

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO, UNESUM

ADMINISTRATIVE MANAGEMENT AND JOB PERFORMANCE IN THE HUMAN TALENT MANAGEMENT UNIT, UNESUM

Angie Michelle Gómez Toala¹, Narciso Roberto Yoza Rodríguez²

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue determinar la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de la Unidad de Talento Humano de la UNESUM. Utilizando un enfoque mixto de métodos cualitativos y cuantitativos, se encuestó a 13 funcionarios de la Unidad de Talento Humano, incluyendo al director del área. Los resultados mostraron que el 77% calificó la administración del talento humano como buena, el 85% conoce del plan estratégico, y el 62% identificó la capacitación y el desarrollo profesional como los factores más influyentes en su desempeño laboral. Sin embargo, el 33% indicó no recibir capacitación continua, y un 15% desconocía el plan estratégico, destacando áreas de mejora. La mayoría sugirió agilizar los procesos administrativos en un 38% como una acción clave. En comparación con estudios similares, UNESUM mostró mejores prácticas de comunicación y cumplimiento normativo, aunque aún existen áreas para optimizar la formación continua y la eficiencia operativa. Las conclusiones señalan la necesidad de fortalecer los programas de capacitación, mejorar la eficiencia de los procesos administrativos y asegurar una comunicación efectiva de las normativas y estrategias.

Palabras clave: Talento humano, administración, universidad, funcionarios, desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the impact of administrative management on the job performance of the Human Talent Unit at UNESUM. Using a mixed-methods approach of qualitative and quantitative methods, 13 staff members from the Human Talent Unit, including the director, were surveyed. The results showed that 77% rated human talent management as good, 85% were aware of the strategic plan, and 62% identified training and professional development as the most influential factors in their job performance. However, 33% indicated they do not receive continuous training, and 15% were unaware of the strategic plan, highlighting areas for improvement. The majority suggested streamlining administrative processes (38%) as a key action. Compared to similar studies, UNESUM demonstrated better communication practices and regulatory compliance, though there are still areas to optimize continuous training and operational efficiency. The conclusions indicate the need to strengthen training programs, improve the efficiency of administrative processes, and ensure effective communication of regulations and strategies.

Keywords: Human talent, administration, university, staff, job performance.

1. Universidad Estatal del Sur de Manabí. gomez-angie2597@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0009-0003-7100-0286>

2. Universidad Estatal del Sur de Manabí. narciso.yoza@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0000-0002-2894-2303>



RESUMO

O objetivo deste estudo foi determinar a incidência da gestão administrativa no desempenho profissional da Unidade de Talento Humano da UNESUM. Utilizando uma abordagem mista de métodos qualitativos e quantitativos, foram entrevistados 13 funcionários da Unidade de Talento Humano, incluindo o diretor da área. Os resultados mostraram que 77% classificaram a administração do talento humano como boa, 85% conhecem o plano estratégico e 62% identificaram a capacitação e o desenvolvimento profissional como os fatores mais influentes no desempenho profissional. No entanto, 33% indicaram que não recebem capacitação contínua e 15% desconheciam o plano estratégico, destacando áreas de melhoria. A maioria sugeriu agilizar os processos administrativos (38%) como uma ação-chave. Em comparação com estudos similares, a UNESUM demonstrou melhores práticas de comunicação e conformidade normativa, embora ainda existam áreas para otimizar a capacitação contínua e a eficiência operacional. As conclusões apontam a necessidade de fortalecer os programas de capacitação, melhorar a eficiência dos processos administrativos e assegurar uma comunicação eficaz das normas e estratégias.

Palavras-chave: Talento humano, administração, universidade, funcionários, desempenho profissional.

INTRODUCCIÓN

En un contexto mundial, la gestión administrativa y el desempeño laboral son componentes críticos en la eficiencia de cualquier organización, dado que, se han mostrado que las empresas con prácticas robustas en gestión de recursos humanos pueden incrementar su productividad (Rodríguez, 2022). Por otra parte, un informe de Gallup (2023), sostiene que solo el 21% de los empleados a nivel mundial están comprometidos con su trabajo, como resultado esto le cuesta a la economía global \$7,8 billones, de este modo, se enfatiza la necesidad de mejorar las estrategias de administración del talento humano.

En América Latina y el Caribe, la gestión del talento humano enfrenta desafíos particulares debido a factores económicos, políticos y sociales. Un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020), reveló que la región tiene una tasa de informalidad laboral del 53%, lo que complica la implementación de políticas eficaces de recursos humanos, sin embargo, las empresas que han adoptado prácticas avanzadas de gestión administrativa han visto mejoras notables en el desempeño laboral.

En Ecuador, la situación de la gestión administrativa y el desempeño laboral presenta

un panorama mixto. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2023), el desempleo en el país se mantuvo en un 4.9% en 2023, mientras que la subempleo sigue siendo un problema significativo, afectando al 22% de la población económicamente activa. Dentro de lo mencionado, la Universidad Estatal del Sur de Manabí (UNESUM), ubicada en el cantón Jipijapa ha implementado diversas estrategias en su Unidad de Administración del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral, no obstante, la ausencia del acceso adecuado a la información y la no ejecución del presupuesto destinado a la formación continua están afectando la toma de decisiones y el desarrollo profesional del personal, lo cual repercute negativamente en la eficiencia operativa y en la capacidad de adaptación a prácticas actualizadas en la gestión del talento humano en UNESUM.

Por lo tanto, este estudio tiene como objetivo determinar la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral, con el fin de abordar los desafíos mencionados, fortalecer la gestión del talento humano y, por ende, el logro de los objetivos institucionales. Relación entre gestión administrativa y desempeño laboral

La gestión administrativa eficaz es fundamental para el funcionamiento óptimo de cualquier organización, ya que establece el marco dentro del cual los empleados pueden operar de manera eficiente y efectiva. De acuerdo a Fernandez (2021), una gestión administrativa eficiente implica la implementación de procesos y políticas que optimizan la utilización de recursos, facilitan la comunicación y aseguran la alineación de los objetivos individuales con los objetivos organizacionales.

Así mismo Lozano (2021), sostiene que una buena gestión administrativa proporciona claridad en las responsabilidades y expectativas de los empleados. Cuando los roles y las tareas están claramente definidos, los empleados pueden concentrarse en sus responsabilidades sin confusión, lo que reduce errores y aumenta la productividad.

Un ambiente laboral bien organizado y gestionado promueve la motivación y el compromiso entre los empleados. Según Pacherras (2021), señala que las políticas que apoyan el equilibrio entre la vida laboral y personal, oportunidades de desarrollo profesional y una cultura organizacional inclusiva y respetuosa contribuyen significativamente a la satisfacción laboral y, por ende, a un mejor desempeño.

Además, la gestión administrativa involucra la implementación de sistemas de evaluación del desempeño que no solo monitorean el rendimiento, sino que también proporcionan retroalimentación constructiva. Este proceso ayuda a los empleados a identificar áreas de mejora y a desarrollar sus habilidades continuamente, por lo tanto, la retroalimentación regular y las evaluaciones justas fomentan una cultura de mejora continua y responsabilización (Mora, 2022).

Formación continua y desarrollo profesional

La formación continua se ha convertido en un componente esencial en el desarrollo profesional de los empleados, en un contexto laboral que se caracteriza por rápidos avances tecnológicos y

constantes cambios en las demandas del mercado (Lopes, y otros, 2021). Además, la necesidad de formación continua radica en la exigencia de que los empleados mantengan sus habilidades y conocimientos actualizados para seguir siendo competitivos y eficientes en sus roles. Sin una actualización regular, las habilidades de los empleados pueden volverse obsoletas, lo que afecta negativamente su desempeño y, en consecuencia, la productividad de la organización, como señala Arregui et al. (2024).

De este modo, los beneficios de la formación continua son múltiples, ya que, mejora la competencia laboral, lo que permite a los empleados realizar sus tareas con mayor eficiencia y calidad. Así mismo, fomenta la motivación y el compromiso, ya que los empleados se sienten valorados cuando la organización invierte en su desarrollo personal y profesional. También, la formación continua contribuye a la satisfacción laboral, reduciendo las tasas de rotación y retención del talento. Finalmente, al fomentar una cultura de aprendizaje, las organizaciones pueden adaptarse mejor a los cambios y estar a la vanguardia de la innovación (Guerrero, González, & Maldonado, 2020).

Por otra parte, para implementar la formación continua de manera efectiva, las organizaciones deben desarrollar estrategias y programas bien estructurados. Una estrategia clave es la identificación de las necesidades de formación, lo cual puede lograrse a través de evaluaciones de desempeño, encuestas de empleados y análisis de competencias (Asperilla, 2022). Esto asegura que los programas de formación estén alineados con las necesidades y objetivos tanto de la organización como del personal.

Entre los programas de formación continua más comunes se encuentran los talleres y seminarios, que permiten a los empleados adquirir conocimientos específicos en un corto período de tiempo. Los cursos en línea y la educación a distancia también son herramientas valiosas, ya que ofrecen flexibilidad y acceso a una amplia variedad de recursos educativos.

Además, las organizaciones pueden implementar programas de mentoría y coaching, que facilitan el aprendizaje personalizado y el desarrollo de habilidades prácticas en el entorno laboral (Romero, 2023).

Otra estrategia efectiva es la creación de un entorno de aprendizaje colaborativo, donde los empleados puedan compartir conocimientos y experiencias. Esto puede incluir grupos de estudio, foros de discusión y plataformas de aprendizaje social (Asperilla, 2022). Las evaluaciones y retroalimentación constantes son también cruciales para medir la efectividad de los programas de formación y hacer ajustes cuando sea necesario.

Cabe señalar que, la formación continua tiene un impacto significativo en el desempeño laboral, debido que, al mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados, se incrementa la eficiencia y la calidad del trabajo realizado.

Los empleados que participan en programas de formación continua están mejor preparados para enfrentar los desafíos laborales y resolver problemas de manera más efectiva. Esto, a su vez, contribuye a una mayor productividad y a la consecución de los objetivos organizacionales (Morales, 2021).

Según Villadiego y Calics (2022), señala que en un mundo donde las innovaciones son constantes, la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios es crucial para la competitividad de una organización.

Los empleados formados continuamente son más flexibles y están mejor equipados para integrar nuevas herramientas y métodos en sus rutinas de trabajo, esto no solo mejora el desempeño individual, sino que también fortalece la capacidad de la organización para innovar y mantenerse relevante en su industria.

MATERIALES Y MÉTODOS

Esta investigación aplica un enfoque mixto entre métodos cualitativos y cuantitativos de

tipo descriptivo, debido a la complejidad de la recopilación de la información específica de la gestión administrativa del talento humano en la Universidad Estatal del Sur de Manabí.

El método cualitativo permite comprender en profundidad las expectativas y percepciones del personal, así como las dinámicas interpersonales, brindando una visión más rica de los desafíos.

El método cuantitativo, por otro lado, ofrecen datos objetivos y estadísticas que respaldan los hallazgos cualitativos y permiten evaluar la magnitud de los problemas. Según Sampieri (2021), la combinación de ambos enfoques brinda una imagen integral de la situación, facilitando la formulación de estrategias efectivas para la gestión del talento humano.

Esta investigación es de tipo descriptivo porque su objetivo principal es proporcionar una comprensión detallada y completa de la gestión administrativa del talento humano en la Universidad Estatal del Sur de Manabí, por lo tanto, esta descripción integral sirvió como base para formular recomendaciones y estrategias de mejora.

Además, la investigación incluyó el uso de métodos deductivo e inductivo, donde el primero parte de observaciones particulares para llegar a conclusiones generales, y el segundo parte de una premisa general para llegar a conclusiones específicas. También, se utilizó un enfoque de análisis-síntesis para comprender profundamente los procesos existentes y proponer soluciones integradas para mejorar la eficiencia y eficacia de la gestión del talento humano.

Finalmente, el método bibliográfico respaldó y enriqueció el marco teórico, utilizando fuentes académicas relevantes (Guerra, 2023).

Así mismo, la investigación de campo permitió recopilar datos primarios específicos de la unidad de administración del talento humano, obteniendo información directa sobre la percepción y experiencias del personal.

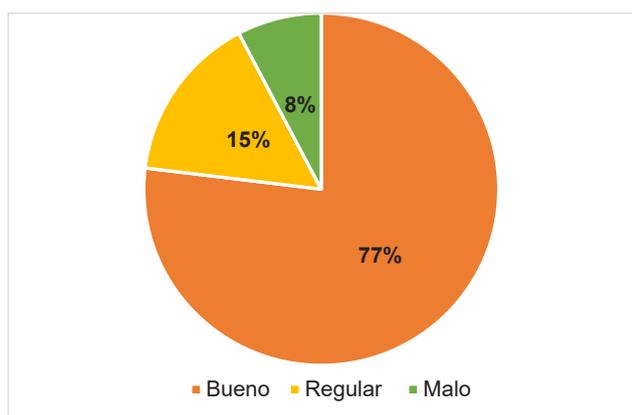
Esto incluyó la recopilación de datos cuantitativos a través de encuestas y cualitativos mediante entrevistas, ofreciendo una visión completa y detallada de la situación. Cabe señalar que, la población del estudio estuvo constituida por los 13 funcionarios de la Unidad de Talento Humano de la Universidad Estatal del Sur de Manabí.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados de la encuesta dirigida a los funcionarios de la Unidad de Administración del Talento Humano de la Universidad Estatal del Sur de Manabí

Figura 1

Calificación al proceso de administración

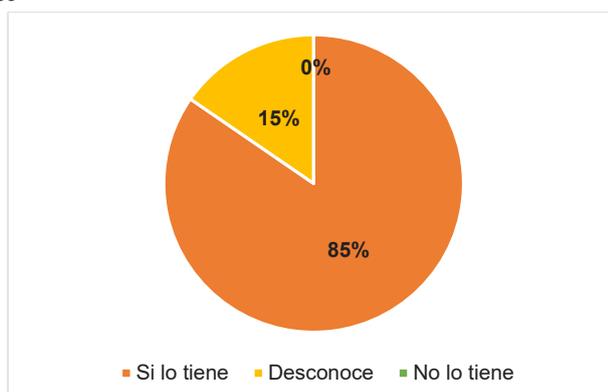


Nota. Elaboración a partir de los resultados de las encuestas aplicadas.

Se destaca que la mayoría de los funcionarios, en un 77% califican el proceso de administración del talento humano en la Universidad Estatal del Sur de Manabí como bueno, lo cual indica una percepción positiva generalizada sobre las prácticas de gestión actuales. Sin embargo, un 15% considera que el proceso es regular, y un 8% lo califica como malo, lo que sugiere que existen áreas que requieren mejoras para satisfacer completamente las expectativas del personal. Al comparar estos resultados con el estudio de Fernandez (2021), donde el 65% de los empleados calificaron su gestión de talento humano como buena, un 25% como regular y un 10% como mala, se observa que UNESUM tiene una percepción más positiva en general. Sin embargo, ambos estudios indican la necesidad de continuar mejorando las prácticas de gestión para abordar las preocupaciones de aquellos que no están completamente satisfechos, especialmente en aspectos relacionados con la comunicación y el desarrollo profesional.

Figura 2

Plan estratégico

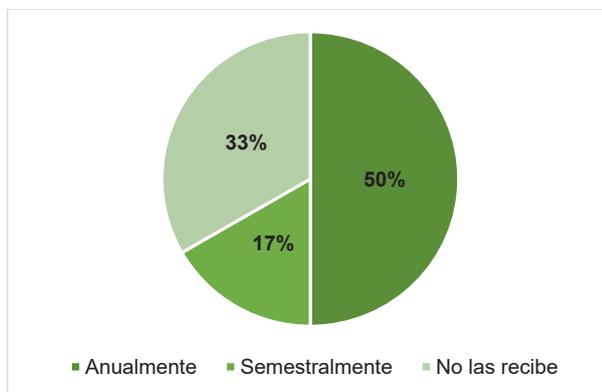


Nota. Elaboración a partir de los resultados de las encuestas aplicadas.

La mayoría de los funcionarios, es decir el 85% conoce que la Unidad de Talento Humano de la Universidad Estatal del Sur de Manabí tiene establecido un plan estratégico que orienta sus acciones, lo cual es un indicador positivo de transparencia y comunicación interna sobre las estrategias y objetivos de la unidad. Sin embargo, un 15% de los encuestados desconoce la existencia de dicho plan, lo que sugiere la necesidad de mejorar la comunicación y difusión de la información estratégica dentro de la unidad. Al comparar estos resultados con una investigación de Lozano (2021), donde solo el 60% de los empleados estaban al tanto de la existencia de un plan estratégico y el 40% lo desconocía, se evidencia que UNESUM tiene una mejor comunicación interna respecto a sus estrategias de gestión del talento humano. No obstante, ambos estudios señalan la importancia de asegurar que todos los empleados estén informados y alineados con los objetivos estratégicos de sus respectivas unidades para maximizar la efectividad y cohesión organizacional.

Figura 3

Formación y capacitaciones enmarcadas a las actividades del área de talento humano

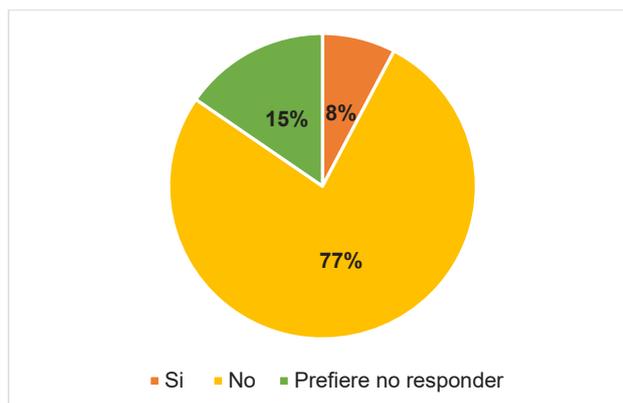


Nota. Elaboración a partir de los resultados de las encuestas aplicadas.

El 50% de los funcionarios recibe perfeccionamiento continuo y actualizaciones de conocimientos anualmente, mientras que un 17% lo hace semestralmente. Sin embargo, un preocupante 33% indica que no recibe ningún tipo de capacitación, lo cual revela una significativa área de mejora en la política de desarrollo profesional de la Universidad Estatal del Sur de Manabí. Esta falta de formación continua para una parte considerable del personal puede afectar negativamente su desempeño y capacidad para adaptarse a nuevas prácticas y tecnologías. Comparando estos resultados con un estudio realizado por Rodríguez (2022), donde el 70% de los empleados recibía capacitación anual y solo el 10% no recibía ninguna, se evidencia que UNESUM necesita fortalecer sus programas de formación continua.

Figura 4

Incumplimientos en las normativas establecidas para el área de talento humano

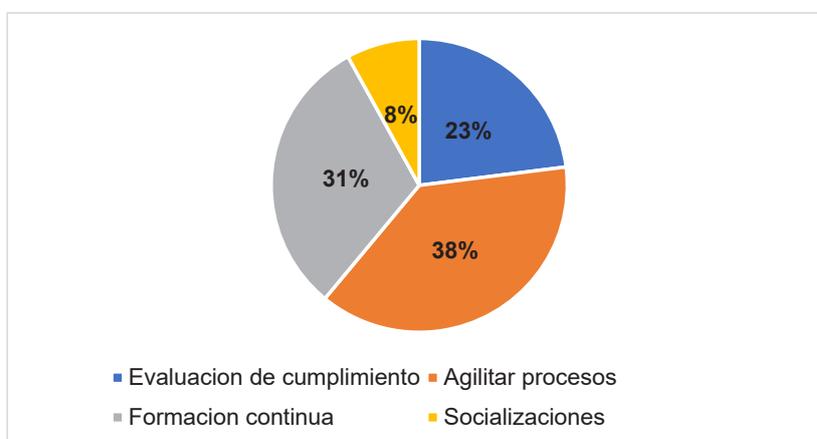


Nota. Elaboración a partir de los resultados de las encuestas aplicadas.

El 77% de los funcionarios no ha observado incumplimientos de la normativa en los procesos de la unidad de administración del talento humano de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, lo cual es un indicativo positivo de adherencia a las políticas y procedimientos establecidos. Sin embargo, un 8% ha notado incumplimientos, y un 15% prefiere no responder, lo que podría sugerir la existencia de casos de incumplimiento no reportados o una falta de confianza en la confidencialidad de la encuesta. Comparando estos resultados con un estudio similar realizado por Villadiego y Calics (2022), donde el 20% de los empleados reportaron haber observado incumplimientos y el 10% prefirió no responder, UNESUM presenta una mejor adherencia a las normativas. No obstante, el hecho de que algunos empleados hayan observado incumplimientos o prefieran no responder indica que aún hay margen para mejorar en términos de transparencia y cumplimiento total de las normativas, así como en generar un entorno de confianza donde los empleados se sientan cómodos reportando irregularidades.

Figura 5

Aspectos para mejorar la gestión administrativa



Nota. Elaboración a partir de los resultados de las encuestas aplicadas.

El análisis de los resultados muestra que el 38% de los funcionarios considera que agilizar los procesos sería la acción más efectiva para mejorar la gestión administrativa en la Unidad de Administración del Talento Humano de la UNESUM, seguido por un 31% que sugiere la necesidad de formación continua. Un 23% opina que la evaluación de cumplimiento es crucial, mientras que un 8% cree que las socializaciones podrían mejorar la gestión. Comparando estos resultados con un estudio realizado por Guerrero et al. (2020), donde el 45% de los empleados priorizaron la formación continua y solo el 20% mencionó la agilización de procesos como la acción más necesaria, se observa una diferencia en las prioridades percibidas. De este modo, la formación y desarrollo profesional tienen una mayor prominencia, mientras que en UNESUM, la eficiencia en los procesos administrativos es vista como el área más urgente a mejorar.

Figura 6

Factores que han influido en el desempeño laboral



Nota. Elaboración a partir de los resultados de las encuestas aplicadas.

El 62% de los funcionarios considera que la capacitación y el desarrollo profesional son los factores que más han influido en su desempeño laboral en la Unidad de Administración del Talento Humano de la UNESUM. Un 23% de los encuestados señala el clima laboral y las relaciones interpersonales como factores influyentes, mientras que un 15% menciona los recursos y herramientas disponibles. Al comparar estos resultados con un estudio similar realizado por Rodríguez (2022), donde el 50% de los empleados también destacaron la capacitación y desarrollo profesional como factores clave, el 30% mencionó el clima laboral y un 20% los recursos disponibles, se observa una tendencia similar en ambas instituciones. Sin embargo, en la UNESUM, la percepción de la importancia de la capacitación es aún más pronunciada. Ambos estudios señalan la necesidad de invertir en programas de formación continua y mejorar el clima laboral para potenciar el desempeño laboral, pero los resultados de UNESUM destacan una demanda más urgente por oportunidades de desarrollo profesional.

A continuación, se presentan los resultados de la entrevista dirigida al director de la Unidad de Administración del Talento Humano de la Universidad Estatal del Sur de Manabí:

Indicadores	Respuestas
Conocimiento del plan estratégico de la Unidad de Talento Humano	La planificación de talento humano se presenta en enero de todos los años, es lo que va a regir las actividades de talento humano durante todo el período.
Implementación de prácticas alineadas a la normativa legal	Claro que sí. Todo lo que hacemos está de conformidad a lo establecido por la Ley.
Frecuencia de perfeccionamiento continuo y capacitación	Existe un plan de capacitación anual en virtud de lo que se determina, con acceso a cursos gratuitos; sin embargo, no todos cumplen con el requerimiento.
Debilidades en la gestión administrativa	Sí, existen debilidades, como la tardanza en los procesos de otras áreas que retrasan nuestros procesos y no se cumple con el tiempo establecido en la normativa.
Acciones para mejorar la gestión administrativa	Haciendo un seguimiento y control por parte de los jefes inmediatos y que sean ellos quienes evalúen directamente la eficiencia de los procesos.

Aspecto a mejorar en la ejecución de la planificación	La planificación está bien en lo que respecta a la ejecución; es el compromiso de los jefes inmediatos lo que hay que mejorar para que motiven al personal y se realicen los procesos con eficiencia y eficacia.
--	--

Nota. Elaboración a partir de los resultados de la entrevista.

CONCLUSIONES

El 62% de los funcionarios considera que la capacitación y el desarrollo profesional son los factores más influyentes en su desempeño laboral, lo que señala la necesidad de implementar programas de formación continua más frecuentes y accesibles para todos los empleados.

Esto permitirá no solo mejorar el rendimiento individual, sino también fortalecer la capacidad de adaptación a nuevas prácticas y tecnologías dentro de la Unidad de Administración del Talento Humano de la UNESUM.

Por otra parte, el 38% de los empleados identifica la agilización de los procesos como una acción clave para mejorar la gestión administrativa. Este resultado indica que la eficiencia operativa es una preocupación central y sugiere que la implementación de medidas para simplificar y acelerar los trámites administrativos podría tener un impacto positivo en la percepción y efectividad del trabajo realizado en la unidad.

El 77% de los encuestados no ha observado incumplimientos en la normativa y el 85% está al tanto del plan estratégico, lo cual es indicativo de una buena comunicación y adherencia a las políticas internas.

Sin embargo, la minoría que desconoce (15%) o prefiere no responder a ciertas preguntas (15%) refleja la necesidad de mejorar la transparencia y la difusión de información para asegurar que todos los empleados estén completamente informados y alineados con las normativas y estrategias de la unidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arregui, V. P., Rivadeneira, J. L., Avilés, P. A., & Medrano, E. L. (2024). Desarrollo Profesional y Formación Continua en la Educación: Estrategias efectivas para potenciar el rendimiento del Personal Académico. Obtenido de MQRInvestigar, 8(1), 5343–536: <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.1.2024.5343-5363>

Asperilla, R. (2022). Las ventajas de la formación continua en la empresa. Obtenido de <https://futurwellness.es/blog/beneficios-de-la-formacion-continua-en-la-empresa/>

Fernandez, D. G. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. Obtenido de Economía & Negocios: Revista de la Escuela Profesional de Ingeniería Comercial págs. 47-62: <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>

Gallup. (2023). Estadísticas sobre el compromiso de los empleados que necesitas conocer en 2023. Obtenido de Pumble: <https://pumble.com/learn/es/communication/employee-engagement-statistics/#:~:text=Los%20datos%20del%20informe%20de,sienten%20miserables%20en%20el%20trabajo.>

Guerra, O. (2023). Metodología de la investigación. Obtenido de <https://revistas.ug.edu.ec/index.php/riaf/article/view/2663>

Guerrero, P., González, M., & Maldonado, J. (2020). Gestión del talento humano en industrias manufactureras de Cuenca-Ecuador. Obtenido de Bolentín De Coyuntura, (27), 17–26: <https://doi.org/10.31243/bcoyu.27.2020.1015>

- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2023). Mercado laboral. Obtenido de INEC: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Junio/202306_Boletin_empleo_ENEMDU.pdf
- Lopes, I., Cuesta, A., Neumann, G., Günzel, M., Marrero, S. P., Noya, L., . . . Diaz, D. (2021). La transformación del talento humano en el marco de la Industria 4.0. Obtenido de Revista Cubana De Transformación Digital, 2(2): <https://rctd.uic.cu/rctd/article/view/122>
- Lozano, E. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo año 2021. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70358>
- Mora, Z. (2022). Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en Ugel, región Lima provincias. Obtenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(4), 665-681: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2613
- Morales, D. L. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Dvsantos Guayaquil - Ecuador, 2021. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69605>
- Organización Internacional del Trabajo . (2020). Cerca de 140 millones de trabajadores en la informalidad en América Latina y el Caribe. Obtenido de OIT: <https://www.ilo.org/es/resource/news/oit-cerca-de-140-millones-de-trabajadores-en-la-informalidad-en-america#:~:text=La%20tasa%20de%20informalidad%20de,ni%20por%20la%20seguridad%20social>.
- Pacherres, C. F. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores del Poder Judicial de Moyobamba, 2020. Obtenido de [Tesis, Universidad Cesar Vallejo]: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55445>
- Rodríguez, D. C. (2022). Impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en la productividad laboral. Obtenido de Editorial UPTC: <https://editorial.uptc.edu.co/gpd-impacto-de-las-practicas-de-gestion-de-recursos-humanos-en-la-productividad-laboral-62751bd496529.html>
- Romero, S. (2023). ¿Cuáles son los beneficios de la formación continua para el desarrollo profesional? Obtenido de Iberonex: <https://www.iberonex.com/tendencias/beneficios-formacion-continua-desarrollo-profesional/>
- Sampieri, R. (2021). Metodología de la Investigación. Obtenido de Universidad Veracruzana: https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Villadiego, L. I., & Calics, L. P. (2022). La gestión del talento humano: elemento catalizador del éxito en las organizaciones actuales. Obtenido de Dialogus, (9), 67-85: 10.37594/DIALOGUS.VI9.731