

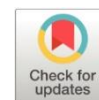


La selección de personal como factor que incide en la adecuada contratación de servidores públicos

The selection of personnel as a factor that affects the hiring of public servants

- ¹ Yuri Oswaldo Mendoza Franco  <https://orcid.org/0000-0003-0002-2157>
Estudiante de la Maestría en Administración de Empresas, modalidad en línea, Instituto de Posgrado, Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo, Ecuador.
ymendoza0173@utm.edu.ec
- ² Digna Zoraida Gorozabel Lucas  <https://orcid.org/0000-0002-2642-5782>
Docente de la Universidad Técnica de Manabí, Departamento de Administración, Portoviejo, Manabí, Ecuador.
zoraida.gorozabel@utm.edu.ec



Artículo de Investigación Científica y Tecnológica

Enviado: 08/11/2022

Revisado: 22/12/2022

Aceptado: 04/01/2023

Publicado: 06/02/2023

DOI: <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v6i1.2.2494>

Cítese:

Mendoza Franco, Y. O., & Gorozabel Lucas, D. Z. (2023). La selección de personal como factor que incide en la adecuada contratación de servidores públicos. *ConcienciaDigital*, 6(1.2), 116-133. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v6i1.2.2494>



CONCIENCIA DIGITAL, es una Revista Multidisciplinar, **trimestral**, que se publicará en soporte electrónico tiene como **misión** contribuir a la formación de profesionales competentes con visión humanística y crítica que sean capaces de exponer sus resultados investigativos y científicos en la misma medida que se promueva mediante su intervención cambios positivos en la sociedad. <https://concienciadigital.org>

La revista es editada por la Editorial Ciencia Digital (Editorial de prestigio registrada en la Cámara Ecuatoriana de Libro con No de Afiliación 663) www.celibro.org.ec



Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons Attribution Non Commercial No Derivatives 4.0 International. Copia de la licencia: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Palabras**claves:**

Selección de personal, Gobierno, Provincial, eficiencia

Keywords:

Selection of personnel, Government, Provincial, efficiency

Resumen

Introducción. Es necesario que las personas que hacen vida laboral dentro de los Gobiernos Provinciales sean partícipes en el cumplimiento de la misión, visión y los valores institucionales para poder brindar un servicio de calidad. **Objetivo.** Analizar la incidencia de la selección de personal en la contratación adecuada de servidores públicos en el Gobierno Provincial de Manabí. **Metodología.** Se aplicó una metodología de diseño no experimental, descriptiva y cuantitativa, aplicando una encuesta a 10 personas que conforman la muestra. **Resultados.** Se evidenció que la selección de personal incide directamente en una adecuada contratación de servidores públicos en el Gobierno Provincial de Manabí, y que, al no aplicar procesos adecuados de selección de personal, los procesos administrativos, así como las funciones de cada trabajador no demuestran los más altos niveles de eficiencia. **Conclusión.** Es necesario que los Gobiernos Provinciales tomen en consideración que para lograr mayor eficiencia, en el desarrollo de sus funciones y sus procesos administrativos es necesario contar con personal capacitado, con habilidades y destrezas acordes a las funciones y responsabilidad que se le otorguen, además es importante mantener al personal con capacitaciones para mantener la información actualizada y evitar ejecutar procesos inadecuados.

Abstract

Introduction. It is necessary that the people who make working life within the Provincial Governments, are participants in the fulfillment of the mission, vision, and institutional values to provide a quality service. **Objective.** Analyze the incidence of personnel selection in the adequate hiring of public servants in the Provincial Government of Manabí. **Methodology.** A non-experimental, descriptive, and quantitative design methodology was applied, applying a survey to 10 people that make up the sample. **Results.** It was evidenced that the selection of personnel directly affects the adequate hiring of public servants in the Provincial Government of Manabí, and that, by not applying adequate personnel selection processes, the administrative processes, as well as the functions of each worker, do not demonstrate the highest levels of efficiency. **Conclusion.** It is necessary that the Provincial Governments take into consideration that to achieve greater efficiency, in the development of their functions and their administrative processes it

is necessary to have trained personnel, with skills and abilities according to the functions and responsibilities that are granted, it is also important Keep staff trained to keep information up-to-date and avoid executing inappropriate processes.

Introducción

Manabí es una provincia de Ecuador la cual está conformada por 22 cantones, cuya capital es la ciudad de Portoviejo ocupando una extensión territorial de 18.939,6 Km², Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC, 2010), con sus respectivas parroquias urbanas y rurales, y según datos suministrados por el Ministerio de Transporte y Obras Públicas (MOPT, 2017), para el año 2020 se proyectaban 1.562.079 habitantes, convirtiéndola en la tercera provincia más poblada del Ecuador, después de Guayas y Pichincha.

De esta manera, el Gobierno Provincial de Manabí, que anteriormente se denominaba Prefectura de Manabí, inició su vida Institucional el 11 de marzo de 1947, siendo su primer presidente el médico manabita Dr. Oswaldo Loor Moreira. Esta institución tiene como misión principal promover el desarrollo integral y equitativo de la provincia, consolidando la conectividad, sustentabilidad y productividad, con inversión de calidad e inclusión social en el territorio (Gobierno Provincial de Manabí, 2021).

Con base en su objetivo, es necesario que las personas que hacen vida laboral en esta institución sean partícipes en el cumplimiento de la misión, visión y los valores institucionales para poder brindar un servicio de calidad, en este sentido según Salgado & Moscoso (2008), seleccionar personal en administraciones públicas trae consigo condiciones particulares, un ejemplo de esto, es el caso español, donde la selección de personal se basa en identificar las competencias, el conocimiento y las características personales que posea la persona, de manera que se pueda evaluar el potencial que posea, así mismo, debe asegurar que la persona sea idónea para el cargo y que no tengan que ver con comisiones políticas.

A nivel de Latinoamérica, específicamente en Perú, Torres-Vera (2020), menciona en su investigación que existen 15 diferentes tipos de regímenes laborales para contratación de personal en Perú, así como también de cómo se persigue contratar el personal idóneo sobre la base de méritos y calificaciones en el desempeño de sus funciones y a su vez dándoles el carácter de trabajadores estables. De igual manera Jara et al. (2018), mencionan en su estudio titulado: “*Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la Gestión Pública y desempeño laboral*”, que una buena gestión del talento humano en cuanto a la selección, capacitación, recompensa y evaluación de los

trabajadores del sector público influyen directamente en el mejoramiento del servicio público peruano.

Igualmente en Colombia, Espitia & Sáenz (2017), explican la problemática existente en los contratos por prestación de servicios, e indican que este método es el más usado por la rotación del personal, pues las empresas evitan con esto, tener que cancelar prestaciones sociales adicionales a los servidores que se encuentran bajo dicha denominación. Esta forma de contratación, en Ecuador se denomina como “servicios ocasionales” y funciona igual que en Colombia”, pero esta modalidad puede generar que el empleado no se sienta completamente identificado y comprometido con sus actividades laborales al no sentir seguridad en su puesto de trabajo.

Por otra parte Romero & Salcedo (2019), hacen referencia en su investigación realizada en Colombia, al proceso de contratación y en la dificultad de contratar a un buen servidor público, debido a los bajos sueldos que se plantean desde la escala salarial del Ministerio de Trabajo de Colombia.

En Ecuador, estudios realizados como el de Vásconez-Samaniego et al. (2019), hacen referencia a una cultura organizacional del sector público ecuatoriano basada primordialmente en la burocracia y no en las nuevas tendencias de gestión de talento humano basados en el emprendimiento y la agilidad en los procesos institucionales. Zambrano-Montesdeoca (2018) y Moreira (2018), exponen como el clima organizacional incide en el personal de salud del estado y en el de las Instituciones de Educación Superior Públicas respectivamente y del planteamiento de mejorar dicho clima laboral para ser más efectivos como organizaciones públicas. Por otra parte, los estudios realizados por Fajardo & Fajardo (2020), mencionan que, el personal de las instituciones públicas se desempeña de acuerdo con las regulaciones existentes para el sector público, las cuales son emanadas por el gobierno ecuatoriano, por lo que se deberían plantear mecanismos en paralelo que aseguren una eficiente contratación de personal.

Desde la perspectiva del autor se plantea el cuestionamiento de que la institución no otorga la suficiente importancia al proceso de selección y contratación de personal, lo que podría traducirse en falta de compromiso con el desarrollo del Gobierno Provincial de Manabí. Es claro que los responsables de dirigir y administrar la organización están convencidos que, una manera eficaz de crear compromiso organizacional es la de seleccionar personal adecuado, en el puesto correcto, por ende, su desempeño laboral será muy bueno, por lo que esta investigación ayudará a mejorar el proceso de selección de personal para a su vez generar esa fidelidad del servidor hacia la institución.

Por basarse en una institución pública, y al estar regida por políticas que establece el Ministerio de Trabajo, la Ley Orgánica de Servicio Público - LOSEP y su reglamento; y al Código de Trabajo en ciertos casos, la selección de personal se realiza sin tomar en

cuenta los procesos óptimos de selección de personal que se utilizan en el día a día de las empresas exitosas del siglo XXI, por la inexistencia de procedimientos técnicos para la elección de posibles candidatos y ubicarlos en los puestos vacantes. Con base en esto, no se garantiza contar con el personal capacitado y comprometido con la institución, ya que pudiese presentarse el caso de servidores que no se ajusten al perfil profesional necesario para desempeñar el puesto, esto debido a que no existió un adecuado análisis y descripción de puestos que hayan sido utilizados para los procesos de selección y contratación de personal.

Por lo antes expuesto, el objetivo de esta investigación se basa analizar la incidencia de la selección de personal en la contratación adecuada de servidores públicos, de manera que se pueda dar respuesta a la interrogante principal en esta investigación, la cual es ¿Cómo incide el proceso de selección de personal en la contratación de servidores capacitados y de calidad en el Gobierno Provincial de Manabí?

Metodología

El enfoque metodológico de esta investigación es cuantitativo. Según Hernández et al. (2014), el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías (p.4). Asimismo, la investigación es de campo pues se ha recolectado información con el cuestionario en la escala de Likert.

Se propone el uso de la investigación no experimental y descriptiva. Según Hernández et al. (2014), la investigación no experimental podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables.

Según Hernández et al. (2014), la población se define como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones (p. 174). En esta investigación la población está conformada por los altos mandos de Talento Humano que tiene injerencia en la toma de decisiones esto da un total de 10 individuos, como se tiene acceso a la población completa no se hará muestreo, sino un censo.

La técnica de recolección de información que se utilizará en esta investigación será un cuestionario en escala de Likert, el cual es definido por Hernández et al. (2014), como Conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir (p. 217). Las preguntas de la encuesta que se aplicó fueron adaptadas del cuestionario utilizado por Sucacahua (2018), Pascual (2019) y Barahona (2016).

Resultados y discusión

Según Fernández (2018), la selección de personal tiene como objetivo evaluar la aptitud y la actitud de un candidato a un puesto de trabajo, evaluándolo en concurrencia con otros aspirantes al puesto, de manera que a la finalización del proceso de selección se elija al

candidato óptimo para la vacante. Aunque la búsqueda del trabajador óptimo para la organización es una constante para cubrir cualquier puesto de la organización, la selección de puestos directivos es una tarea que requiere de más complejidad, ya que una equivocación en la selección de un directivo puede tener consecuencias traumáticas para la sociedad, mientras que una contratación acertada puede catapultar a la organización hacia el éxito. en este sentido, la correcta selección de un directivo puede requerir hasta del estudio de las cuentas anuales de las empresas en las que prestó sus servicios, ya que de este análisis se pueden extraer conclusiones sobre su gestión.

Asimismo, Ruíz (2018) indica en referencia con las etapas de selección los siguientes aspectos que se muestran en la matriz.

Tabla 1
Etapas del proceso de selección de personal

Etapas	Dimensiones	Indicador
<i>Detección de necesidades</i>	-Puestos a cubrir -Reemplazo de empleados por otros	Aplicación de procesos y técnicas para cubrir los puestos de trabajo.
<i>Definición del perfil del candidato</i>	-Selección de personal -Escoger las cualidades de los candidatos	Establecer actividades para el proceso de selección
<i>Convocatoria o búsqueda</i>	-Anuncios o avisos para convocar el reclutamiento	Establecer campañas de reclutamiento de personal
<i>Preselección</i>	-Verificación documentos de posibles candidatos	Evaluar currículum de los preseleccionados
<i>Selección</i>	-Pase de escogencia del candidato más adecuado	Selección a través de entrevistas Aplicación de pruebas de selección
<i>Contratación</i>	-Establecer contrato de trabajo	Tiempo de contrato Funciones que realizar Cargo que ocupara el trabajador seleccionado
<i>Incorporación al puesto</i>	-Adaptación al área de trabajo	Establecer períodos de prueba para sus labores. Establecer responsabilidades en el puesto de trabajo
<i>Formación</i>	-Proceso de formación empresarial	Conocimiento de metodologías de trabajo Preparación para adaptarse a las nuevas actividades
<i>Seguimiento</i>	Seguimiento de los trabajadores y largo y corto plazo	Evaluar el estado de los trabajadores Grado de satisfacción de los trabajadores

Fuente: Ruíz (2018)

En el caso del proceso de selección de personal en la contratación de servidores en el Gobierno Provincial de Manabí durante el año 2021, se consideraron las siguientes etapas

Proceso de la contratación de personal

La contratación de personal es un proceso esencial para la competitividad de las empresas. Esta cuenta con una serie de etapas para la búsqueda, selección y contratación de empleados que se adaptan a las necesidades y requerimientos de una organización (Business School, 2021). La contratación de personal es una fase decisiva de la dotación de personal que comprende el cálculo de las necesidades de personal, la preparación de un modelo de trabajo, la selección de profesionales y la conformación de una reserva de talentos (Centro de Estudios Superiores Maranathá [CESUMA], 2022).

Atracción de candidatos:

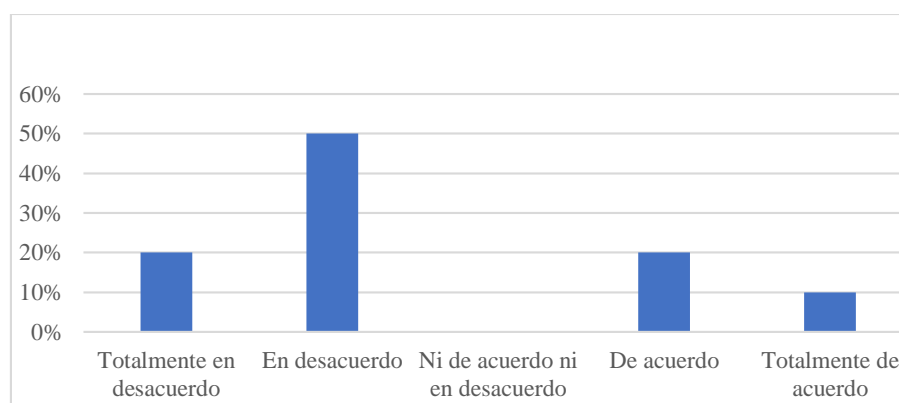
Al tener clara las necesidades de una empresa o un proyecto de negocio, el paso siguiente consiste en generar interés en el mercado laboral, esto, se puede lograr de dos maneras: con una oferta lo suficientemente original o con la exposición de condiciones que ninguna otra empresa pueda dar a los candidatos. Eso sí, debes saber que la atracción del talento no empieza dos o tres días antes de la convocatoria; por el contrario, es un proceso que empieza meses antes.

De la misma manera, el proceso de contratación no termina con el alta del trabajador y la firma del contrato, sino que, se extiende hasta la fase de integración de la persona que ha sido seleccionada, durante este proceso son importantes tanto los directores o jefes de sección como los altos directivos. Según varios estudios al respecto, más del 70% del éxito de un nuevo trabajador depende de la integración en las primeras semanas de desempeño laboral (Business School, 2021).

Con base en esta literatura se procedió a realizar una encuesta a la muestra escogida obteniendo los siguientes resultados:

Figura 1

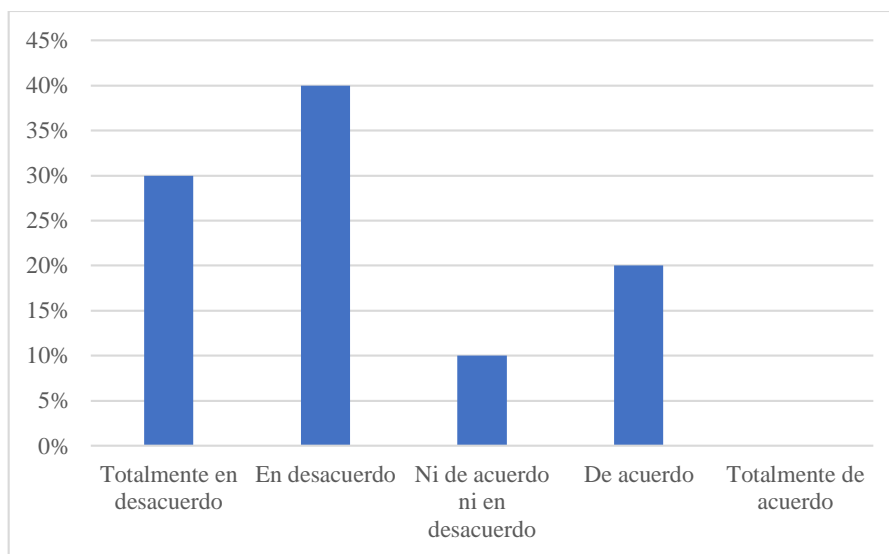
Pregunta 1 ¿Considera que el Gobierno Provincial de Manabí utiliza procesos y técnicas de reclutamiento y selección de personal?



Con respecto a la pregunta 1, un 50% de las personas encuestadas respondieron estar de acuerdo en cuanto al uso de procesos y técnicas de reclutamiento, así como también de selección de personal, seguido por un 20% que indicó estar totalmente en desacuerdo con respecto a la misma pregunta y finalmente un 20% de los encuestados manifestó estar en desacuerdo.

Figura 2

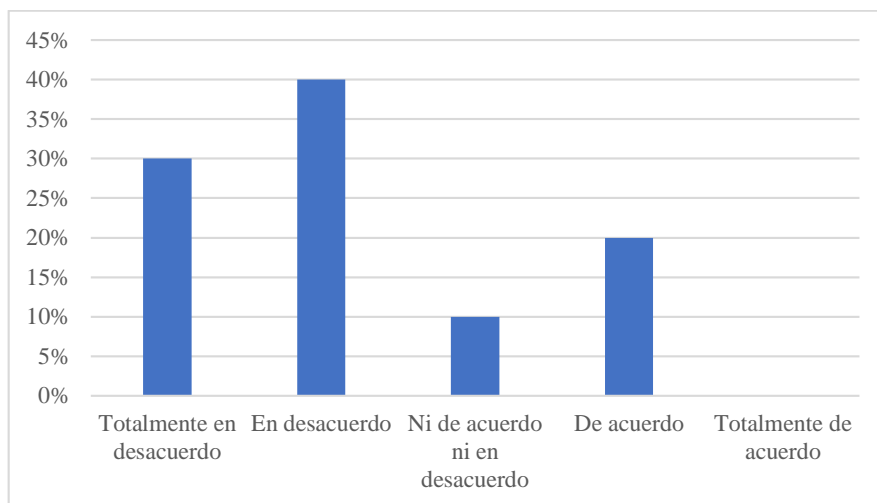
Pregunta 2 ¿Considera usted que el proceso de contratación de personal en el Gobierno Provincial de Manabí en sus diferentes áreas es adecuado para tener un alto rendimiento laboral?



En la pregunta 2, un 40% de las personas que fueron encuestadas indicaron estar en desacuerdo acerca del adecuado proceso de contratación de personal que permita lograr un alto rendimiento laboral, seguidamente un 30% de los encuestados indicaron estar totalmente desacuerdo.

Figura 3

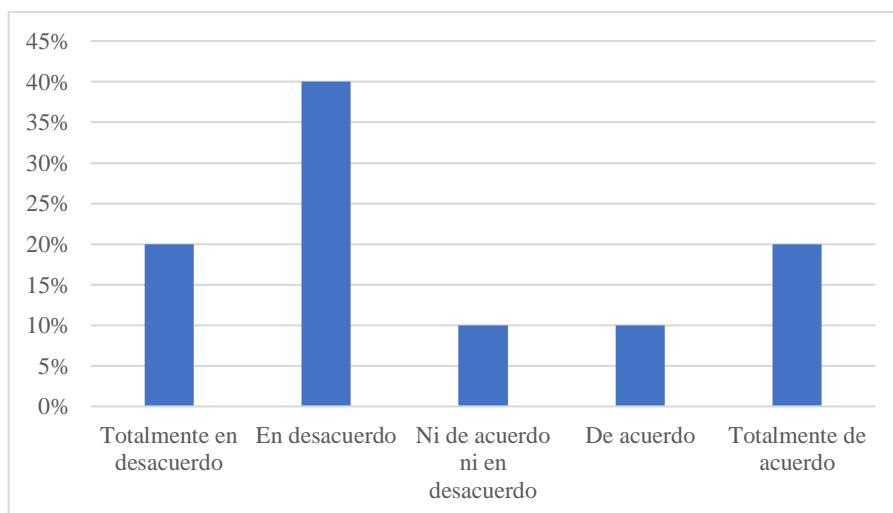
Pregunta 3 ¿Considera usted que el proceso de contratación de personal en el Gobierno Provincial de Manabí en sus diferentes áreas es adecuado para tener un alto rendimiento laboral?



En referencia a la pregunta 3 un 40% de las personas a quien se les aplico la encuesta indicaron estar en desacuerdo sobre el adecuado proceso de contratación de personal que permita lograr un alto rendimiento laboral, un 30% está totalmente desacuerdo.

Figura 4

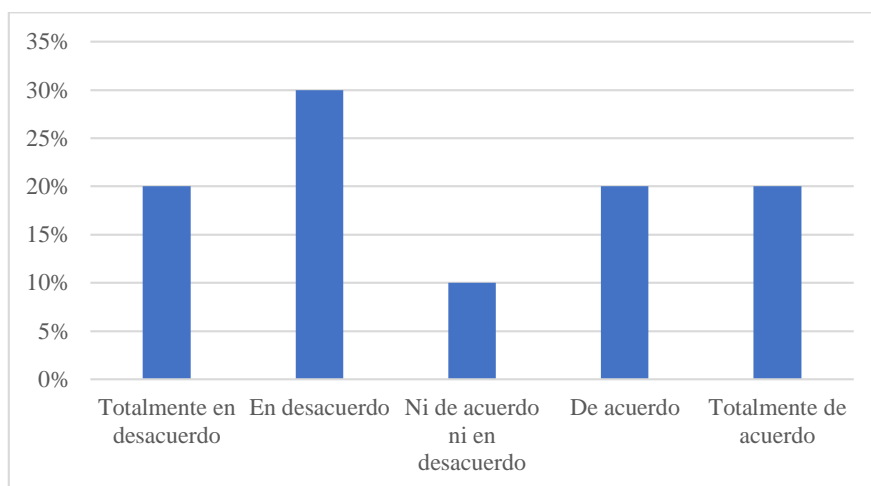
Pregunta N°4 ¿Usted ve que, en las diferentes áreas de trabajo del Gobierno Provincial de Manabí, se da una buena prestación de servicios administrativos a los administrados?



En las respuestas de la pregunta 4, se muestra que un 40% de las personas encuestadas están en desacuerdo acerca de la buena prestación de servicios administrativos a los administrados en sus diversas áreas de trabajo, también un 20% de las personas a quien se les aplico la encuesta indicaron estar totalmente de acuerdo.

Figura 5

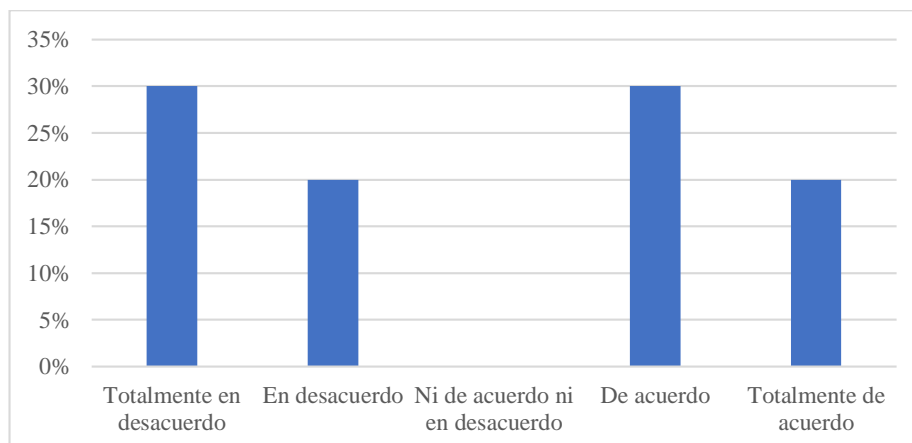
Pregunta N°5 ¿La selección del personal ha sido de acuerdo con el perfil que se requiere en los puestos y funciones?



Un 30% de las personas encuestadas indican estar en desacuerdo en referencia a que la selección de personal ha sido de acuerdo con el perfil que se requiere tanto en puestos como en funciones, seguido de un 20% que indican estar totalmente desacuerdo, y finalmente un 10% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Figura 6

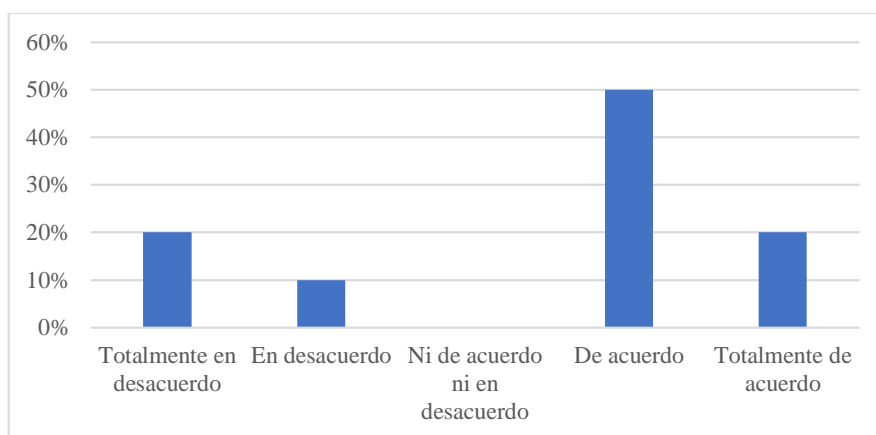
Pregunta N°6 ¿Los procedimientos administrativos que se desarrollan en las diferentes áreas del Gobierno Provincial de Manabí son eficientes?



En referencia a la pregunta 6 un 30% de los encuestados están totalmente en desacuerdo y de acuerdo en que los procedimientos administrativos que se desarrollan en las áreas del Gobierno Provincial de Manabí se realizan con eficiencia, por otra parte, un 20% indica que está en desacuerdo, seguido de un 20% de los encuestados que indican estar totalmente en desacuerdo.

Figura 7

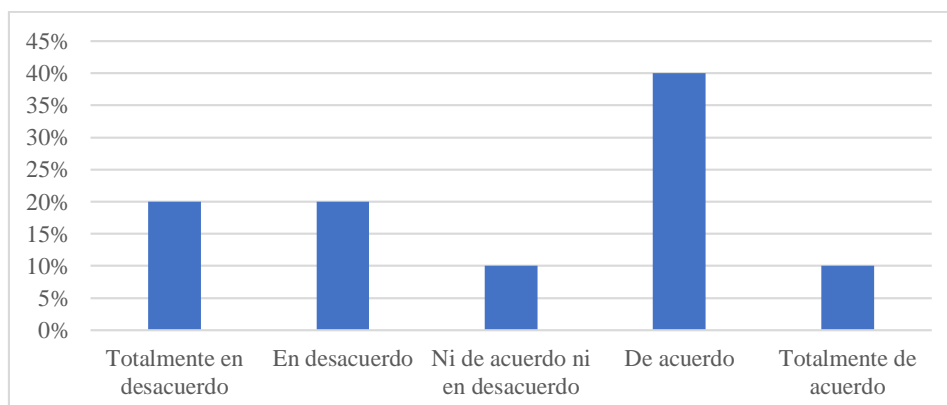
Pregunta N° 7 ¿Usted ha tenido o tiene capacitación referente a su área durante su permanencia en el Gobierno Provincial de Manabí?



En la pregunta 7 se muestran que el 40% de las personas encuestadas están en desacuerdo con respecto a la capacitación en su área de trabajo durante su permanencia en el Gobierno Provincial, asimismo, un 30% manifiesta encontrarse totalmente en desacuerdo, y por el contrario un 20% de las personas encuestadas indican que están totalmente de acuerdo.

Figura 8

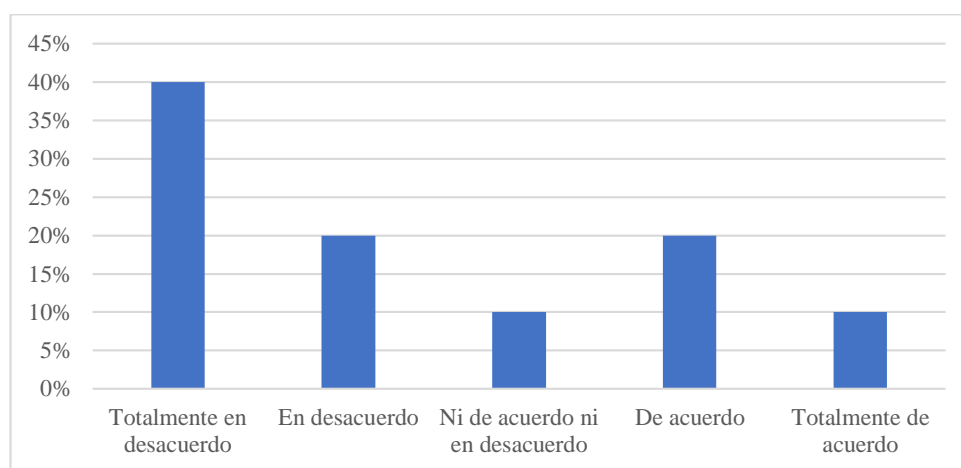
Pregunta N° 8 ¿En el proceso de selección del personal en el Gobierno Provincial de Manabí las funciones de los trabajadores muestran cambios en la administración y la forma de trabajo?



En cuanto a la pregunta 8, el 40% de las personas que fueron encuestadas indicaron estar de acuerdo en referencia a que las funciones de los trabajadores muestran cambios en la administración y la forma de trabajo cuando están en proceso de selección, sin embargo, un 20% de los encuestados manifiestan estar totalmente en desacuerdo.

Figura 9

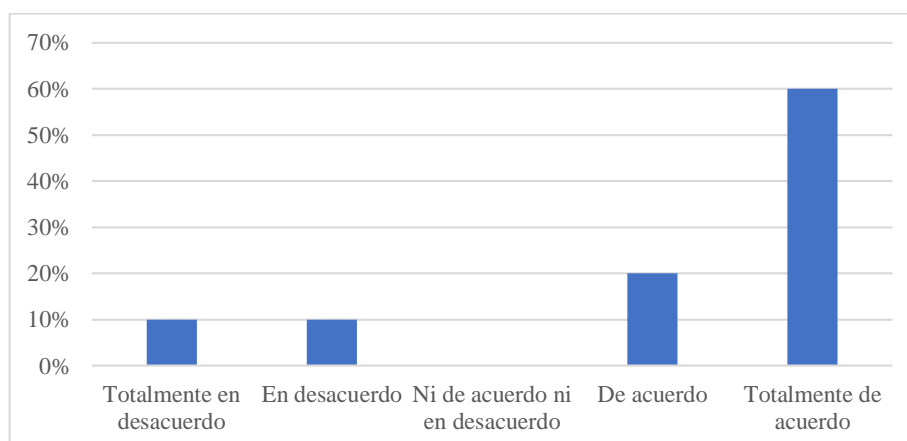
Pregunta N°9 ¿Los técnicos seleccionados en el personal del Gobierno Provincial de Manabí muestran eficiencia en el desempeño de sus funciones?



En referencia a la pregunta 9, un 40% del grupo de personas encuestadas expresan encontrarse totalmente en desacuerdo al responder esta pregunta, por otro lado, un 20% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo.

Figura 10

Pregunta N°10 ¿Usted cree que la contratación de personal no especializado para una determinada área administrativa incide en el desempeño laboral en el Gobierno Provincial de Manabí?



En referencia a la pregunta 10, el 60% de los encuestados indican estar de acuerdo en cuanto a que una selección de personal no especializado incide en el desempeño laboral, asimismo, un 20% de las personas encuestadas indicaron estar de acuerdo, y finalmente un 10 % está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente.

Con base en todas estas respuestas se menciona que la mitad de los encuestados consideran que el Gobierno Provincial de Manabí si utiliza procesos de selección de personal, pero esto no necesariamente permite una correcta selección. Esto coincide con lo mencionado por Sosa (2018), pues indica que a pesar de aplicar estos procesos no son los más adecuados, esto a su vez se relaciona con la pregunta N°2 puesto que al no utilizar adecuados procesos de reclutamiento y selección de personal no existe un alto rendimiento laboral lo que es soportado con la investigación de Quijano & Silva (2016), quienes manifiestan que a pesar de que los trabajadores posean habilidades y destrezas no son suficientes para satisfacer a sus clientes, esto se relaciona a su vez con las respuestas de la pregunta N° 4 y 5, pues al no tener una adecuada selección de personal los perfiles no concuerdan con los puestos y funciones además de que esto genera que los procedimientos administrativos no sean eficientes, debido a la falta de satisfacción del cliente, en este caso de los administrados, lo que se soporta con la investigación de Pascual (2019), pues es necesario contar con personal con habilidades y conocimientos que los diferentes puestos requieren, para mejorar la atención a los administrados, y ejecutar los procesos administrativos de forma óptima.

En referencia a la pregunta N° 6 sobre la capacitación brindada a los empleados del Gobierno Provincial de Manabí, los encuestados mencionaron no tener la suficiente capacitación por parte del Gobierno Provincial de Manabí lo que trae como consecuencia el desconocimiento de todos los procesos o actualizaciones necesarias para aumentar su desempeño y mejorar los procesos administrativos, esto es soportado por la investigación de Sosa (2018), quien indicó que en los gobiernos provinciales no existe un alto nivel de capacitación por no poseer recursos suficientes para ello, repercutiendo en la capacidad para ejecutar los procedimientos administrativos.

Con base en las respuestas obtenidas en la pregunta N° 7 se puede mencionar que los procesos de selección de personal han mostrado cambios en la administración y en la forma de trabajo mostrando irregularidades en sus funciones, que se relaciona con la pregunta N°8 pues el personal escogido no ha mostrado ser el más idóneo, y al escoger personal no especializado para el desempeño de estas funciones administrativas, repercute en gran medida en el desempeño laboral, y en el rendimiento del Gobierno Provincial de Manabí. Esto es soportado con la investigación realizada por Pascual (2019), quien indica que es necesario seleccionar y contratar capacitado para el cumplimiento adecuado y acorde a los puestos y funciones, de cada área debido a que si

se ejecuta todo lo contrario a esto, repercute en el desarrollo eficiente y eficaz de los procesos administrativos, así como la disminución de la satisfacción del cliente.

Conclusiones

- El aporte técnico de esta investigación ha servido para fortalecer las bases teóricas y metodológicas para el estudio de los procesos de selección y contratación de personal en las instituciones públicas. Todo a través del uso e implementación de técnicas que permitan cubrir las expectativas deseadas.
- De igual manera, también ha servido para, ampliar el campo de análisis, interpretación y discusión sobre los procesos de selección y contratación de personal.
- Para el caso del gobierno provincial de Manabí un adecuado proceso de selección de personal en la contratación de servidores públicos capacitados incide positivamente en el desarrollo y desenvolvimiento de las actividades inherentes sin embargo, es necesario que tomen en consideración que para lograr mayor eficiencia, en el desarrollo de sus funciones y sus procesos administrativos deben contar con personal, con habilidades y destrezas acordes a las funciones y responsabilidad hacia las actividades que se le otorguen, además es importante mantener al personal con capacitaciones para conservar la información actualizada y evitar ejecutar procesos inadecuados.
- En caso contrario, al seguir aplicando procesos de selección y contratación de personal menos capacitado, las actividades y las funciones administrativas no serán desarrolladas de la mejor manera, pues como menciona Pascual (2019), es necesario seleccionar y contratar personal altamente capacitado para cumplir correctamente los puestos de trabajo y sus funciones, para tener un desarrollo eficiente y eficaz de los procesos administrativos, y así aumentar la satisfacción del cliente.

Conflicto de intereses

No existe conflicto de interés por parte de los autores.

Referencias bibliográficas

- Barahona, H. (2016). *El reclutamiento y la selección del personal en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa modas textiles mundo azul*. Informe Final del Trabajo de Graduación, Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/23158>

- Business School. (22 de Abril de 2021). *¿Cuáles son las fases de un proceso de contratación?* <https://retos-directivos.eae.es/cuales-son-las-fases-de-un-proceso-de-contratacion/>
- Centro de Estudios Superiores Maranathá [CESUMA]. (03 de Febrero de 2022). *Principales fuentes de contratación de personal.* <https://www.cesuma.mx/blog/principales-fuentes-de-contratacion-de-personal.html#:~:text=La%20contrataci%C3%B3n%20de%20personal%20es,de%20una%20reserva%20de%20talentos.>
- Espitia, M. A., & Sáenz, E. (27 de 10 de 2017). *El desarrollo del modelo de contratación de talento humano en el sector público en Colombia.* Universidad Santo Tomás, Bogotá. doi: <http://dx.doi.org/10.15332/tg.pre.2020.00118>
- Fajardo, T., & Fajardo, H. (03 de diciembre de 2020). Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador. (R. C.-j. Sciences, Ed.) *Orbis: revista de Ciencias Humanas*, 16(47), 107-117. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673072>
- Fernández, J. R. (08 de Marzo de 2018). *7 fases que puede tener un proceso de selección.* <https://www.laboral-social.com/7-fases-que-puede-tener-un-proceso-de-seleccion.html>
- Gobierno Provincial de Manabí. (01 de 01 de 2021). *Prefectura de Manabí.* Historia del Gobierno Provincial de Manabí: <https://www.manabi.gob.ec/index.php/historia-del-gobierno-provincial/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación.* México: McGraw Hill.
- Instituto Nacional de Estadística y Censo [INEC]. (2010). *Cifras por provincia. Superficie Territorial Manabí:* <https://www.ecuadrencifras.gob.ec/estadisticas/>
- Jara Martínez, A., Asmat Vega, N., Alberca Pintado, N., & Medina Guzmán, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Ministerio de Transporte y Obras Públicas [MTO]. (Marzo de 2017). *Proyección de la población Ecuatoriana. Por años calendario, según cantones.* https://www.obraspublicas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/03/proyeccion_cantonal_total_2010-202012016-v1.pdf

- Moreira, L. M. (08 de junio de 2018). EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador. 189. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/7763>
- Pascual, R. (2019). *Contratación del personal administrativo no especializado y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis-2019*. Tesis, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/5617>
- Quijano, A., & Silva, K. (2016). *Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de Transportes CIVA-Chiclayo 2016*. Tesis, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/2291>
- Romero, L. M., & Salcedo, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *Signos: Investigación en sistemas de gestión*, 11(Nº 2), 99-117. doi: <https://doi.org/10.15332/24631140.5084>
- Ruíz, V. (08 de Mayo de 2018). *El proceso de selección de personal*. <https://www.emprendepyme.net/el-proceso-de-seleccion-de-personal.html>
- Salgado, J., & Moscoso, S. (2008). Selección de personal en la empresa y las AAPP: de la visión tradicional a la visión estratégica. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 16-24. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829103>
- Sosa, P. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018*. Tesis, Universidad César Vallejo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27117>
- Sucacahua, D. (2018). *Proceso de selección de personal y su incidencia en la gestión del gobierno local de la Municipalidad Provincial de San Roman Período 2016-2017*. Tesis, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca. <https://core.ac.uk/download/pdf/249337515.pdf>
- Torres-Vera, K. (15 de 01 de 2020). *Reclutamiento de Talento Humano en las Empresas Públicas del Perú por régimen laboral*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/14899>
- Vásconez-Samaniego, V. H., Vásconez-Vásconez, H. D., Guerrero-Chávez, F. F., & Neira Altamirano, L. F. (1 de mayo de 2019). Cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de instituciones públicas gubernamentales. (I. d. Koinonía, Ed.) *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 550-562. doi: <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.215>

Zambrano-Montesdeoca, L. (2018). Clima organizacional en el talento humano de las instituciones hospitalarias, Manabí – Ecuador. (F. d. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Ed.) *Quipukamayoc*, 26(50), 11-19. doi: <https://doi.org/10.15381/quipu.v26i50.14720>

El artículo que se publica es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Conciencia Digital**.



El artículo queda en propiedad de la revista y, por tanto, su publicación parcial y/o total en otro medio tiene que ser autorizado por el director de la **Revista Conciencia Digital**.



Indexaciones

