Por lo tanto, representa una inversión estratégica para mejorar las competencias y habilidades de los empleados en las empresas. Dichas actividades pueden incluir cursos, talleres, seminarios y programas de capacitación en el trabajo, que proporcionan oportunidades para el avance en la carrera y el sentimiento de valoración dentro de la organización.

Según lo destacado por Shiri et al. (2023) el desarrollo profesional de la empresa abarca una serie de actividades educativas y formativas continuas destinadas a mejorar las habilidades de los miembros de la empresa. Dichas actividades pueden incluir cursos, talleres, seminarios y programas de capacitación en el trabajo, que proporcionan oportunidades para el avance en la carrera y el sentimiento de valoración dentro de la organización.

### **Variable Dependiente: Evaluación del Desempeño**

Es aquel proceso sistematizado mediante el cual una organización mide y analiza el rendimiento de sus empleados, con el propósito de identificar áreas de mejora y reconociendo logros (Castro & Delgado, 2020).

Según Rivero (2019), este tipo de evaluación se puede definir como un proceso sistemático basado en la medición de comportamientos y resultados laborales, incluyendo factores como la productividad y ausentismo, con el objetivo de informar a los empleados sobre su rendimiento, reconocer méritos o corregir errores.

Basado en lo expuesto por Zapata et al. (2021) la metodología de evaluación de desempeño representa un proceso esencial dentro de las organizaciones, cuyos resultados son críticos para proporcionar recomendaciones dirigidas a mejorar el rendimiento de los empleados y promover

una gestión más efectiva del talento humano. Estos métodos son esenciales en las empresas porque facilitan una mejor GTH, además de promover el desarrollo profesional y optimizar la distribución de responsabilidades, informando sobre necesidades de capacitación y selección de personal (Guartán et al., 2019).

Los criterios de evaluación según Cedeño y Saltos (2020) representan aquellos parámetros utilizados para medir y evaluar la efectividad laboral de los empleados. Dichos criterios abarcan diversos aspectos, como el logro de objetivos específicos, la calidad del trabajo realizado y las habilidades técnicas requeridas.

### **Metodología**

La metodología se basó en un enfoque cuantitativo. Entre los resultados que se obtuvieron se reconocieron las necesidades de considerar perspectivas de los empleados y métodos más amplios para una comprensión más rica de la GTH en las PYMES.

La investigación, debido a su naturaleza, fue de carácter cuantitativo, enfocándose en la medición numérica de los datos mediante técnicas de muestreo y análisis estadísticos (Hernández & Mendoza, 2018). Este enfoque permitió caracterizar la información de manera objetiva y precisa, lo que facilitó la realización de generalizaciones exactas y precisas sobre la población estudiada.

Como alcance de la investigación se planteó el descriptivo-correlacional. La parte descriptiva plantea describir situaciones y eventos, basándose en la observación para representar los fenómenos tal como ocurrían en el lugar donde se presentaban, con el fin de ser analizados (Herbas y Gonzales, (2018).

Se empleó un diseño no experimental, dado que no era necesario modificar las variables planteadas, solamente se basó en la observación de posibles fenómenos o eventos en un área específica para su posterior análisis (Sampieri y Mendoza, (2018).

### **Población y muestra**

En este estudio, se consideró una población finita, que se refiere a un grupo de elementos completamente identificables por el investigador, permitiendo hacer inferencias precisas sobre el grupo, ya que todos sus miembros son conocidos y pueden ser incluidos en la muestra si es necesario (Herbas y Gonzales, (2018).

En el caso del presente estudio para obtener la población se consultó información del Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC (2023) y se identificó que existen 1.370 medianas y 58.569 pequeñas, que representarán a 59.940 empresas como población.

Es preciso mencionar que, la muestra constituye un conjunto de personas o elementos extraídos de la población bajo estudio (Hernández et al., (2018). Seguidamente, se procedió a calcular la siguiente fórmula con el propósito de revelar la muestra a estudiar:

$$n = z^2 \frac{N p x q}{e^2(N - 1) + z^2 p x q}$$

Donde:

N = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza, siendo del 95,00%

$\sigma$  = Desviación estándar, siendo del 0.50.

N = Población total del estudio

EE = Error estimado, siendo del 5,00% (0.005).

Cálculo:

$$n = 1,96^2 \frac{59.940 \times 0,7 \times 0,7}{0,05^2(59.940 - 1) + 1,96^2 \times 0,7 \times 0,7}$$

$$n = 3,8414 \frac{14.985,10}{(59.939,39) + 0,9604}$$

$$n = 3,8416 \frac{14.985,09}{150,80}$$

Obteniendo un total de 382 empresas medianas y pequeñas empresas.

Como instrumento se utilizará un cuestionario el cual fue realizado al personal del área de talento humano de las empresas para identificar las preferencias de respuesta de los encuestados realizando principalmente una prueba piloto a 83 trabajadores de esta área con el objetivo de determinar la validez y viabilidad de la encuesta. La estructura del instrumento se orienta a recopilar información de la variable dependiente: Evaluación de Desempeño cuyas dimensiones tiene apartados como metodología de evaluación, retroalimentación y desarrollo profesional, en relación a la variable independiente Gestión de Talento Humano con dimensiones como: retención del personal, desarrollo de competencias y productividad y eficiencia, de acuerdo con la escala de medición que va de: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), neutral (3), de acuerdo (4) y finalmente totalmente de acuerdo (5). Asimismo, se empleará una escala de Likert con 5 categorías de selección, compuesta por preguntas cerradas. Finalmente, se explicará a cada encuestado los fines académicos de este trabajo de campo.

Para este estudio, se llevan a cabo una serie de pasos para garantizar la eficacia en la recopilación de datos. En primer lugar, se seleccionan participantes o una muestra siguiendo criterios específicos para asegurar su representatividad. De esta manera, se administra un instrumento que permitirá la recolección de información, para así realizar una revisión y validación

de los datos, garantizando así su calidad y fiabilidad. Finalmente, para el análisis de datos cuantitativos, se emplean métodos estadísticos, como la contrastación de hipótesis utilizando IBM SPSS Statistics 27.

El proceso de examinar los datos recopilados se centra en seguir una serie de pasos específicos para analizar la información de manera detallada y clara, con el fin de garantizar la transparencia y fiabilidad de los resultados. En primer lugar, se seleccionan artículos y tesis relevantes al tema y variables investigadas. A continuación, se definen las dimensiones de las variables basándose en la teoría revisada. Luego, se desarrolla y valida el instrumento de recopilación de datos, aplicándolo en la empresa objeto de estudio. Por último, se organizan los datos recolectados durante el trabajo de campo para su análisis, utilizando herramientas como Excel y el software estadístico IBM SPSS Statistics 27, asegurando la integridad de los resultados y evitando errores en su interpretación.

En el contexto de la investigación y basado en el Código de Ética de la Universidad de Cuenca y otras fuentes relevantes, estas consideraciones incluyen el respeto a la dignidad humana, asegurando que el bienestar de los beneficiarios del estudio sea priorizado. Es esencial obtener el consentimiento informado de los participantes, proporcionando información clara sobre la naturaleza de la investigación y obteniendo su aprobación antes de su participación.

Para la validez y confiabilidad del instrumento de medición utilizado en el estudio se emplea el coeficiente de Alpha de Cronbach, una herramienta estadística ampliamente reconocida que permite evaluar la consistencia interna del cuestionario. Este coeficiente proporciona una medida cuantitativa que refleja la fiabilidad del instrumento, asegurando que los ítems incluidos en la escala midan de manera coherente y precisa el constructor de interés. Seguidamente, se presenta dicho coeficiente:

**Tabla 1***Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	15

**Fuente:** Datos obtenidos del Alfa de Cronbach de acuerdo a las encuestas realizadas. **Elaborado por:** La autora.

**Resultados**

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos a partir del análisis de los datos recolectados mediante el instrumento validado para este estudio, además, se aplicó la prueba estadística de chi-cuadrado para determinar la relación entre las variables de interés. Finalmente, se exponen los hallazgos derivados del análisis de los datos.

**Hipótesis General**

Se plantea que la gestión del talento humano influye significativamente en la evaluación del desempeño del personal de las medianas y pequeñas empresas de Cuenca durante el periodo 2023-2024.

Para poner a prueba la hipótesis general, se establecen las siguientes hipótesis operativas:

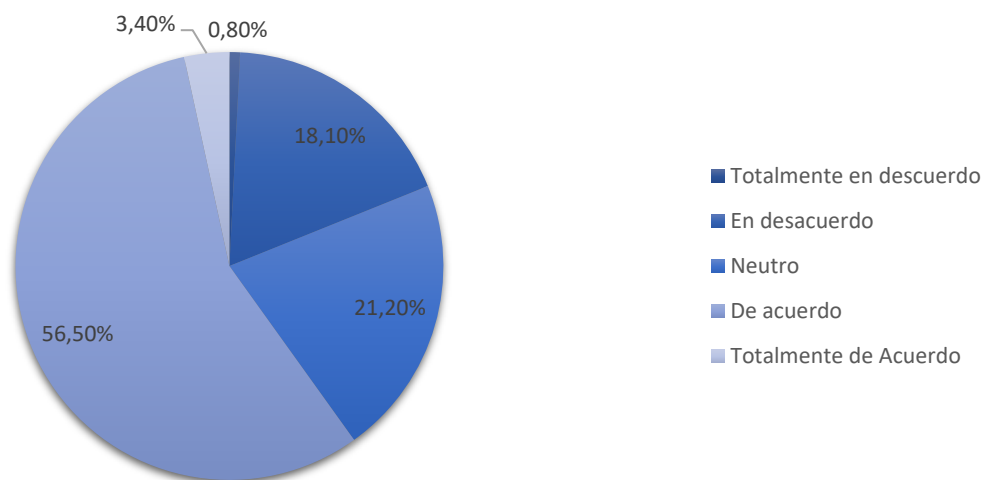
Ha: La GTH tiene un impacto significativo en la ED del personal de las medianas y pequeñas empresas de Cuenca durante el periodo 2023-2024.

Ho: La GTH no tiene un impacto significativo en la ED del personal de las medianas y pequeñas empresas de Cuenca durante el periodo 2023-2024.

**Tabla 1***Análisis de Gestión del Talento Humano - Evaluación del desempeño*

		Evaluación del desempeño						
		Totalmente de Desacuerdo	En Desacuerdo	Neutral	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Total	
<b>Gestión de Talento Humano</b>	Totalmente	Recuento	3	0	0	0	0	3
	en	Recuento	,0	,5	,6	1,7	,1	0
	Desacuerdo	esperado						
		% del total	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%
	En	Recuento	0	51	11	0	0	62
	Desacuerdo	Recuento	,5	11,2	13,1	35,1	2,1	62,0
		esperado						
		% del total	0,0%	13,4%	2,9%	0,0%	0,0%	16,2%
	Neutral	Recuento	0	15	57	22	0	94
		Recuento	,7	17,0	19,9	53,2	3,2	94,0
		esperado						
		% del total	0,0%	3,9%	14,9%	5,8%	0,0%	24,6%
	De	Recuento	0	3	13	194	7	217
	Acuerdo	Recuento	1,7	39,2	46,0	122,1	7,4	217,0
		esperado						
	% del total	0,0%	0,8%	3,4%	50,8%	1,8%	56,8%	
Totalmente	Recuento	0	0	0	0	6	6	
de Acuerdo	Recuento	,0	1,1	1,3	3,4	,2	6,0	
	esperado							
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,6%	1,6%	
<b>Total</b>	Recuento	3	69	81	216	13	382	
	Recuento	3,0	69,0	81,0	216,0	13,0	382,0	
	esperado							
	% del total	0,8%	18,1%	21,2%	56,5%	3,4%	100%	

**Fuente:** Encuestas realizadas al personal del área de talento humano **Elaborado por:** La autora.

**Figura 1***Gestión del Talento Humano - Evaluación del desempeño*

**Fuente:** Encuestas realizadas al personal del área de talento humano **Elaborado por:** La autora.

En relación con los datos proporcionados en la tabla y figura descrita anteriormente un 56,8% está de acuerdo con la gestión de talento humano, así como el 56,5 % de los encuestados están de acuerdo con la evaluación del desempeño lo que sugiere una percepción positiva sobre ambas variables. Además, el 1,6 % de los consultados indicó estar totalmente de acuerdo con la gestión de talento humano y un 3,4 % manifestó estar totalmente de acuerdo con la evaluación del desempeño dejando en evidencia una percepción muy positiva entre ambas variables. Por su parte, un 16,2 % está en desacuerdo con la gestión de talento humano y un pequeño porcentaje, el 18,1 % también está en desacuerdo con la evaluación del desempeño lo que evidencia una minoría que no se siente conforme con estas variables. Finalmente, un 0,8 % está totalmente en desacuerdo lo que coincide con ambos porcentajes para ambas variables. Estos resultados evidencian una percepción positiva sobre la gestión del talento humano en relación con la evaluación del desempeño del personal.

**Tabla 2***Prueba de Chi-Cuadrado de la Hipótesis General*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	920,393 <sup>a</sup>	16	<,001
<b>Razón de verosimilitud</b>	426,321	16	<,001
<b>Asociación lineal por lineal</b>	274,332	1	<,001
<b>N de casos válidos</b>	382		

**A. 15 casillas (60,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es de ,02.**

**Fuente:** Encuesta realizada al personal del área de talento humano. **Elaborado por:** La autora.

En la Tabla 3 se refleja el análisis de la prueba de Chi cuadrado para las hipótesis específicas. En este análisis, se observa que el nivel de significancia estadística para las variables examinadas es de  $0,001 < 0,05$ . Como resultado, se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alternativa, indicando que hay una relación significativa entre la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño del personal de las medianas y pequeñas empresas de Cuenca durante el periodo 2023-2024..

Con la intención de evaluar la gestión de talento humano en diferentes dimensiones se propone la siguiente hipótesis:

**Dimensión 1: Rendimiento – Desarrollo Profesional**

Ha: Los programas de capacitación y el desarrollo profesional influyen positivamente en el rendimiento de los empleados en las medianas y pequeñas empresas de Cuenca durante el periodo 2023-2024.

Ho: Los programas de capacitación y el desarrollo profesional no influyen positivamente en el rendimiento de los empleados en las medianas y pequeñas empresas de Cuenca durante el periodo 2023-2024.

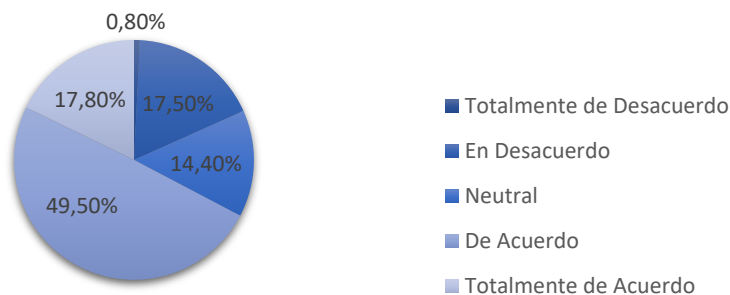
**Tabla 3***Rendimiento - Desarrollo Profesional*

<b>Tabla cruzada Rendimiento “Desarrollo Profesional”</b>								
Desarrollo Profesional								
		Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Neutral	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Total	
<b>Rendimiento</b>	Totalmente	Recuento	3	0	0	0	3	
	en	Recuento esperado	0	,5	,6	1,7	,1	3,0
	Desacuerdo	% del total	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%
	En Desacuerdo	Recuento	0	60	6	3	0	69
		Recuento esperado	,5	12,1	9,9	34,1	12,3	69,0
		% del total	0,0%	15,7%	1,6%	0,8%	0,0%	18,1%
	Neutral	Recuento	0	7	49	22	3	81
		Recuento esperado	0,6	14,2	11,7	40,1	14,4	81,0
		% del total	0,0%	1,8%	12,8%	5,8%	0,8%	21,2%
	De Acuerdo	Recuento	0	0	0	164	52	216
		Recuento esperado	1,7	37,9	31,1	106,9	38,5	216,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	42,9%	13,9%	56,5%
	Totalmente de Acuerdo	Recuento	0	0	0	0	13	13
		Recuento esperado	,1	2,3	1,9	6,4	2,3	13,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,4%	3,4%
	<b>Total</b>	Recuento	3	67	55	189	68	382
		Recuento esperado	3,0	67,0	55,0	189,0	68,0	382
		% del total	0,8%	17,5%	14,4%	49,5%	17,8%	100%

**Fuente:** Encuestas realizadas al personal del área de talento humano. **Elaborado por:** La autora

## Figura 2

### *Rendimiento - Desarrollo Profesional*



**Fuente:** Encuestas realizadas al personal del área de talento humano. **Elaborado por:** La autora.

En relación con los datos en la tabla y figura descrita anteriormente un 56,5% está de acuerdo, lo que indica que, la mayoría de los encuestados tiene una percepción positiva sobre ambas dimensiones, además un 49,5 % está de acuerdo con el desarrollo profesional evidenciando una percepción positiva para ambas dimensiones. Por su parte, un 18,1 % de los encuestados y un pequeño porcentaje con el 17,5 % está en desacuerdo con el desarrollo profesional evidenciando una minoría que no considera que exista una relación positiva entre estas dos variables. Por otro lado, solo el 3,4 % y el 17,8 % están totalmente de acuerdo con ambas dimensiones lo que podría señalar una perspectiva positiva entre estas. Finalmente, un 0,8 % está totalmente en desacuerdo lo que coincide con el mismo porcentaje para ambas dimensiones, lo que podía representar áreas de oportunidad para mejorar la percepción tanto del rendimiento como del desarrollo profesional. Estos resultados evidencian una percepción positiva sobre los programas de capacitación y el desarrollo profesional en relación con el rendimiento de los empleados.

**Tabla 4***Prueba de Chi-Cuadrado*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	772,971 <sup>a</sup>	16	<,001
<b>Razón de verosimilitud</b>	413,683	16	<,001
<b>Asociación lineal por lineal</b>	265,665	1	<,001
<b>N de casos válidos</b>	382		

**A. 13 casillas (52,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es de ,02.**

**Fuente:** Encuesta realizadas al personal del área de talento humano. **Elaborado por:** La autora.

En la Tabla 5 se refleja el análisis de la prueba de Chi cuadrado para las hipótesis específicas. En este análisis, se observa que el nivel de significancia estadística para las variables examinadas es de  $0,001 < 0,05$ . Como resultado, se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alternativa, indicando que hay una relación significativa entre los programas de capacitación y el desarrollo profesional y el rendimiento de los empleados en las medianas y pequeñas empresas de Cuenca durante el periodo 2023-2024.

### **Dimensión 2: Motivación y el compromiso – Evaluación de Desempeño.**

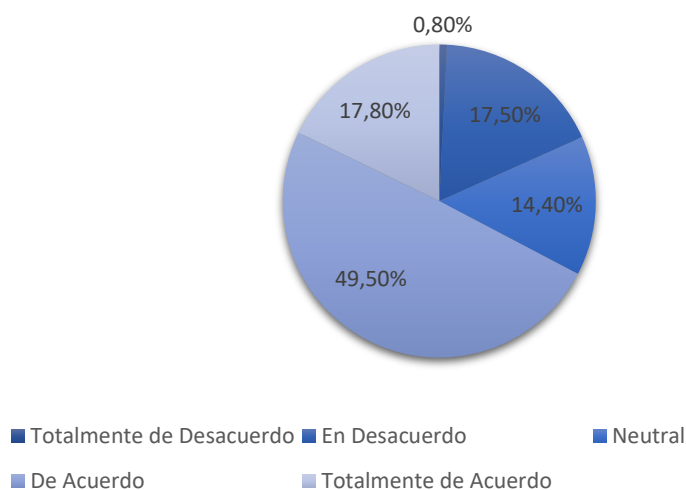
Ha: Las prácticas de evaluación del desempeño afectan de manera positiva la motivación y el compromiso de los empleados en las medianas y pequeñas empresas de Cuenca durante el periodo 2023-2024.

Ho: Las prácticas de evaluación del desempeño no afectan de manera positiva la motivación y el compromiso de los empleados en las medianas y pequeñas empresas de Cuenca durante el periodo 2023-2024.

**Tabla 5***Motivación y el compromiso – Evaluación de desempeño*

		Evaluación del desempeño					Total	
		Totalmente de Desacuerdo	En Desacuerdo	Neutral	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo		
<b>Motivación y el compromiso</b>	Totalmente en Desacuerdo	Recuento	3	0	0	0	0	3
		Recuento esperado	0	,5	,4	1,5	,5	3,0
		% del total	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%
	En Desacuerdo	Recuento	0	60	6	3	0	69
		Recuento esperado	,5	12,1	9,9	34,1	12,3	69,0
		% del total	0,0%	15,7%	1,6%	0,8%	0,0%	18,1%
	Neutral	Recuento	0	7	49	22	3	81
		Recuento esperado	0,6	14,2	11,7	40,1	14,4	81,0
		% del total	0,0%	1,8%	12,8%	5,8%	0,8%	21,2%
	De Acuerdo	Recuento	0	0	0	164	52	216
		Recuento esperado	1,7	37,9	31,1	106,9	38,5	216,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	42,9%	13,9%	56,5%
	Totalmente de Acuerdo	Recuento	0	0	0	0	13	13
		Recuento esperado	,1	2,3	1,9	6,4	2,3	13,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,4%	3,4%
<b>Total</b>	Recuento	3	67	55	189	68	382	
	Recuento esperado	3,0	67,0	55,0	189,0	68,0	382,0	
	% del total	0,8%	17,5%	14,4%	49,5%	17,8%	100%	

**Fuente:** Encuestas realizadas al personal del área de talento humano. **Elaborado por:** La autora.

**Figura 3***Motivación y el compromiso – Evaluación de desempeño*

**Fuente:** Encuestas realizadas al personal del área de talento humano. **Elaborado por:** La autora.

## Análisis

En base a los datos proporcionados en la tabla y figura descrita anteriormente un 56,5% manifestó estar de acuerdo, lo que indica que la mayoría de los encuestados ven de forma positiva la motivación y el compromiso, asimismo un 49,5 % están de acuerdo con la evaluación del desempeño evidenciando una percepción favorable con respecto a esta dimensión. Por su parte, un 18,1 % está en desacuerdo con la motivación y el compromiso y otro porcentaje del 17,5 % también está en desacuerdo con la evaluación del desempeño indicando que tal vez no consideran de forma positiva ambas dimensiones. Por otro lado, un porcentaje del 3,4 % está totalmente de acuerdo con la motivación y el compromiso, así como un 17,8 % está totalmente de acuerdo con la evaluación del desempeño, evidenciando su alta percepción positiva sobre estas ambas. Finalmente, un 0,8 % está totalmente en desacuerdo lo que coincide con el mismo porcentaje para ambas variables. Estos resultados evidencian una percepción positiva sobre la evaluación del desempeño en relación con la motivación y el compromiso.

### Tabla 6

#### *Prueba de Chi-Cuadrado de la Hipótesis Específica 2*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	700,491 <sup>a</sup>	16	<,001
<b>Razón de verosimilitud</b>	368,335	16	<,001
<b>Asociación lineal por lineal</b>	236,756	1	<,001
<b>N de casos válidos</b>	382		
<b>A. 13 casillas (52,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es de ,02.</b>			

**Fuente:** Encuestas realizadas al personal del área de talento humano. **Elaborado por:** La autora.

## **Interpretación**

En la Tabla 7 se refleja el análisis de la prueba de Chi cuadrado para las hipótesis específicas. En este análisis, se observa que el nivel de significancia estadística para las variables examinadas es de  $0,001 < 0,05$ . Como resultado, se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alternativa, es decir, hay una relación significativa entre las prácticas de evaluación del desempeño y la motivación y el compromiso de los empleados en las medianas y pequeñas empresas de Cuenca durante el periodo 2023-2024.

## **Discusión**

En relación a los resultados obtenidos en este estudio se refleja una relación significativa entre la GTH y la ED en las PYMES de Cuenca durante el periodo 2023-2024, lo que confirma la hipótesis general planteada. Dicho hallazgo es consistente con la literatura consultada, que subraya la importancia de la GTH en la optimización del desempeño laboral, como lo indican Cedeño y Saltos (2020) y Noe et al. (2021). Destacando así que, las PYMES al implementar prácticas efectivas de GTH, pueden superar las limitaciones estructurales y de recursos que comúnmente enfrentan, tal como lo señalan Harney et al. (2022).

De igual manera, la prueba de Chi-cuadrado ha demostrado que los programas de capacitación y el desarrollo profesional tienen un impacto significativo en el rendimiento de los empleados, lo que respalda la hipótesis específica 1. Por lo que, se alinea con la investigación de Ahsan (2021) y Basariya y Sree (2019), quienes destacan que las inversiones en la capacitación son estratégicas para mejorar las competencias del personal, lo cual a su vez repercute positivamente en su rendimiento y en la adaptabilidad organizacional.

La relación entre las prácticas de evaluación del desempeño, la motivación y compromiso de los empleados fue significativa, confirmando la hipótesis específica 3. Esto es coherente con lo

señalado por Rivero (2019) y Woerkom y Kroon (2020), quienes argumentan que una evaluación del desempeño bien estructurada no solo informa a los empleados sobre su rendimiento, sino que también puede actuar como un motor de motivación, fortaleciendo el compromiso y mejorando las relaciones interpersonales dentro de la organización.

En contexto, estos resultados subrayan la relevancia de implementar una GTH integral en las PYMES de Cuenca, destacando que la adopción de estrategias efectivas en la capacitación, retención y evaluación del personal no solo mejora el desempeño individual, sino que también contribuye al desarrollo sostenible y competitivo de las empresas. Dichos hallazgos sugieren que las PYMES que invierten en una GTH están mejor posicionadas para enfrentar los desafíos del mercado y lograr un crecimiento sostenido, tal como lo indican Arteaga et al. (2021) y Guerrero et al. (2020).

De acuerdo con García y Sorhegui (2020), el correcto desarrollo de la gestión del talento humano puede ser difícil de imitar por la competencia. En este contexto, las prácticas de esta gestión basadas en la capacitación continua y la evaluación del desempeño, emergen como mecanismos clave para fortalecer las capacidades internas de la empresa, potenciando así su competitividad en el mercado.

La teoría de la ED, como mencionan Rivero (2019), subraya que la evaluación no solo debe centrarse en medir el rendimiento, sino también en promover el desarrollo y la motivación del personal. En este sentido, los resultados de este estudio, que demuestran una relación significativa entre la ED y la motivación de los empleados, refuerzan esta perspectiva. Cabe destacar que, lo expuesto por Cedeño y Saltos (2020) sobre la implementación de metodologías de evaluación, como la evaluación 360° y la autoevaluación, no solo informa a los empleados sobre su desempeño,

sino que también fomenta una cultura de mejora continua y reconocimiento, lo que en última instancia contribuye a un ambiente laboral más positivo y productivo.

Según lo propuesto por Shiri et al. (2023), el desarrollo profesional dentro de la empresa, es otro aspecto destacado en los resultados del estudio, destacando que, las actividades de formación continua no solo mejoran las competencias de los empleados, sino que también fortalecen su compromiso y sentido de pertenencia hacia la organización. Por lo tanto, este estudio muestra que las empresas que invierten en el desarrollo profesional de sus empleados logran una mayor satisfacción laboral y un rendimiento superior, lo cual es relevante con los principios del desarrollo profesional. En consecuencia, estas evaluaciones, junto con los criterios de evaluación descritos por Cedeño y Saltos (2020), permiten a las empresas gestionar de manera más efectiva su talento humano, promoviendo un enfoque basado en el logro de objetivos y la mejora continua.

### **Conclusiones**

La investigación concluye que la GTH tiene un impacto significativo en la ED del personal en las PYMES de Cuenca, destacando que las prácticas adecuadas de GTH no solo mejoran la efectividad de la ED, sino que también contribuyen al desarrollo continuo de los empleados y al fortalecimiento de la competitividad organizacional.

Los programas de capacitación y desarrollo profesional tienen una influencia directa y positiva en el rendimiento de los empleados. Por lo tanto, aquellas empresas que invierten en la formación continua de su personal observan mejoras notables en la productividad, habilidades y competencia de sus empleados, las estrategias de retención de talento son cruciales para la satisfacción laboral del personal, por ende, las empresas que implementan políticas de retención efectivas, como incentivos, reconocimiento y oportunidades de crecimiento, logran mantener un

alto nivel de satisfacción entre sus empleados. Asimismo, se, reduce la rotación de personal contribuyendo a la estabilidad y continuidad del negocio.

Finalmente, las prácticas de evaluación del desempeño bien estructuradas y ejecutadas influyen positivamente en la motivación y el compromiso de los empleados. Por lo tanto, los métodos que incluyen retroalimentación, reconocimiento del esfuerzo y el establecimiento de metas claras promueven un entorno en el que los empleados se sienten valorados y motivados para alcanzar sus objetivos. Finalmente, estos hallazgos resaltan la importancia de la ED como herramienta no solo de medición, sino también de motivación y desarrollo dentro de las organizaciones.

### **Recomendaciones**

El desarrollo de la investigación permitió generar recomendaciones dirigidas a las PYMES de Cuenca, basadas en la adopción de un enfoque estratégico en la GTH, integrando prácticas que optimicen la evaluación del desempeño (ED). Esto incluye la implementación de sistemas de GTH que sean coherentes y estén alineados con los objetivos organizacionales, con el fin de asegurar que tanto la gestión como la evaluación del desempeño estén orientadas a fomentar un entorno de trabajo productivo y competitivo.

De igual manera, se sugiere que las PYMES continúen invirtiendo en programas de capacitación y desarrollo profesional como una estrategia clave para mejorar el rendimiento de sus empleados. Destacando así, que estas empresas deben identificar las necesidades formativas de su personal, con el fin de ofrecer oportunidades de aprendizaje continuo que fortalezcan sus competencias. Por ende, esto no solo mejorará la productividad, sino que también potenciará la competitividad de la empresa en el mercado.

Se sugiere que, para incrementar la satisfacción laboral, las empresas deben desarrollar e implementar estrategias de retención de talento efectivas, que incluyan la creación de programas de reconocimiento, oferta de beneficios competitivos, y la promoción de oportunidades de desarrollo profesional dentro de la organización.

Se recomienda que, las empresas definan adecuadamente sus prácticas de ED para maximizar su impacto en la motivación y compromiso de los empleados, destacando el uso de evaluaciones que ofrezcan retroalimentación clara y constructiva, estableciendo metas realistas y desafiantes que motiven a los empleados a superarse. Asimismo, es importante reconocer y recompensar los logros, fomentando así un ambiente de trabajo donde los empleados se sientan valorados y comprometidos con los objetivos organizacionales.

### **Limitaciones**

Entre las limitaciones de esta investigación, se reconoce que el estudio se centró exclusivamente en PYMES de Cuenca, lo que podría limitar la generalización de los resultados a otras regiones o contextos empresariales. El periodo analizado (2023-2024) puede haber sido insuficiente para observar los efectos a largo plazo de las prácticas de GTH en la ED.

### **Trabajos futuros**

Para futuras investigaciones, se sugiere ampliar el ámbito geográfico del estudio para incluir a PYMES de diferentes regiones. Asimismo, se recomienda realizar estudios longitudinales que examinen los efectos de la GTH en la ED durante periodos más prolongados, permitiendo así una mejor comprensión de su impacto a largo plazo. Finalmente, se considera valioso incorporar metodologías cualitativas que exploren de manera más profunda las percepciones y experiencias de los empleados en relación con la GTH y la ED, brindando un panorama más completo de los factores que contribuyen a la mejora del rendimiento laboral en las PYMES.

## Referencias

- Acurio, J., Álvarez, L., Manosalvas, L., y Amores, J. (2020). Modelo de gestión del talento humano para la Empresa Contigo S.A del cantón Valencia, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 93-100. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000400093](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400093)
- Ahsan, R. (2021). Examining the impact of Training and Development on Employee Engagement in Bangladesh Pharmaceutical sector. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 23(1), 32-42. Doi: <https://doi.org/10.9790/487X-2301063242>
- Amasifuen, L., Cárdenas, J., y Troya, D. (2023). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar*, 3(1), 89-102. Doi:<https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Armijos, F., Bermúdez, A., y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163)
- Arteaga, E., Herrera, C., Villareal, Á., y López, P. (2021). La Administración del Talento Humano en las Pymes en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 2309-2318. Doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i2.436](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.436)
- Baltazar, D., Rosas, E., García, I., Ibarra, M., y Pirez, M. (2022). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *SANUS*, 7(1), 1-14. Doi:<https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>
- Basariya, R., y Sree, V. (2019). Pros and Cons of On the Job training versus Off the Job Training. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(10), 671-674. Obtenido de

[https://www.researchgate.net/publication/343392046\\_Pros\\_and\\_Cons\\_of\\_On\\_the\\_Job\\_training\\_versus\\_Off\\_the\\_Job\\_Training](https://www.researchgate.net/publication/343392046_Pros_and_Cons_of_On_the_Job_training_versus_Off_the_Job_Training)

Castro, K., y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. Doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)

Cedeño, T., y Saltos, G. (2020). Propuesta de evaluación del desempeño como proceso generador de cambios para la Empresa Municipal Registro de la Propiedad de Manta. *Revista San Gregorio*, 1(1), 103-115. Doi:<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i139.1359>

Chávez, C., Álvarez, J., y Yarzabal, N. (2024). Evaluación de habilidades blandas para mejora en el servicio de las pequeñas y medianas empresa turísticas. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(28), 1-17. Doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v14i28.1873>

Dávila, R., y Agüero, E. (2021). Motivación y satisfacción laboral en el desempeño en organizaciones de salud de Lima. *Visión Gerencial*, 20(2), 219-232. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Roberto-Davila-Moran/publication/357441506\\_Motivacion\\_y\\_satisfaccion\\_laboral\\_en\\_el\\_desempeno\\_de\\_l\\_empleado\\_en\\_las\\_organizaciones\\_de\\_la\\_ciudad\\_de\\_Lima\\_Peru/links/61e0517870db8b034c900e06/Motivacion-y-satisfaccion-laboral](https://www.researchgate.net/profile/Roberto-Davila-Moran/publication/357441506_Motivacion_y_satisfaccion_laboral_en_el_desempeno_de_l_empleado_en_las_organizaciones_de_la_ciudad_de_Lima_Peru/links/61e0517870db8b034c900e06/Motivacion-y-satisfaccion-laboral)

Fuentes, G., Moreno, L., Rincón, D., y Silva, M. (2021). Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior. *Formación universitaria*, 14(4), 49-60. Doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000400049>

- Gallegos, R. (2021). Medición del Desempeño Organizacional en las Micro y Pequeñas Empresas del Sector Manufacturero en México. *European Scientific Journal*, 17(27), 58-75. Doi: <https://doi.org/10.19044/esj.2021.v17n27p58>
- García, Y., y Sorhegui, R. (2020). La teoría de los recursos y capacidades como fundamento metodológico para el estudio de la gestión de la innovación empresarial. *Revista Científica Ecociencia*, 7(1), 1-15. Doi:<https://doi.org/10.21855/ecociencia.70.304>
- Guartán, A., Kleber, T., y Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher*, 4(6), 14-26. Doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Guerrero, P., González, M., y Maldonado, J. (2020). Gestión del talento humano en industrias manufactureras de Cuenca-Ecuador. *Bolentín De Coyuntura*, 27(1), 17-26. Doi:<https://doi.org/10.31243/bcoyu.27.2020.1015>
- Guzmán, C., De la Cruz, M., Valdez, J., Li, L., y Melgarejo, N. (2023). Estrategias de retención del talento en un Contexto Internacional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 5565-5597. Doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i2.5741](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5741)
- Harney, B., Gilman, M., Mayson, S., y Raby, S. (2022). Advancing understanding of HRM in small and medium-sized enterprises (SMEs): critical questions and future prospects. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(16), 3175-3196. Doi:<https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2109375>
- Henández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. (Quinta Edición ed.). Mc Graw Hill. Obtenido de [https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_Investigaci%C3%B3n\\_5ta\\_edici%C3%B3n\\_Roberto\\_Hern%C3%A1ndez\\_Sampieri](https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_5ta_edici%C3%B3n_Roberto_Hern%C3%A1ndez_Sampieri)

- Herbas, B., y Gonzales, E. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Revista Perspectivas.*, 21(42), 123-160. Doi: <https://bit.ly/doi-org-10-1994-3-73325>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación* (Primera Edición ed.). McGraw Hill. Obtenido de <https://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- INEC. (2023). *Instituto Nacional de Estadística y Censos*. Obtenido de Registro Estadístico de Empresas Boletín Técnico: [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas\\_Economicas/Registro\\_Empresas\\_Establecimientos/2023/Semestre\\_I/Boletin\\_REEM\\_2023.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Registro_Empresas_Establecimientos/2023/Semestre_I/Boletin_REEM_2023.pdf)
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., y Wright, P. (2021). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books/about/Human\\_Resource\\_Management.html?id=xv1QzQEACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.ec/books/about/Human_Resource_Management.html?id=xv1QzQEACAAJ&redir_esc=y)
- Novilia, F., y Hadi, S. (2023). Talent Management Focus on Small and Medium Enterprises A Systematic Literature Review. *West Science Social and Humanities Studies*, 1(6), 336-345. Doi:<https://doi.org/10.58812/wsshs.v1i06.463>
- Pocztowski, A., y Pauli, U. (2023). Talent management practices and the performance of firms: Evidence from Polish SMEs. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 11(4), 155-169. Doi:<https://doi.org/10.15678/EBER.2023.110410>
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-02552019000200159](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159)

- Rojas, J., Cespedes, R., y Bambaren, L. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral. *Balances Tingo María*, 8(11), 48-55. Obtenido de <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/download/194/177>
- Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Quinta Edición ed.). México: Mc Graw Hill.
- Shin, M., Kim, Y., Kim, S., y Kang, D. (2020). Relationship Between Job Training and Subjective Well-being In Accordance With Work Creativity, Task Variety, and Occupation. *Safety and Health at Work*, 11(4), 466-478. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.08.006>
- Shiri, R., Metwally, A., Sallinen, M., Pöyry, M., Härmä, M., y Tanner, S. (2023). The Role of Continuing Professional Training or Development in Maintaining Current Employment. *Healthcare*, 11(21), 1-17. Doi: <https://doi.org/10.3390/healthcare11212900>
- Silva, M., García, V., y Pedro, R. (2020). La Teoría del Capital Humano y su incidencia en la Educación. Un análisis. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento*, 11(2), 214-225. Doi: <https://doi.org/10.29059/rpcc.20201215-125>
- Taruchaín, L., y Revelo, R. (2023). Gestión de la Atracción y Retención del Talento Humano en el Siglo XXI. *Digital Publisher CEIT*, 8(3), 749-756. Doi: <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.3-1.1920>
- Woerkom, M., y Kroon, B. (2020). The Effect of Strengths-Based Performance Appraisal on Perceived Supervisor Support and the Motivation to Improve Performance. *Frontiers in Psychology*, 11(1), 1-12. Doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01883>
- Zapata, J., Gasca, G., Manrique, B., y Machuca, L. (2021). Caracterización de métodos de evaluación de desempeño para equipos de desarrollo de software. *Ingeniare Revista*

*Chilena de Ingeniería*, 29(1), 129-140. Doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052021000100129>