

## Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Ecuadortax

### Human talent management and job performance at Ecuadortax

**Aldrin Jefferson Calle García<sup>1</sup>**  
aldrin.calle@unesum.edu.ec  
<https://orcid.org/0000-0003-0178-4428>  
Universidad Estatal del Sur de Manabí

**Diego Geovanny Chávez López<sup>2</sup>**  
chavez-diego0075@unesum.edu.ec  
<https://orcid.org/0009-0007-7578-5622>  
Universidad Estatal del Sur de Manabí

**Como citar:**

Calle García, A. J., & Chávez López, D. G. (2025).  
Gestión del talento humano y desempeño laboral en la  
empresa Ecuadortax. *Revista Pulso Científico*, 3(4), 346–  
360. <https://doi.org/10.70577/rps.v3i4.128>

**Fecha de recepción: 2025-10-21**

**Fecha de aceptación: 2025-11-11**

**Fecha de publicación: 2025-12-05**

## RESUMEN

El estudio se desarrolló a partir de un proyecto de investigación con la finalidad de analizar una problemática relacionada con las debilidades en los procesos de gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa ECUADORTAX, ubicada en la ciudad de Manta, frente a un entorno organizacional cada vez más exigente. En este contexto, el objetivo fue determinar cómo la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral de dicha empresa. La metodología aplicada tuvo un enfoque mixto, combinando técnicas cuantitativas y cualitativas mediante encuestas dirigidas a la totalidad de los trabajadores y una entrevista aplicada al responsable del área de recursos humanos. Los resultados evidenciaron que el 68% de los colaboradores se encuentra satisfecho y el 12% muy satisfecho con la gestión del talento humano, mientras que un 20% manifestó insatisfacción; además, el 60% indicó que las evaluaciones de desempeño se realizan una vez al año y el 40% cada seis meses, lo que refleja una baja periodicidad en el seguimiento del rendimiento laboral. Asimismo, el 60% de los encuestados calificó la motivación laboral como alta, aunque se identificó la ausencia de programas formales y continuos de reconocimiento. En conclusión, se determinó que la gestión del talento humano incide de manera directa en el desempeño laboral de ECUADORTAX, siendo necesario fortalecer procesos sistemáticos de capacitación, evaluación y motivación para mejorar el rendimiento del personal y la calidad del servicio.

**Palabras clave:** Talento humano, desempeño laboral, motivación laboral, evaluación del desempeño.

## ABSTRACT

This study stemmed from a research project aimed at analyzing weaknesses in human talent management processes and their impact on job performance at ECUADORTAX, a company located in Manta, within an increasingly demanding organizational environment. The objective was to determine how human talent management affects the company's job performance. A mixed-methods approach was used, combining quantitative and qualitative techniques through surveys administered to all employees and an interview with the head of human resources. The results showed that 68% of employees were satisfied and 12% were very satisfied with human talent management, while 20% expressed dissatisfaction. Furthermore, 60% indicated that performance evaluations are conducted annually and 40% every six months, reflecting infrequent monitoring of job performance. Likewise, 60% of respondents rated job motivation as high, although the absence of formal and continuous recognition programs was identified. In conclusion, it was determined that human talent management directly impacts the job performance of ECUADORTAX, making it necessary to strengthen systematic training, evaluation, and motivation processes to improve staff performance and service quality.

**Keywords:** Human talent, job performance, job motivation, performance evaluation.

## INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la gestión del talento humano es un eje estratégico para el fortalecimiento del desempeño laboral y la sostenibilidad organizacional, especialmente en entornos caracterizados por la transformación digital, la competitividad y la prestación de servicios especializados (Nastase et al., 2025). En este sentido, Hoang et al., (2025) evidencian que prácticas adecuadas de selección, capacitación, evaluación del desempeño y desarrollo de competencias influyen directamente en la productividad, la calidad del trabajo y el compromiso del personal, constituyéndose en un factor clave para el logro de los objetivos empresariales.

De manera similar, en el contexto latinoamericano, la gestión del talento humano enfrenta desafíos relacionados con la escasa planificación estratégica, la limitada formación continua y la debilidad de los sistemas de evaluación del desempeño, lo que repercute negativamente en la eficiencia laboral y en la competitividad de las organizaciones (Pérez & Flores, 2022). No obstante, la evidencia empírica señala que las empresas que implementan modelos integrales de gestión del talento logran mejorar significativamente el desempeño laboral y la calidad de sus servicios, fortaleciendo su posicionamiento en el mercado (Molina & Sierra, 2024).

De esta forma, en el ámbito nacional, Chuchón (2023) resaltan que la gestión del talento humano aún se encuentra condicionada por factores como restricciones presupuestarias, rigidez normativa y estructuras organizacionales tradicionales; sin embargo, también se reconoce un avance progresivo en la adopción de prácticas orientadas al desarrollo del personal y al mejoramiento del desempeño laboral. De forma complementaria, investigaciones recientes evidencian que una gestión estratégica del talento humano contribuye a elevar la eficiencia operativa, el cumplimiento de metas institucionales y la calidad del servicio, especialmente en empresas del sector administrativo y tributario (Sánchez, 2021).

En este marco, a nivel local, Ecuador Tax Company Cía. Ltda. es una empresa especializada en la preparación de declaraciones tributarias para personas naturales y jurídicas, así como en el asesoramiento y la representación de clientes ante las autoridades tributarias del país. Desde el inicio de sus operaciones, la empresa se encuentra legalmente constituida dentro del régimen de sociedades mercantiles y comerciales del Ecuador, desarrollando actividades que demandan altos niveles de precisión técnica, actualización normativa y desempeño eficiente del talento humano. Sin embargo, frente a las crecientes exigencias del entorno tributario y a la competitividad del sector, se identifican posibles problemáticas asociadas a la planificación de la capacitación, la evaluación del desempeño y la adecuada alineación entre las competencias del personal y las responsabilidades asignadas, lo que puede incidir en la calidad del servicio y en los resultados

organizacionales. Por tanto, el objetivo del estudio es determinar cómo la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral.

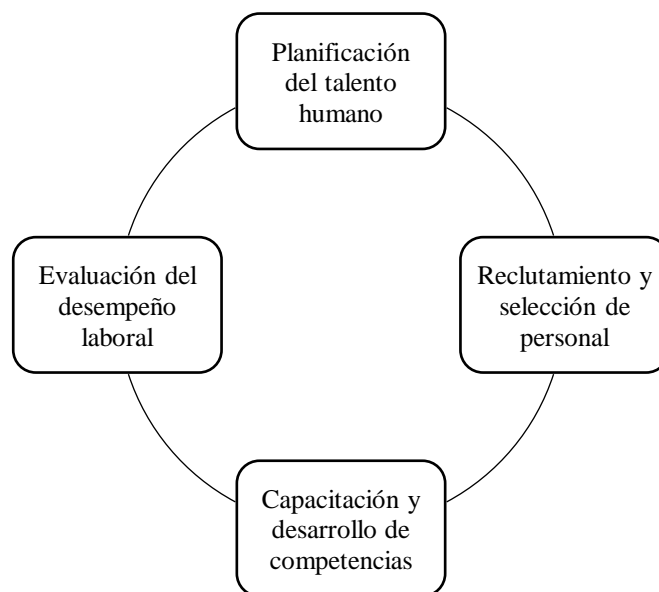
### Procesos de la gestión del talento humano

Los procesos de la gestión del talento humano constituyen un conjunto de prácticas interrelacionadas que permiten a las organizaciones atraer, desarrollar y retener al personal idóneo, alineando las capacidades individuales con los objetivos estratégicos institucionales. En este sentido, una gestión eficiente de dichos procesos incide directamente en el desempeño laboral, la productividad y la calidad del servicio, especialmente en empresas de servicios especializados (Baldovino et al., 2021).

### Figura 1

*Procesos de la gestión del talento humano*

#### Evaluación del desempeño laboral



*Nota.* Elaboración propia.

**Planificación del talento humano:** Se orienta a anticipar las necesidades actuales y futuras de personal, considerando tanto la cantidad como la calidad de las competencias requeridas por la organización. Según Yupanqui (2022), este proceso permite asegurar la disponibilidad oportuna de recursos humanos capacitados, reduciendo riesgos asociados a la rotación, improvisación y sobrecarga laboral. De manera similar, Cárdenas et al., (2023) señalan que una adecuada planificación contribuye a optimizar el uso del talento y a mejorar el desempeño laboral al vincular estratégicamente los puestos, perfiles y

responsabilidades. En el contexto latinoamericano, Suarez (2022) destaca que la falta de planificación del talento humano limita la eficiencia operativa y afecta negativamente los resultados organizacionales, especialmente en empresas de servicios profesionales.

**Reclutamiento y selección de personal:** Representan procesos clave para incorporar colaboradores cuyas competencias, valores y actitudes se ajusten a las exigencias del puesto y a la cultura organizacional. De acuerdo con Coddou y Padilla (2024), una selección inadecuada incrementa los niveles de bajo desempeño, errores operativos e insatisfacción laboral. De esta manera, Yagual (2023) sostiene que aplicar criterios técnicos y objetivos en la selección favorece el desempeño laboral al garantizar la idoneidad del talento contratado. En América Latina, Aquiles (2022) enfatiza que los procesos de selección basados en competencias permiten mejorar la eficiencia y reducir la rotación del personal, fortaleciendo el desempeño individual y colectivo.

**Capacitación y desarrollo de competencias:** Se constituyen como herramientas fundamentales para fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes del personal frente a los cambios organizacionales y normativos. Vinuesa (2024) afirma que la capacitación incrementa el desempeño laboral al mejorar la productividad, la calidad del trabajo y la motivación de los colaboradores. En concordancia, la Universidad Continental (2025) señalan que el desarrollo continuo del talento humano favorece el aprendizaje organizacional y la adaptabilidad frente a entornos competitivos. Desde la perspectiva latinoamericana, Tipan (2025) sostiene que la formación por competencias permite alinear el desempeño individual con los resultados esperados por la organización, especialmente en empresas de servicios especializados donde la actualización técnica resulta indispensable.

**Evaluación del desempeño laboral:** Es un proceso sistemático que permite medir el cumplimiento de objetivos, la eficiencia y la calidad del trabajo realizado por los colaboradores. Según Toaza (2025), la evaluación del desempeño facilita la toma de decisiones relacionadas con incentivos, promociones y programas de capacitación, incidiendo directamente en la motivación y el rendimiento laboral. De esta manera, Atanacio (2025) señala que una evaluación objetiva y periódica contribuye a identificar fortalezas y debilidades del personal, promoviendo la mejora continua. En el ámbito latinoamericano, Villegas y Vera (2025) resalta que los sistemas de evaluación alineados a competencias y resultados fortalecen el desempeño laboral y la calidad institucional, siempre que se apliquen con criterios técnicos y retroalimentación constructiva.

## Desempeño laboral

El desempeño laboral constituye uno de los ejes centrales en el estudio del comportamiento organizacional, ya que refleja el grado en que los colaboradores cumplen con las funciones y responsabilidades asignadas, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales. En este sentido, el desempeño no solo se relaciona con la cantidad de trabajo realizado, sino también con la calidad, la eficiencia y la capacidad de adaptación del talento humano a las demandas del entorno organizacional (Olivera et al., 2021).

Además, puede definirse como el conjunto de comportamientos, acciones y resultados observables que manifiesta un trabajador en el desarrollo de sus tareas dentro de una organización. De acuerdo con Palma et al., (2023), el desempeño laboral está directamente vinculado con el nivel de competencias, motivación y condiciones de trabajo del personal. De manera similar, lo conciben como la forma en que los empleados ejecutan sus actividades en función de los estándares establecidos, influyendo en la productividad y el éxito organizacional. En el contexto latinoamericano, Ruiz et al., (2023) sostiene que el desempeño laboral representa un elemento clave para medir la contribución individual al resultado colectivo, particularmente en organizaciones orientadas a la prestación de servicios especializados.

En cuanto a sus dimensiones, el desempeño laboral se analiza comúnmente a través de criterios como eficiencia, eficacia, productividad y calidad del trabajo. La eficiencia se refiere al uso óptimo de los recursos disponibles para alcanzar resultados, mientras que la eficacia se relaciona con el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos Zaragoza et al., (2023). Por su parte, la productividad expresa la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados, constituyéndose como un indicador clave del desempeño individual y organizacional (Mendoza & Arriola, 2022). De esta manera, la calidad del trabajo implica el nivel de precisión, cumplimiento normativo y satisfacción del cliente interno o externo, aspecto especialmente relevante en empresas de servicios profesionales (Delgado & Fernando, 2022). En este marco, Honorio y Nieto (2024) enfatizan que la integración equilibrada de estas dimensiones permite una evaluación integral del desempeño laboral.

Por otra parte, el desempeño laboral se encuentra influenciado por diversos factores tanto individuales como organizacionales. Entre los factores individuales destacan las competencias, la experiencia, la motivación y las actitudes del trabajador, los cuales inciden directamente en la calidad del trabajo desarrollado (Chuchón, 2023). A nivel organizacional, Atanacio (2025) señalan que aspectos como el liderazgo, el clima organizacional, la comunicación interna y los sistemas de recompensas influyen de manera significativa en el desempeño del personal. En el ámbito latinoamericano, Molina y Sierra (2024) agrega que la capacitación continua y la claridad en la definición de funciones constituyen elementos determinantes para fortalecer el desempeño laboral y reducir errores operativos.

La medición del desempeño laboral requiere el uso de indicadores que permitan evaluar objetivamente el cumplimiento de metas y estándares de calidad. Según Olivera et al., (2021), los indicadores más utilizados incluyen el cumplimiento de objetivos, la productividad individual, la calidad del servicio y el nivel de eficiencia en los procesos. De manera complementaria, Pozo et al., (2025) sostienen que la utilización de indicadores cuantitativos y cualitativos facilita la toma de decisiones relacionadas con incentivos, capacitación y mejoras organizacionales. En este sentido, Zarsosa et al., (2024) resalta que un sistema de indicadores bien estructurado contribuye a fortalecer la retroalimentación, la mejora continua y el desempeño laboral, siempre que se encuentre alineado con los objetivos estratégicos de la organización.

## MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, integrando componentes cuantitativos y cualitativos, lo que permitió analizar de manera integral la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la empresa ECUADORTAX. Por un lado, el enfoque cuantitativo se aplicó mediante la revisión documental de políticas y procedimientos internos, así como a través de encuestas dirigidas a los empleados, con el propósito de identificar percepciones y prácticas relacionadas con la gestión del talento humano y su vínculo con el desempeño laboral. Por otro lado, el enfoque cualitativo se apoyó en la aplicación de una entrevista estructurada al jefe del departamento de Recursos Humanos, lo que facilitó el análisis de los objetivos, prácticas y políticas institucionales que influyeron en el rendimiento del personal.

En cuanto a los métodos, se empleó el método deductivo, el cual permitió partir de fundamentos teóricos generales sobre la gestión del talento humano para analizar situaciones específicas dentro de la empresa, logrando establecer conclusiones coherentes respecto a su incidencia en el desempeño laboral. De manera complementaria, se utilizó el método inductivo, a través del cual se analizaron los resultados obtenidos en ECUADORTAX con el fin de identificar patrones y conclusiones que podrían ser aplicables a organizaciones con características similares.

Respecto a las técnicas de recolección de datos, se utilizó la entrevista dirigida al jefe del departamento de recursos humanos, lo que permitió obtener información detallada sobre las prácticas de gestión del talento humano. También, se aplicó una encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa, facilitando la recopilación de datos cuantificables sobre las prácticas internas y los factores que influyeron en el desempeño laboral.

En relación con la población, el estudio se enfocó en los trabajadores de la empresa ECUADORTAX ubicada en la ciudad de Manta, identificándose un total de 28 colaboradores. Dado que la población fue reducida, se tomó como muestra la totalidad de los trabajadores, lo que garantizó una representación completa y permitió obtener resultados acordes con la realidad organizacional.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos se derivan de la aplicación de la entrevista al responsable del área de talento humano y de la encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa ECUADORTAX. La información recopilada permitió analizar las prácticas de gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, considerando aspectos como capacitación, evaluación del desempeño, motivación y seguimiento del rendimiento.

**Tabla 1**

*Matriz de entrevista: Gestión del talento humano y desempeño laboral*

Indicador	Respuesta
Modelo de gestión del talento humano	La empresa aplica un modelo que combina supervisión directa, capacitaciones puntuales y asignación clara de funciones; no obstante, aún se requiere fortalecer la comunicación interna y estandarizar los procesos.
Mecanismos de medición del desempeño	Se emplean evaluaciones anuales basadas en puntualidad, cumplimiento de metas y calidad del servicio, aunque se reconoce la necesidad de instrumentos más precisos y continuos.
Métodos de evaluación de la gestión del talento	La efectividad se evalúa mediante observación, retroalimentación y encuestas internas, siendo necesario implementar herramientas formales y periódicas.
Impacto de la capacitación en el desempeño	La capacitación ha contribuido a mejorar procesos operativos y atención al cliente; sin embargo, se requiere mayor continuidad y diversidad en los programas formativos.
Programas de reconocimiento e incentivos	Se han aplicado reconocimientos públicos, felicitaciones internas e incentivos económicos ocasionales, aunque su aplicación no es sistemática.
Obstáculos en la motivación y reconocimiento	La falta de un sistema formal y las limitaciones presupuestarias dificultan la sostenibilidad de los programas de motivación.
Reconocimiento del aporte del trabajador	La empresa valora el desempeño mediante reuniones periódicas y retroalimentación verbal, aunque estas prácticas deben fortalecerse para mayor claridad institucional.
Estrategias para fortalecer la motivación	Se considera prioritario establecer un plan formal de reconocimiento, ampliar la capacitación y mejorar la comunicación interna.

---

Periodicidad y alcance de la evaluación	y	La evaluación del desempeño se realiza de forma anual, considerando conocimientos, atención al cliente, iniciativa e integración laboral.
Limitaciones del proceso de evaluación	del de	La principal deficiencia es la baja frecuencia de las evaluaciones, lo que limita el seguimiento oportuno del desempeño.
Comunicación de resultados	de	La retroalimentación se efectúa mediante reuniones individuales entre el supervisor y cada colaborador.
Uso de la evaluación para el desarrollo laboral	la	Se propone implementar evaluaciones periódicas con indicadores claros, retroalimentación continua y vinculación a planes de capacitación y desarrollo.

---

*Nota.* Elaborado a partir de los resultados dados por el jefe del departamento de recursos humanos.

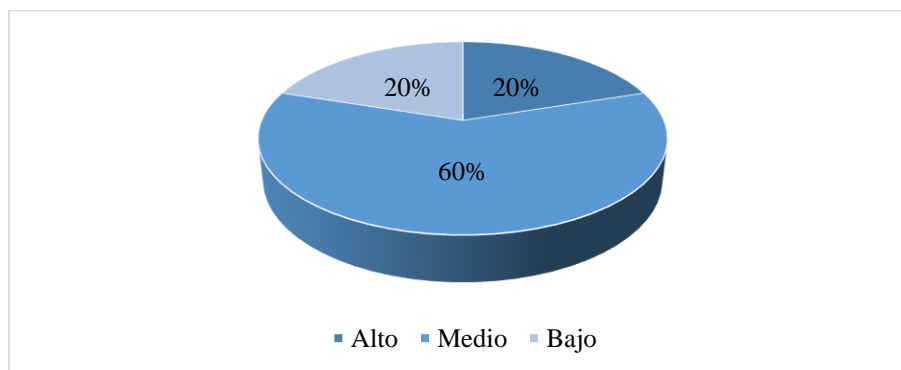
Los resultados de la entrevista evidencian que la gestión del talento humano en ECUADORTAX se apoya en prácticas básicas de supervisión, capacitación puntual y evaluación anual del desempeño, lo cual coincide con estudios que señalan que muchas organizaciones de servicios en América Latina aún aplican modelos tradicionales y poco sistemáticos de gestión del talento (Pérez & Flores, 2022). De esta manera, la limitada frecuencia de las evaluaciones y la ausencia de indicadores específicos guardan relación con lo expuesto por Sánchez (2021), quien destaca que los modelos de evaluación poco estructurados reducen su impacto en la mejora del desempeño laboral.

Por otra parte, el reconocimiento no sistemático y las restricciones presupuestarias identificadas en la empresa resultan coherentes con lo señalado por Ruiz et al. (2023) y Toaza (2025), quienes sostienen que la motivación laboral influye directamente en el desempeño cuando existen programas formales y continuos. De manera complementaria, la percepción de que la capacitación mejora procesos operativos, pero requiere mayor continuidad coincide con hallazgos de Vinueza (2024) y Yupanqui (2022), quienes enfatizan que la capacitación sostenida fortalece las competencias y eleva el rendimiento laboral. En conjunto, los resultados obtenidos confirman que, aunque ECUADORTAX presenta avances en la gestión del talento humano, persisten debilidades estructurales similares a las identificadas en otros estudios latinoamericanos, limitando su impacto pleno sobre el desempeño laboral.

## Encuestas a los empleados de ECUADORTAX

**Figura 2**

*Motivación laboral*

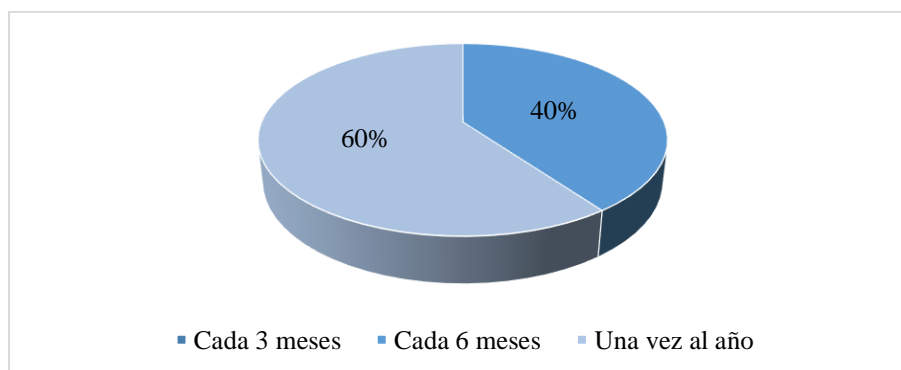


*Nota.* Información obtenida de los empleados de la empresa ECUADORTAX.

Los resultados muestran que aproximadamente el 60% de los encuestados califica la motivación laboral como alta, evidenciando que, aunque existen acciones de reconocimiento, estas no se aplican de manera sistemática ni sostenida. Este hallazgo coincide con lo señalado por Ruiz y Montero (2025), quienes afirman que la motivación laboral solo incide de forma significativa en el desempeño cuando se apoya en políticas formales, continuas y claramente estructuradas.

**Figura 3**

*Evaluaciones de desempeño*

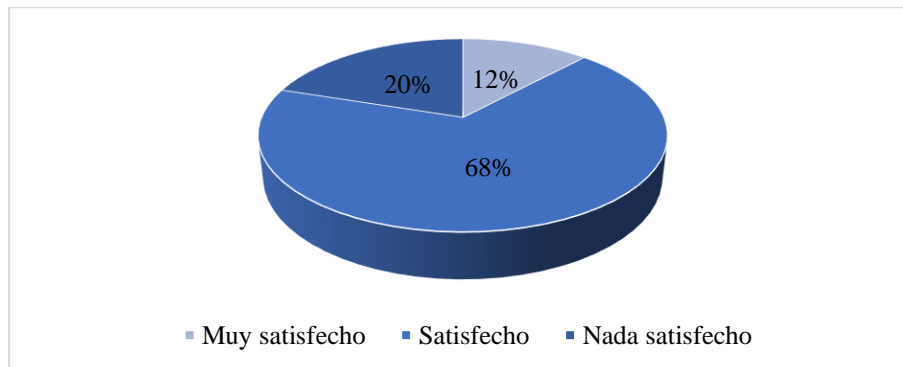


*Nota.* Información obtenida de los empleados de la empresa ECUADORTAX.

Los resultados evidencian que el 60% de los trabajadores indicó que las evaluaciones de desempeño se realizan una vez al año, mientras que el 40% señaló que se efectúan cada seis meses, lo que refleja una baja periodicidad en el seguimiento del rendimiento laboral. Esta práctica coincide con lo expuesto por Ruiz et al., (2023), quien sostiene que las evaluaciones poco frecuentes limitan la retroalimentación oportuna y reducen su impacto como herramienta de mejora continua del desempeño laboral.

#### Figura 4

*Nivel de satisfacción*



*Nota.* Información obtenida de los empleados de la empresa ECUADORTAX.

Los resultados evidencian que el 68% de los trabajadores se encuentra satisfecho y el 12% muy satisfecho con la gestión del talento humano, mientras que un 20% manifiesta insatisfacción, lo que refleja una percepción mayoritariamente positiva, aunque con áreas de mejora. Este hallazgo se relaciona con lo señalado por Olivera et al., (2021), quien afirma que la satisfacción del personal está directamente vinculada a prácticas de gestión del talento humano claras, coherentes y alineadas con el desarrollo y bienestar del trabajador, siendo fundamentales para fortalecer el desempeño laboral.

#### CONCLUSIONES

Se concluye que la gestión del talento humano incide de manera directa en el desempeño laboral de la empresa ECUADORTAX, evidenciándose que prácticas relacionadas con la satisfacción laboral, la motivación y la evaluación del desempeño influyen en la productividad y en la calidad del trabajo desarrollado por los colaboradores.

Los resultados evidenciaron que, aunque existe una percepción mayoritariamente positiva sobre la gestión del talento humano, persisten debilidades en la periodicidad de las evaluaciones de desempeño y en la aplicación sistemática de programas de motivación y reconocimiento, lo que limita el fortalecimiento integral del rendimiento laboral.

Se concluye que la implementación de procesos formales, continuos y estructurados de capacitación, evaluación y motivación permitiría optimizar la gestión del talento humano y potenciar el desempeño laboral, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos organizacionales y a la mejora del servicio que brinda ECUADORTAX.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aquiles, J. (2022). Percepción de los estudiantes universitarios sobre el uso de la Inteligencia Artificial en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Revista de Análisis y Difusión de Perspectivas Educativas y Empresariales*, 2(3), 35–44. <https://doi.org/10.56216/RADEE012022JUN.A03>
- Atanacio, E. M. (2025). *Análisis financiero y evaluación de desempeño de la empresa D`Karels Fashion S. R. L.: Estudio de liquidez, endeudamiento, rentabilidad y sensibilidad a cambios en ventas*, Lima, 2023. Universidad Privada del Norte.
- Baldovino, F. H. P., Vásquez, M. A. P., & Muñoz, M. E. (2021). La importancia del proceso de selección de personal en el desarrollo de las políticas de gestión del talento humano en las PYMES colombianas. *Conocimiento Global*, 6(S1), 48–60. <https://doi.org/10.70165/CGLOBAL.V6IS1.129>
- Cárdenas, E., Toro, E., Castrillón, Y. C., & Ortiz, N. C. (2023). *Planificación del talento humano en la empresa grupo central*. <http://repository.unad.edu.co/handle/10596/57179>
- Chuchón, A. (2023). Influencia del desempeño laboral en la efectividad de la gestión pública. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/DILEMAS.V11I1.3777>
- Coddou, A., & Padilla, R. (2024). Discriminación algorítmica en los procesos automatizados de reclutamiento y selección de personal. *Revista Chilena de Derecho y Tecnología*, 13. <https://doi.org/10.5354/0719-2584.2024.71312>
- Delgado, J. C., & Fernando, R. S. (2022). Importancia de las habilidades blandas en el desempeño laboral del talento humano, Utcubamba, región Amazonas. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(2), 59–62. <https://doi.org/10.25127/RCSH.20225.868>
- Hoang, L., Nhat, B., & Duy, D. (2025). ¿Cómo las prácticas de gestión de recursos humanos promueven el desempeño laboral a través de un comportamiento laboral innovador? ¿Importa el clima innovador? *Cogent Psychology*, 12(1), 2498245. <https://doi.org/10.1080/23311908.2025.2498245>; JOURNAL: JOURNAL: OAPS20; WGROUP: STRING: PUBLICATION



- Honorio, A. A., & Nieto, N. M. (2024). El teletrabajo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en las empresas financieras, Lima Metropolitana, 2023 [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)]. In *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*. <https://doi.org/10.19083/TESIS/673935>
- Mendoza, H. J. S., & Arriola, T. C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 6(4), 6057–6073. [https://doi.org/10.37811/CL\\_RCM.V6I5.3165](https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V6I5.3165)
- Molina, E. E. L., & Sierra, D. C. (2024). *Clima organizacional y el desempeño laboral en las empresas de Latinoamérica en el periodo 2014 – 2023. Una revisión de la literatura científica* [Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/39134>
- Nastase, C., Adomnitei, A., & Apetri, A. (2025). Gestión estratégica de recursos humanos en la era digital: tecnología, transformación y ventaja sostenible. *Merits 2025, Vol. 5, Page 23*, 5(4), 23. <https://doi.org/10.3390/MERITS5040023>
- Olivera, Y. J., Leyva, L. L., & Napán, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de La UCSA*, 8(2), 3–12. <https://doi.org/10.18004/UCSA/2409-8752/2021.008.02.003>
- Palma, J. B., Torres, C. N., & Pacheco, I. B. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en las empresas públicas de Latinoamérica. *Horizonte Empresarial*, 10(1), 229–237. <https://doi.org/10.26495/RCE.V10I1.2488>
- Pérez, S., & Flores, E. (2022). Gestión de recursos humanos en el sector público de América latina, 2017-2021: revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 6(2), 3965–4000. [https://doi.org/10.37811/CL\\_RCM.V6I2.2141](https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V6I2.2141)
- Pozo, E., Suarez, K., & Bacilio, S. (2025). Contabilidad pública y la transparencia presupuestaria: evaluación del desempeño financiero de los GADs. *Identidad Bolivariana*, 9(2), 87–100. <https://doi.org/10.37611/IB9OL287-100>
- Ruiz, E., Salazar, J. F., & Valdivia, M. de J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 13(26), 471. <https://doi.org/10.23913/RIDE.V13I26.1478>
- Ruiz, F., & Montero, M. (2025). Transparencia presupuestaria en los gobiernos locales: análisis de la aplicación de las NICSP. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 10(1), 371–394. <https://doi.org/10.35381/r.k.v10i1.4496>

- Sánchez, C. N. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Revista de Investigacion Psicológica*, 25, 71–82. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322021000100007&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322021000100007&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Suarez, G. A. (2022). *Análisis de la planificación del talento humano a través de las pautas en la empresa AQUA Y SISTEMAS en la ciudad de Manta*. [Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí]. <https://repositorio.ulead.edu.ec/handle/123456789/4530>
- Tipan, S. A. (2025). *Las competencias laborales y su incidencia en la gestión. Caso de estudio: Coac Pushak Ltda de la ciudad de Ambato*. [Universidad Regional Autónoma de Los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/19146>
- Toaza, B. S. (2025). *Motivación y su relación con el desempeño laboral en una empresa de producción* [Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/45703>
- Universidad Continental. (2025). Sílabo de Capacitación y Desarrollo del Talento Humano [Universidad Continental]. In *Universidad Continental*. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/8648>
- Villegas, L. L., & Vera, B. (2025). Desempeño laboral y su impacto en la cadena logística de la empresa Megaoperaciones, Chone. *UNESUM - Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria*, 9(2), 176–189. <https://doi.org/10.47230/UNESUM-CIENCIAS.V9.N2.2025.176-189>
- Vinueza, A. (2024). *Capacitación y Desarrollo para el Desempeño del Talento Humano en los Almacenes Hidalgo de la ciudad de Riobamba* [Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/13325>
- Yagual, L. D. (2023). *Gestión de talento humano: reclutamiento y selección del personal en la empresa Audioclinic, provincia de Santa Elena, año 2022*. [Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/9343>
- Yupanqui, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61–76. <https://doi.org/10.58720/BIS.V3I3.119>
- Zaragoza, A. W. A., Pineda, M. J. A., Salazar, N. L. A., & Silva, A. G. I. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *COMMERCIUM PLUS*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.53897/CP.V5I1.638>
- Zarsosa, M. P., Vinueza, E., Melo, Y. E. M., & Báez, V. J. C. (2024). *Incidencia del Desempeño Institucional en la Autonomía de los GAD Provinciales*. Consejo Nacional de Competencias.



**Conflicto 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.