

Periodicidad: Trimestral Octubre-Diciembre, Volumen: 3, Número: 4, Año: 2025 páginas 235-247

## El talento humano y el desempeño laboral del personal: Empresa de Agua Potable de Puerto López

### Human talent and staff job performance: Puerto Lopez Drinking Water Company

**Jhon Jairo Silva Gorozabel<sup>1</sup>**  
jhon.silva@unesum.edu.ec  
<https://orcid.org/0009-0003-3238-6198>  
**Universidad Estatal del Sur de Manabí**

**Juleidy Yolanda Guaranda Bravo<sup>2</sup>**  
guaranda-juleidy4779@unesum.edu.ec  
<https://orcid.org/0009-0004-7631-0221>  
**Universidad Estatal del Sur de Manabí**

#### Como citar:

Silva Gorozabel, J. J., & Guaranda Bravo, J. Y. (2025). El talento humano y el desempeño laboral del personal: Empresa de Agua Potable de Puerto López. *Revista Pulso Científico*, 3(4), 235–247.  
<https://doi.org/10.70577/rps.v3i4.116>

**Fecha de recepción: 2025-09-15**

**Fecha de aceptación: 2025-10-22**

**Fecha de publicación: 2025-11-30**

## RESUMEN

La investigación abordó como problemática las debilidades en la gestión del talento humano y su posible incidencia en el desempeño laboral del personal de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Puerto López, considerando las exigencias de eficiencia y calidad en la prestación de servicios básicos. En este contexto, el objetivo fue analizar la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal. Metodológicamente, el estudio tuvo un enfoque mixto, con un diseño descriptivo y explicativo no experimental; se aplicaron encuestas al total de la población (15 funcionarios) y una entrevista al gerente, utilizando como instrumento un cuestionario estructurado. Los principales resultados evidenciaron que el 86% del personal manifestó estar muy de acuerdo en que las funciones se encuentran alineadas con los objetivos institucionales, el 72% señaló que siempre se practica el trabajo en equipo, y el 100% consideró que el modelo de gestión del talento humano contribuye a mejorar el desempeño laboral (64% muy de acuerdo y 36% de acuerdo). En conclusión, se determinó que una adecuada gestión del talento humano incide positivamente en el desempeño laboral, destacándose la importancia de fortalecer la planificación, la evaluación del desempeño y el trabajo colaborativo para mejorar la eficiencia y calidad del servicio ofrecido a la comunidad de Puerto López.

**Palabras clave:** Talento humano, desempeño laboral, gestión pública, servicios básicos, agua potable.

## ABSTRACT

The research addressed the weaknesses in human talent management and their potential impact on the job performance of the staff at the Puerto López Municipal Water and Sewerage Company, considering the demands for efficiency and quality in the provision of basic services. In this context, the objective was to analyze human talent management and its impact on staff job performance. Methodologically, the study employed a mixed-methods approach, with a non-experimental, descriptive, and explanatory design. Surveys were administered to the entire population (15 employees), and an interview was conducted with the manager, using a structured questionnaire as the instrument. The main results showed that 86% of the staff strongly agreed that their functions were aligned with the institutional objectives, 72% indicated that teamwork was always practiced, and 100% considered that the human talent management model contributed to improving job performance (64% strongly agreed and 36% agreed). In conclusion, it was determined that proper human talent management has a positive impact on job performance, highlighting the importance of strengthening planning, performance evaluation, and collaborative work to improve the efficiency and quality of service offered to the community of Puerto López.

**Keywords:** Human talent, job performance, public management, basic services, drinking water.

## INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la gestión del talento humano se ha consolidado como un pilar estratégico para mejorar el desempeño laboral y la calidad de los servicios en las administraciones públicas. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2025) señala que contar con políticas claras de recursos humanos, indicadores de desempeño y sistemas de evaluación coherentes es determinante para fortalecer la productividad y la confianza ciudadana en el sector público. En la misma línea, Ouabi (2024) evidencia que las prácticas de gestión del talento, como la capacitación continua, la evaluación del desempeño y los incentivos, influyen directamente en la satisfacción, el compromiso y el rendimiento de los servidores públicos.

En el contexto latinoamericano, la discusión se ha centrado en cómo la adecuada administración del talento humano puede contrarrestar problemas estructurales como la burocracia, la inestabilidad laboral y las brechas de capacitación. Revisiones sistemáticas recientes muestran que la gestión del talento humano bien planificada se asocia con mejores competencias laborales, mayor calidad del servicio y entornos de trabajo más saludables en instituciones públicas de la región (Pacherres, 2024). De esta manera, se ha demostrado que el desempeño laboral constituye un factor clave para la competitividad organizacional en empresas y entidades públicas de América Latina y el Caribe, al incidir en la productividad y el cumplimiento de objetivos institucionales (Ramírez, 2025).

En Ecuador, la gestión del talento humano en el sector público se rige por un marco normativo específico que incluye la Constitución, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), orientado a garantizar procesos meritocráticos y mejorar la eficiencia institucional (Beltrán, 2024). Sin embargo, Mojarrango (2024) han puesto en evidencia que las debilidades en la planificación del talento, la limitada capacitación y la falta de evaluación sistemática del desempeño afectan la calidad del servicio y el logro de resultados en los gobiernos locales ecuatorianos.

En el ámbito local, la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Puerto López es responsable de garantizar el acceso al agua potable y al saneamiento básico para la población del cantón, en coordinación con las entidades reguladoras del agua en el país. No obstante, la creciente demanda de servicios, las exigencias de continuidad y calidad del agua, así como los requerimientos de control y fiscalización, demandan un personal técnicamente capacitado, motivado y evaluado bajo criterios objetivos. Cuando la gestión del talento humano es improvisada, con escasos programas de formación, perfiles de puestos poco definidos y mecanismos de evaluación débiles, se generan impactos negativos en el desempeño laboral, manifestados en demoras en la atención, errores operativos y baja satisfacción de los usuarios.



En este contexto, se vuelve necesario analizar la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Puerto López, con el fin de identificar brechas en los procesos de selección, capacitación, motivación y evaluación, y proponer lineamientos que contribuyan a optimizar la eficiencia del servicio y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

### **Talento humano en las empresas públicas de servicios básicos**

El talento humano en las empresas públicas de servicios básicos cumple un rol estratégico, dado que estas organizaciones operan en contextos altamente regulados y con una responsabilidad directa sobre el bienestar colectivo. En este sentido, la literatura coincide en que la calidad del servicio público depende en gran medida de la capacidad técnica, ética y operativa del personal que lo ejecuta, especialmente en sectores esenciales como el agua potable y saneamiento, donde el desempeño laboral impacta directamente en la salud pública y el desarrollo sostenible (Cantos & Villacis, 2022).

Desde esta perspectiva, las características del talento humano en las empresas públicas se distinguen por su vinculación a marcos normativos, regímenes de carrera administrativa y principios de servicio a la ciudadanía. De acuerdo con Adrianzén y Mena (2021), el personal del sector público debe combinar competencias técnicas con habilidades actitudinales orientadas a la transparencia, responsabilidad y vocación de servicio. Asimismo, estudios desarrollados en América Latina evidencian que, aunque existe estabilidad laboral en estas entidades, persisten debilidades en la formación continua y en la gestión por competencias, lo que limita el aprovechamiento pleno del potencial humano (Zambrano & Monar, 2024).

Por otra parte, la gestión del talento humano en empresas de agua potable y alcantarillado adquiere particular relevancia debido a la complejidad operativa de estos servicios. Investigaciones realizadas en empresas públicas de saneamiento en países como Colombia, Perú y Ecuador señalan que procesos adecuados de selección, capacitación técnica y evaluación del desempeño contribuyen significativamente a mejorar la eficiencia operativa y la continuidad del servicio (Cedeño & Loor, 2023). En este contexto, la gestión del talento no solo debe enfocarse en aspectos administrativos, sino también en el fortalecimiento de competencias relacionadas con mantenimiento de redes, gestión ambiental y atención al usuario, consideradas claves para la sostenibilidad del servicio (Arias, 2021).

Sin embargo, la administración del talento humano público enfrenta múltiples retos y limitaciones que afectan el desempeño laboral. Entre los principales desafíos se identifican la rigidez normativa, la burocracia en los procesos de contratación, la limitada asignación presupuestaria para capacitación y la escasa cultura de evaluación del desempeño con fines de mejora continua (Yupanqui, 2022). En el contexto latinoamericano, diversos estudios advierten que estas limitaciones generan desmotivación laboral, resistencia al cambio y bajos



niveles de innovación institucional, especialmente en empresas públicas municipales (Espinoza & Cachipuendo, 2024).

En consecuencia, la importancia del capital humano en la eficiencia de los servicios básicos resulta incuestionable, ya que constituye un factor determinante para optimizar recursos, elevar la calidad del servicio y fortalecer la confianza ciudadana. Según Angulo y Llacza (2024), la inversión en capital humano se traduce en mayores niveles de productividad y mejores resultados organizacionales, incluso en contextos públicos. De manera similar, investigaciones recientes confirman que las empresas públicas que fortalecen la gestión del talento humano logran reducir fallas operativas, mejorar la atención al usuario y cumplir de forma más efectiva sus objetivos institucionales (Romero, 2022).

### **Evaluación del desempeño laboral en el sector público**

La evaluación del desempeño laboral en el sector público es fundamental para asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales y mejorar la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía. En efecto, a diferencia del sector privado, la evaluación del desempeño en las organizaciones públicas no solo persigue fines de productividad, sino que se orienta también al fortalecimiento de la transparencia, la rendición de cuentas y la eficiencia administrativa, aspectos clave para la legitimidad del Estado (Bautista et al., 2020).

En este marco, en primer lugar, la importancia de la evaluación del desempeño laboral radica en su capacidad para medir de manera objetiva el cumplimiento de funciones, metas y responsabilidades asignadas a los servidores públicos. De acuerdo con Peralta y Vera (2023), la evaluación del desempeño permite identificar fortalezas y debilidades del personal, facilitando la toma de decisiones orientadas al desarrollo profesional. De manera concordante, estudios desarrollados en América Latina señalan que los sistemas de evaluación eficaces contribuyen a mejorar la motivación laboral y el compromiso institucional, siempre que se apliquen con criterios técnicos y no punitivos (Mora, 2022).

Por otra parte, los métodos e instrumentos de evaluación del desempeño en el sector público son diversos y deben adaptarse a las características de cada institución. Entre los métodos más utilizados se encuentran la evaluación por objetivos, la evaluación por competencias, las escalas de calificación y los indicadores de desempeño vinculados a resultados institucionales (Carrasco et al., 2023). En el contexto latinoamericano, investigaciones recientes destacan que la combinación de instrumentos cuantitativos y cualitativos permite obtener resultados más integrales y confiables (Guartán et al., 2020).

Asimismo, la evaluación del desempeño constituye un insumo clave para la toma de decisiones gerenciales en las instituciones públicas. Según Calle et al. (2024), los resultados de la evaluación deben servir de base para decisiones relacionadas con ascensos, capacitaciones, reubicaciones y reconocimientos, garantizando coherencia entre el rendimiento del personal y la gestión institucional. En esa línea, estudios aplicados en



gobiernos locales de América Latina evidencian que cuando los directivos utilizan la información generada por la evaluación del desempeño, se fortalecen la planificación estratégica y la eficiencia en la asignación de recursos humanos (Villarreal et al., 2023).

La relación entre la evaluación del desempeño y la mejora continua resulta esencial para el fortalecimiento institucional del sector público. Desde el enfoque de mejora continua, la evaluación no debe concebirse como un proceso aislado, sino como parte de un ciclo sistemático de retroalimentación, aprendizaje organizacional y optimización de procesos (Pacherres, 2024). Ramírez (2025), coincide en que las organizaciones públicas que integran la evaluación del desempeño con planes de mejora logran elevar la calidad del servicio, reducir errores operativos y promover una cultura organizacional orientada a resultados y al servicio ciudadano.

## MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología del estudio se desarrolló bajo un enfoque descriptivo, mediante el cual se observaron y detallaron los principales hallazgos relacionados con la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Puerto López. De este modo, se caracterizaron los elementos involucrados en la problemática, permitiendo comprender las condiciones internas del área de talento humano y su relación con la gestión administrativa de la entidad.

De este modo, el diseño de investigación fue explicativo y no experimental, ya que no se manipuló ninguna variable, sino que se recopiló información directamente de la realidad institucional. Este enfoque permitió analizar de manera sistemática los factores que influyeron en el desempeño laboral del personal, facilitando la identificación de rasgos relevantes y la obtención de conclusiones basadas en evidencias empíricas y normativas.

De manera complementaria, se adoptó un enfoque mixto, por un lado, el enfoque cualitativo se utilizó para comprender en profundidad la problemática mediante entrevistas y el análisis de percepciones del personal; por otro, el enfoque cuantitativo permitió medir y tabular los datos obtenidos a través de encuestas, generando resultados estadísticos que respaldaron el análisis de los objetivos de la investigación.

En cuanto a los métodos, se aplicó el método bibliográfico, el cual posibilitó revisar y analizar información teórica y documentos científicos relacionados con la gestión del talento humano y el desempeño laboral, fortaleciendo el marco teórico del estudio. Además, se empleó el método analítico, que facilitó el examen e interpretación de la información recopilada, destacando los aspectos más relevantes y contribuyendo a una mejor comprensión del objeto de estudio.

Respecto a las técnicas e instrumentos, se utilizaron la entrevista, la encuesta y el análisis de datos, empleando como instrumento principal un cuestionario estructurado con preguntas abiertas. Dicho cuestionario permitió recoger información relacionada con la estructura organizacional, la gestión del talento humano, las funciones del personal y su desempeño laboral en la empresa.

La población estuvo conformada por 15 trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Puerto López. Debido al tamaño reducido de la población, la muestra fue censal, incluyendo a la totalidad del personal involucrado en la gestión del talento humano, lo que garantizó una visión integral y representativa de la realidad institucional analizada.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La siguiente tabla presenta el análisis de la entrevista aplicada al gerente de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Puerto López, con el propósito de identificar aspectos relacionados con la estructura organizacional, la planificación institucional y la gestión del talento humano, a fin de comprender su incidencia en el desempeño laboral del personal.

**Tabla 1**

*Matriz de análisis de la entrevista al gerente de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Puerto López*

Indicador	Respuesta
Existencia y definición de la estructura organizacional	La empresa cuenta con una estructura funcional definida en el manual de funciones, conformada por la Gerencia General y los departamentos de Administración, Operaciones y Mantenimiento, Comercialización y Atención al Cliente, y Planificación y Proyectos; sin embargo, dicha estructura no se encuentra formalmente publicada.
Organización y planificación de las actividades del personal	La empresa dispone de una planificación operacional estructurada, respaldada por un manual de funciones que orienta las actividades de todas las áreas y se actualiza según el desempeño y los resultados del personal.
Organización de actividades y control del trabajo operativo	Existe un organigrama operativo que establece tiempos y responsabilidades para las actividades de campo, lo cual permite ordenar las labores del personal y mejorar la atención a la comunidad.
Conocimiento de misión y visión institucional	Se evidencia conocimiento gerencial sobre la misión y visión de la empresa; no obstante, se identifican debilidades en su difusión institucional, lo que limita su apropiación por parte de todo el personal.

---

Percepción del servicio prestado a la comunidad La empresa cumple con la prestación del servicio a la comunidad, aunque se reconoce la necesidad de fortalecer recursos y procesos para mejorar la calidad y eficiencia de la atención.

---

*Nota.* La información contenida en la tabla fue obtenida a partir de la entrevista realizada al gerente de la empresa, y fue sistematizada mediante indicadores para facilitar su análisis e interpretación en el marco del estudio.

Los resultados evidencian que la empresa dispone de una estructura funcional definida a nivel interno, aunque con debilidades en su formalización y difusión, situación que coincide con lo señalado por Beltrán (2024) y Cedeño y Loor (2023), quienes identifican que en varias entidades públicas ecuatorianas existen estructuras organizativas operativas, pero con limitaciones en su comunicación oficial, lo que incide en la claridad de roles y responsabilidades del personal.

De la misma forma, la existencia de planificación operativa y manuales de funciones concuerda con estudios desarrollados en gobiernos locales de Manabí y otras regiones del país, donde se determina que la planificación institucional orienta el trabajo del personal y contribuye al cumplimiento de objetivos, aunque su efectividad depende del seguimiento y evaluación continua (Cantos & V., 2022; Angulo & Llacza, 2024). Esto sugiere que la planificación, por sí sola, no garantiza un alto desempeño si no se articula con mecanismos de control y retroalimentación.

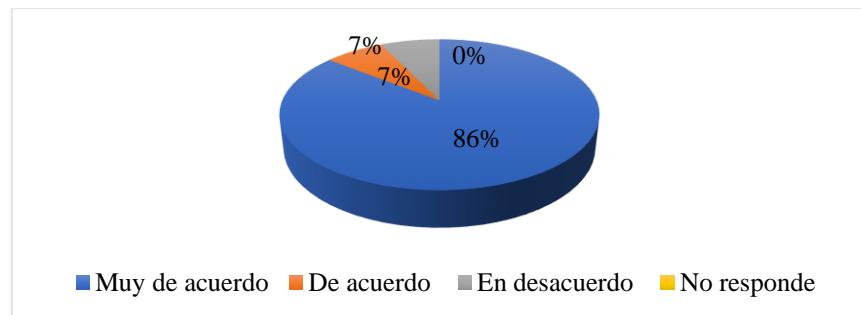
Por otra parte, el reconocimiento de un organigrama operativo para las actividades de campo se alinea con lo expuesto por Guartán et al. (2020) y Calle et al. (2024), quienes destacan que la organización de tiempos y funciones mejora el desempeño laboral cuando se integra con criterios técnicos y evaluaciones periódicas. Sin embargo, las debilidades detectadas en la difusión de la misión y visión reflejan lo señalado por Adrianzén y Mena (2021) y Kliksberg (2023), respecto a que la falta de apropiación del direccionamiento estratégico limita el compromiso organizacional.

La percepción positiva sobre la calidad del servicio, junto con el reconocimiento de la necesidad de mejoras, coincide con investigaciones que sostienen que el desempeño laboral en el sector público está directamente relacionado con la gestión del talento humano y la disponibilidad de recursos (Ramírez, 2025).

**Encuestas aplicadas a funcionarios de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Puerto López**

**Figura 1**

*Alineación de las funciones departamentales con los objetivos institucionales*

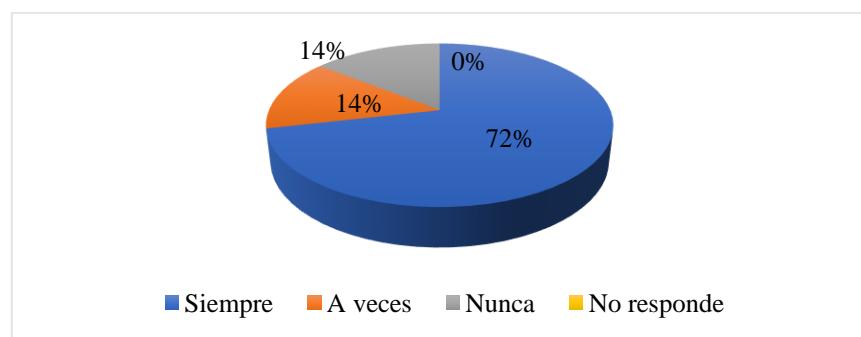


*Nota.* Percepción de los funcionarios de la institución pública.

El indicador evidencia que existe una percepción mayoritariamente favorable respecto a la estructuración funcional de la empresa, ya que el 86% de los encuestados se manifestó muy de acuerdo y un 7% de acuerdo, lo que refleja que las áreas departamentales cuentan con funciones definidas y orientadas a los objetivos institucionales; no obstante, la presencia de un 7% en desacuerdo sugiere que aún persisten brechas en la asignación o comprensión de funciones. Este resultado es coherente con estudios realizados en entidades públicas de Ecuador y América Latina, donde se señala que la claridad funcional fortalece el desempeño laboral y la eficiencia organizacional, siempre que exista una adecuada comunicación interna y seguimiento de las actividades (Cantos & V., 2022).

**Figura 2**

*Trabajo en equipo*

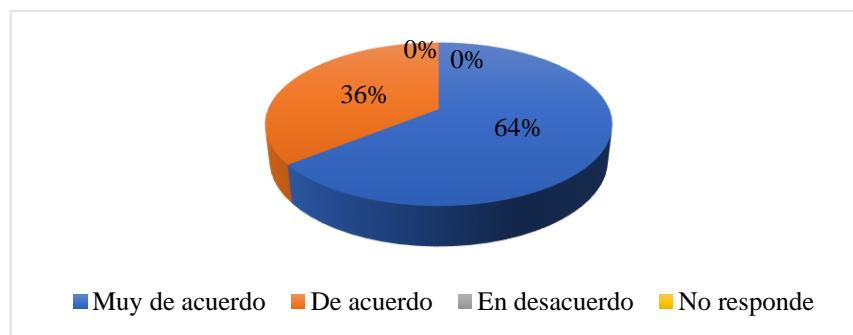


*Nota.* Percepción de los funcionarios de la institución pública.

El indicador muestra que el trabajo en equipo es una práctica frecuente en la empresa, ya que el 72 % del personal afirmó que siempre existe colaboración en las actividades realizadas; sin embargo, el 28 % restante indicó que esta dinámica se da solo a veces o nunca, lo que evidencia oportunidades de mejora en la integración del personal. Este hallazgo es consistente con estudios realizados en instituciones públicas municipales, donde se señala que el trabajo colaborativo fortalece el desempeño laboral, la coordinación interna y la calidad del servicio, aunque su efectividad depende del liderazgo y de una adecuada gestión del talento humano (Villarreal et al., 2023).

**Figura 3**

*Percepción de efectividad del modelo de gestión del talento humano en el desempeño laboral*



*Nota.* Percepción de los funcionarios de la institución pública.

El indicador refleja una valoración completamente favorable del modelo de gestión del talento humano, ya que el 64% de los encuestados se mostró muy de acuerdo y el 36% de acuerdo, evidenciando que el personal percibe que dicho modelo contribuye a mejorar su desempeño laboral. Este resultado es coherente con estudios desarrollados en el sector público latinoamericano, donde se señala que los modelos de gestión del talento humano bien estructurados fortalecen las competencias laborales, la motivación y el compromiso organizacional (Pacherres, 2024).

## CONCLUSIONES

La gestión del talento humano en la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Puerto López incide de manera significativa en el desempeño laboral del personal, evidenciándose que la definición de funciones por áreas, la planificación institucional y la práctica del trabajo en equipo contribuyen al cumplimiento de los objetivos organizacionales y a la eficiencia en la prestación del servicio.

Los resultados reflejan una percepción mayoritariamente positiva del personal respecto al modelo de gestión del talento humano, lo que demuestra que las acciones orientadas a la organización del trabajo, la coordinación

interna y el fortalecimiento de competencias influyen favorablemente en la motivación y el rendimiento laboral, aunque persisten oportunidades de mejora en la comunicación y difusión del direccionamiento estratégico.

Se concluye que el fortalecimiento continuo de la gestión del talento humano, mediante procesos sistemáticos de evaluación del desempeño, capacitación y promoción del trabajo colaborativo, resulta fundamental para optimizar la calidad del servicio de agua potable y saneamiento, así como para consolidar una gestión pública eficiente y orientada a las necesidades de la comunidad del cantón Puerto López.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adrianzén, L. C., & Mena, A. (2021). *El Talento Humano como Recurso para la Competitividad en la Gestión Pública*. Obtenido de Journal of Business and Entrepreneurial Studie: <https://doi.org/10.37956/jbes.v0i0.214>
- Angulo, D. M., & Llacza, H. G. (2024). *Gestión del talento humano para reducir la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023*. Obtenido de [Tesis, Universidad Nacional de Ucayali]: <https://hdl.handle.net/20.500.14621/7355>
- Arias, A. (2021). *Talento humano en las organizaciones: Competencias y proyecciones*. Obtenido de Revista Venezolana De Gerencia, 26(94), 462-465: <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.1>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. D. (31 de diciembre de 2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Obtenido de Revista De Investigación Valor Agregado, 7(1), 54 - 60: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Beltrán, P. (2024). *Gestión del talento humano en el sector público ecuatoriano: Retos para la eficiencia institucional*. Obtenido de Revista de Administración Pública y Gestión, 9(2), 45–60.
- Calle, P. A., Jerves, S., & Barragán, M. F. (2024). *Modelos de evaluación del desempeño laboral: Una revisión sistemática de literatura*. Obtenido de Revista gestión de las personas y tecnología, 17(50), 88-117: <http://dx.doi.org/10.35588/0g6zzr18>
- Cantos, M., & V. P. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado de San Vicente. Periodo 2020*. Obtenido de [Tesis, Universidad Estatal del Sur de Manabí]: <https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4065>
- Carrasco, J., López, A. I., & Barreno, A. D. (2023). *Riesgos ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral*. Obtenido de LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades, 4(2), 3294–3306: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.836>



- Cedeño, G. L., & Loor, G. I. (2023). *La Gestión del Talento Humano: factor clave en el Desarrollo Organizacional de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la provincia de Manabí (Ecuador)*. Obtenido de MQRInvestigar, 7(4), 1929–1944: <https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.4.2023.1929-1944>
- Espinoza, V. Y., & Cachipuendo, M. V. (2024). *El Sistema Integrado de Administración del Talento Humano, un enfoque en el Sector Público Ecuatoriano*. Obtenido de Podium, (45), 33-52: <https://doi.org/10.31095/podium.2024.45.3>
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2020). *La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores*. Obtenido de 593 Digital Publisher CEIT, ISSN-e 2588-0705, Vol. 4, Nº. 6: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
- Mojarrango, C. J. (2024). *La evaluación del desempeño como herramienta de mejora en la administración pública local*. Obtenido de Revista de Ciencias Administrativas, 6(1), 75–90.
- Mora, Z. (2022). *Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en Ugel, región Lima provincias*. Obtenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria, 6(4), 665-681: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2613](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2613)
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2025). *Empleo y gestión pública: Reformas de recursos humanos para mejorar el rendimiento*. Obtenido de Publicaciones de la OCDE: <https://doi.org/10.1787/9e5c5c4e-en>
- Ouabi, S. (2024). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en organizaciones públicas*. Obtenido de Revista de Gestión de Recursos Humanos, 12(1), 1–15z: <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20241201.11>
- Pacherres, R. E. (2024). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en instituciones públicas de América Latina: Una revisión sistemática*. Obtenido de Revista Latinoamericana de Gestión Organizacional, 11(3), 89–105.
- Peralta, C. A., & Vera, M. N. (2023). *Evaluación del desempeño laboral en la productividad de los servidores públicos del área administrativa del IESS del cantón Chone periodo 2021-2022*. Obtenido de [Tesis, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí]: <http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/2215>
- Ramírez, L. F. (2025). *Desempeño laboral y calidad del servicio en el sector público latinoamericano*. Obtenido de Revista Iberoamericana de Administración, 14(2), 133–148.



Romero, M. d. (2022). *La gestión del talento humano y la capacitación del personal en la Municipalidad provincial de Cajatambo, 2021*. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94529>

Villarreal, F. M., Gómez, J. G., & Rojero, R. (2023). *La Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral, en una empresa metal mecánica de Durango, México*. Obtenido de Administración Y Organizaciones, 26(51): <https://doi.org/10.24275/UXID7771>

Yupanqui, R. (2022). *Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática*. Obtenido de Business Innova Sciences, 3(3), 61 - 76: <https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>

Zambrano, K. Z., & Monar, C. A. (2024). *Gestión del talento humano y las microfinanzas de las microempresas del Distrito 2 de Manabí*. doi:<https://doi.org/10.61384/r.c.a..v4i2.280>

**Conflictos de intereses:**

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

**Financiamiento:**

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

**Nota:**

El artículo no es producto de una publicación anterior.

