



Selección de personal basada en la gestión de talento humano del gobierno municipal Santa Ana

Personnel selection based on the management of human talent of the Santa Ana municipal government


 <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v8.n3.2024.34-44>

Recibido: 10-06-2024


Aceptado: 11-08-2024

Publicado: 25-09-2024

Hugo Moreira Ponce^{1*}

 <https://orcid.org/0009-0001-5740-2022>

Cruz Verónica Ponce Alvarez²

 <https://orcid.org/0000-0001-7138-9015>

1. Estudiante de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Manabí Ecuador.
2. Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, Magister en Finanzas Mención Tributación Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Manabí Ecuador.

Volumen: 8

Número: 3

Año: 2024

Paginación: 34-44

URL: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/848>

***Correspondencia autor:** hugomor2002@gmail.com

RESUMEN

Esta investigación se enfoca en la selección de personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del cantón Santa Ana, ya que se ha evidenciado inconsistencias en la selección de personal, reflejando un incumplimiento con el manual de selección de personal según la norma 407-02 de control interno, con el objetivo de determinar la incidencia de la gestión de talento humano en el subsistema de selección de personal y resolver la problemática, se evaluó la percepción de los servidores públicos, en donde el 67,4% está de acuerdo con la socialización de las bases del concurso, y el 72,7% considera ajustar el manual a las normas de control interno, para ello se aplicó un enfoque mixto, con métodos cuantitativos y cualitativos, mediante encuestas y observaciones directas, para comprender la eficacia de la gestión, siendo esta efectiva con aspectos a mejorar para optimizar el proceso de selección de personal y la satisfacción de los servidores públicos.

Palabras clave: Incidencia, Manual de selección, Eficacia, Transparencia.

ABSTRACT

This research focuses on the selection of personnel in the Decentralized Autonomous Government (GAD) of the canton of Santa Ana, since inconsistencies have been evidenced in the selection of personnel, reflecting a non-compliance with the personnel selection manual according to standard 407-02 of internal control, with the objective of determining the incidence of human talent management in the personnel selection subsystem and solving the problem, The perception of public servants was evaluated, where 67.4% agree with the socialization of the rules of the competition, and 72.7% consider adjusting the manual to the internal control standards, for this a mixed approach was applied, with quantitative and qualitative methods, through surveys and direct observations, to understand the effectiveness of the management, this being effective with aspects to improve to optimize the personnel selection process and the satisfaction of public servants.

Keywords: Incidence, Selection manual, Efficiency, Transparency.



Creative Commons Attribution 4.0
International (CC BY 4.0)

Introducción

La selección de personal, vista desde una perspectiva internacional, es un proceso que varía considerablemente según las normativas, culturas y prácticas empresariales de cada país, en este contexto la selección de personal no solo busca identificar a los candidatos ideales, sino también asegurar que el proceso sea justo, transparente y alineado con los estándares internacionales de derechos laborales y equidad.

En muchos países, la selección de personal está influenciada por un marco regulatorio que establece directrices claras sobre la no discriminación, igualdad de oportunidades y protección de datos personales, en la Unión Europea, la directiva sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación exige que los empleadores garanticen que los procesos de selección no discriminen por motivos de género, origen étnico, religión, orientación sexual o discapacidad, estas normativas buscan promover un entorno laboral inclusivo y diverso, asegurando que todos los candidatos tengan las mismas oportunidades de ser seleccionados

El proceso de selección de personal en Ecuador incluye varias etapas, desde la publicación de la oferta laboral hasta la evaluación de los candidatos y la toma de decisiones, en este sentido, las empresas ecuatorianas, tanto públicas como privadas, están cada vez más conscientes de la importancia de adoptar prácticas de selección basadas en el mérito y la competencia, evitando criterios subjetivos que puedan llevar a la exclusión injusta de ciertos grupos.

La selección de personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Santa Ana se configura como un proceso integral y sistemático que busca asegurar la incorporación de individuos capacitados y competentes para desempeñar funciones clave en la administración bajo los principios establecidos por (CHARRY VARGAS, 2020), el proceso comienza con una identificación precisa de las necesidades de personal,

lo cual facilita la elaboración de perfiles de puesto detallados y ajustados a los requerimientos específicos de cada cargo, este enfoque no solo optimiza la asignación de recursos humanos, sino que también contribuye a una gestión más eficiente y alineada con las metas organizacionales.

Desarrollo

En la fase de convocatoria, el GAD de Santa Ana emplea una estrategia de difusión amplia y transparente, utilizando plataformas oficiales y medios de comunicación locales para atraer postulantes de acuerdo con Mártil, Amaya, y Guevara, (2020), la transparencia y accesibilidad en las convocatorias son esenciales para promover la equidad y garantizar que los procesos de selección sean justos y abiertos a todos los interesados. Este enfoque asegura que el proceso de selección sea inclusivo y refleje un compromiso con la igualdad de oportunidades, facilitando la atracción de candidatos que cumplan con los estándares establecidos.

El proceso de selección se completa con una serie de evaluaciones rigurosas que incluyen pruebas psicométricas, entrevistas estructuradas y verificaciones de antecedentes, en donde se aplica lo expuesto por: Pinto, Mori, Castro, y Bardales, (2021) sobre la selección por competencias, esta metodología permite evaluar de manera objetiva las habilidades técnicas y competencias conductuales de los candidatos, garantizando que aquellos seleccionados sean los más adecuados para los puestos ofrecidos. Además, el seguimiento y la retroalimentación continua, en donde su rol fundamental es promover la adaptación y desarrollo de los nuevos empleados, asegurando una integración efectiva y un rendimiento óptimo dentro de la organización.

Esta selección de personal se fundamenta en un proceso estructurado y transparente que busca asegurar la idoneidad de los candidatos para los distintos cargos disponibles, este proceso comienza con la identificación de necesidades de personal en

diversas áreas, lo cual es la base para la planificación adecuada de recursos humanos, además, la detección de vacantes se basa en la evaluación periódica de la carga de trabajo y las proyecciones de crecimiento organizacional, permitiendo una respuesta proactiva a las demandas operativas.

Una vez detectadas las vacantes, se elabora un perfil de puesto detallado que incluye requisitos académicos, experiencia laboral y competencias específicas necesarias para el cargo, siguiendo principios similares a los descritos por Moreno, (2020), bajo la teoría de gestión de recursos humanos propuesta por Chiavenato, (2017), donde la definición clara de roles y responsabilidades es fundamental para el éxito organizacional, en este contexto, el perfil del puesto actúa como un marco de referencia para todo el proceso de selección.

Las convocatorias para las vacantes son publicadas en diversas plataformas, incluyendo la página web oficial del GAD de Santa Ana, redes sociales y medios de comunicación locales; esta estrategia de difusión logra ampliar y hacer accesible la información llegue a una audiencia diversa, promoviendo la igualdad de oportunidades y cumpliendo con la transparencia y accesibilidad según la ley orgánica de transparencia LOTAIP, ya que en los procesos de selección son puntos de interés para hacer válido el proceso de atraer talento diverso y reducir sesgos en la contratación.

Los interesados deben presentar su documentación completa, que incluye currículum vitae, carta de motivación y otros certificados relevantes, a través de los canales establecidos, este procedimiento asegura una recolección organizada y eficiente de la información necesaria para evaluar a los candidatos, Caballero, (2024) además, sigue los principios de la teoría de sistemas de control de calidad de Deming (1986), que enfatiza la importancia de la documentación precisa y completa en todos los procesos organizacionales.

Una vez recibidas las postulaciones, el equipo de recursos humanos realiza una preselección basada en el cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos en el perfil del puesto; esta etapa es importante para filtrar a los candidatos que no cumplen con los criterios esenciales, la preselección debe enfocarse en identificar las competencias clave que predican el desempeño exitoso en el puesto, tal y como lo expone Orozco, (2022), posteriormente los candidatos preseleccionados son convocados a una serie de evaluaciones que pueden incluir pruebas psicométricas, exámenes de conocimiento y entrevistas estructuradas, estas evaluaciones permiten medir las habilidades técnicas y competencias conductuales de los postulantes de manera objetiva y sistemática, alineándose con la evaluación basada en competencias, ya que son indicadores críticos del desempeño laboral.

En el contexto del GAD de Santa Ana estas pruebas excedieron su tiempo límite y no fueron ejecutadas a cabalidad generando un incumplimiento a la normativa vigente de selección de personal expedida por la ley de servicio público, además se realizan entrevistas personales, se exploran aspectos como la experiencia laboral previa, las expectativas profesionales y la adecuación a la cultura organizacional del GAD de Santa Ana, además, se busca identificar las fortalezas y áreas de mejora de cada candidato; según Rodríguez, Suárez, y Pírela, (2023) la teoría de la congruencia persona-organización retomada de Kristof-Brown (1996) rescata, la adecuación cultural es fundamental para la satisfacción y retención de empleados, lo cual justifica la profundidad de esta etapa.

El equipo de selección de personal de la unidad de talento humano se reúne para deliberar y tomar la decisión final basándose en un análisis exhaustivo de las evaluaciones de los candidatos, este proceso asegura que la decisión sea objetiva y que el candidato seleccionado sea el más adecuado para el puesto, posteriormente, se

notifica a los candidatos seleccionados y no seleccionados; los seleccionados reciben una oferta formal de empleo que detalla el puesto, salario y beneficios, mientras que a los no seleccionados se les envía una notificación de cortesía.

La fase de inducción y capacitación es esencial para la integración de los nuevos empleados, la unidad de talento humano organiza programas de inducción que incluyen una introducción a la misión, visión y valores de la institución y del departamento al que ha sido contratado, así como una presentación de las políticas internas y procedimientos operativos, Moreno y Rodríguez, (2023) menciona que; la importancia de la formación continua para el desarrollo profesional es el elemento clave para la adaptación al entorno laboral.

Por otro lado esta inducción y capacitación abre una la posibilidad al seguimiento continuo del desempeño de los nuevos empleados, durante sus primeros meses en el puesto incluye evaluaciones periódicas y reuniones de retroalimentación, este seguimiento permite identificar necesidades de apoyo adicional y asegurar una integración exitosa, además la implementación de una política de puertas abiertas y canales de comunicación efectivos es otra práctica que facilita la comunicación bidireccional entre los empleados y la administración, promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo y transparente, lo cual es consistente con lo que menciona Delgado & Rendon, (2020) con la teoría de la comunicación organizacional integra y coordina aspectos como la identidad, la imagen, la cultura, la comunicación interna y las relaciones institucionales, que destaca la importancia de la comunicación efectiva para la cohesión y el rendimiento del equipo.

En el contexto de la contratación y luego de hacer la comunicación organizacional efectiva los seleccionadores se reúnen para continuar con el proceso en la etapa de verificación de referencias y antecedentes,

según Guerrero, (2021) es la etapa donde se contacta a empleadores anteriores y se revisan antecedentes penales y laborales, esta práctica asegura la integridad y confiabilidad de los candidatos para reducir riesgos, que pueden ser inminentes en la contratación, por lo tanto la unidad de talento humano debe asegurarse que el proceso ya puesto en marcha logre su objetivo principal que es reclutar capital humano pertinente, funcional y con las facultades necesarias para desempeñar su cargo.

Por otro lado la política de diversidad e inclusión según Regueiro, (2023) La implementación de políticas y prácticas de diversidad e inclusión no solo es un imperativo ético, sino que también aporta ventajas a las empresas, ya que puede potenciar su capacidad para atraer y retener talento además asegura que el proceso de selección sea inclusivo y que se valore la diversidad en todas sus formas, esto incluye la implementación de medidas para evitar cualquier tipo de discriminación durante el proceso de selección, que argumenta que la diversidad en la fuerza laboral puede mejorar la innovación y la toma de decisiones.

La evaluación del proceso de selección pretende analizar los resultados y se identifican áreas de mejora, esta práctica según Caicedo, (2023) busca llevar a cabo una evaluación de potencial, con el propósito de comprender el posible desarrollo de este grupo dentro de la organización, esto permite evaluar las oportunidades de crecimiento en la empresa y obtener información sobre las brechas en su proceso de formación, destacando la importancia de la evaluación y ajuste continuo de los procesos para lograr la excelencia organizacional.

Materiales y métodos

Diseño

Esta presente investigación está diseñada con un tipo de investigación no experimental, lo que permitió estudiar los conceptos sin alterar el objeto de investigación, esta meto-

dología involucró una colaboración estrecha con la unidad de talento humano para comprender sus procedimientos y evaluar la incidencia de los procesos de selección en el ambiente laboral, y bajo un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos para un análisis integral de la gestión de talento humano y su incidencia en el subsistema de selección del personal, la información literaria se obtuvo de fuentes confiables y se complementó con datos de campo recolectados de forma cualitativa, lo que permitió un análisis minucioso de las variables investigadas, este enfoque mixto facilita un diagnóstico detallado de los procedimientos de contratación y selección de personal en la unidad de talento humano del GAD Santa Ana.

Por lo tanto, para la aplicación del enfoque cualitativo, se realizó un acercamiento de campo mediante encuestas dirigidas a directivos y personal del servicio público en diversas direcciones del GAD Santa Ana, en donde se obtuvo las percepciones de los involucrados sobre la gestión del talento humano y los procesos de selección de personal, adicional a esto se utilizó la técnica de observación para conocer el cumplimiento de la norma 407-02 de control interno, esta observación se realizó en el entorno natural de los servidores públicos, analizando su comportamiento y las actividades que desempeñan.

Mientras que al utilizar el enfoque cuantitativo se empleó para analizar los datos recolectados de manera sistemática, este análisis proporcionó resultados numéricos y porcentuales, permitiendo una comparación concreta y general de los datos y relacionando las causas del problema estudiado, donde facilitó una comprensión profunda de la gestión de talento humano dando una visión amplia y precisa de la problemática.

Participantes

La población de estudio incluyó a 312 servidores públicos del GAD Santa Ana. Para el análisis y la interpretación de resultados, se consideró un cálculo probabilístico para determinar la muestra representativa, que

consistió en 172 servidores públicos, calculada con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%, las encuestas se aplicaron a esta muestra para obtener datos representativos y analizarlos en el contexto de la investigación

Instrumentos

Se utilizó la aplicación de STATS, para calcular la muestra de la población descrita para el objeto de esta investigación, además también se utilizó la plataforma Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) para la tabulación de datos, lo que permitió determinar la confiabilidad y ordenamiento de la información obtenida a través de las encuestas.

Procedimientos

La investigación se fundamentó en un método bibliográfico-documental, recopilando información de diversas fuentes como libros, revistas académicas, informes de investigación y bases de datos en línea, esta metodología proporcionó una base sólida de conocimiento existente sobre el tema, lo que permitió la elaboración de un marco teórico y conceptual robusto y la información obtenida se relacionó con las variables de estudio, brindando un conocimiento detallado y defendiendo el objeto de investigación.

Para esto se propuso un alcance de la investigación descriptivo, enfocado en analizar la información recolectada a través de los métodos utilizados, para describir la situación actual de la gestión de talento humano en el GAD Santa Ana, específicamente en el subsistema de selección de personal, para obtener resultados concretos, además se utilizó la técnica de encuestas para recolectar información directamente de los servidores públicos del GAD Santa Ana, esto permitió conocer las opiniones sobre los procesos de selección de personal y su correcta implementación.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a través de la metodología propuesta dando una visión del objeto de estudio.

1. ¿La Unidad de Talento Humano socializa las bases del proceso de selección y contratación del personal con

los aspirantes, conforme a lo dispuesto por la norma técnica del subsistema de selección de personal?

Tabla 1

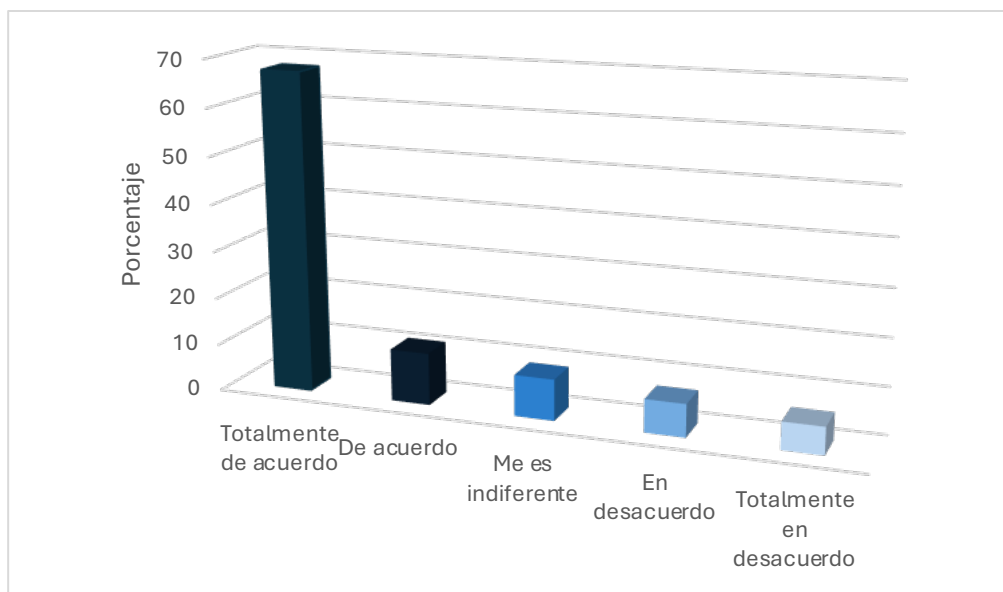
Socialización de bases del concurso

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	116	67,4%
De acuerdo	19	11,0%
Me es indiferente	15	8,7%
En desacuerdo	12	7,0%
Totalmente en desacuerdo	10	5,8%
Total	172	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 1

Socialización de bases del concurso



Análisis e interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada, el 67,4% de los servidores públicos están totalmente de acuerdo en la socialización de bases del concursos de méritos y oposición, por otra parte, el 11,0% esta solo de acuerdo con que socialice, asimismo el

8,7% indica que le es indiferente, mientras que el 7,0% expresan estar en desacuerdo con la socialización el 5,8% dice estar totalmente en desacuerdo con la socialización demostrando que es bueno socializar ya que tiene el índice más alto de aceptación.

2. ¿Es importante que el manual de selección de puestos este ajustado se-

gún las normas de la contraloría general del estado?

Tabla 2

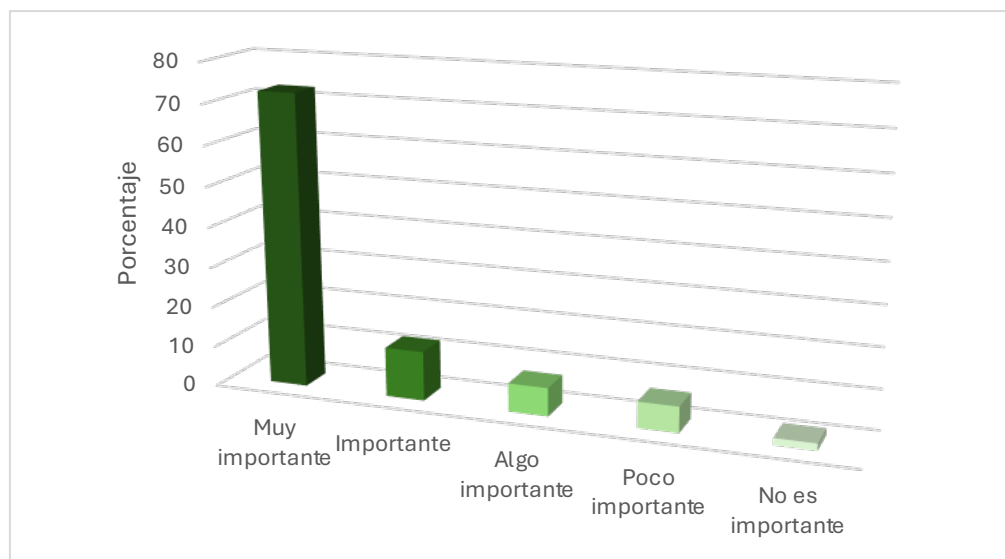
Manual de selección de personal

	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	125	72,7%
Importante	21	12,2%
Algo importante	12	7,0%
Poco importante	11	6,4%
No es importante	3	1,7%
Total	172	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Manual de selección de personal



Análisis e interpretación: En base a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada, el 72,7% de los servidores públicos les importa el ajuste del manual de selección de personal a las normas de la contraloría general del estado, mientras que 6,4% y el 1,7% les parece poco importante y sin importancia apuntando positivamente a la

importancia de la implementación de estas normas demostrando que el manual de selección del GAD es eficiente y se considera bueno, pero debe mejorarlo.

3. ¿Está de acuerdo en la manera en que la unidad de talento humano lleva a cabo la selección de personal?

Tabla 3

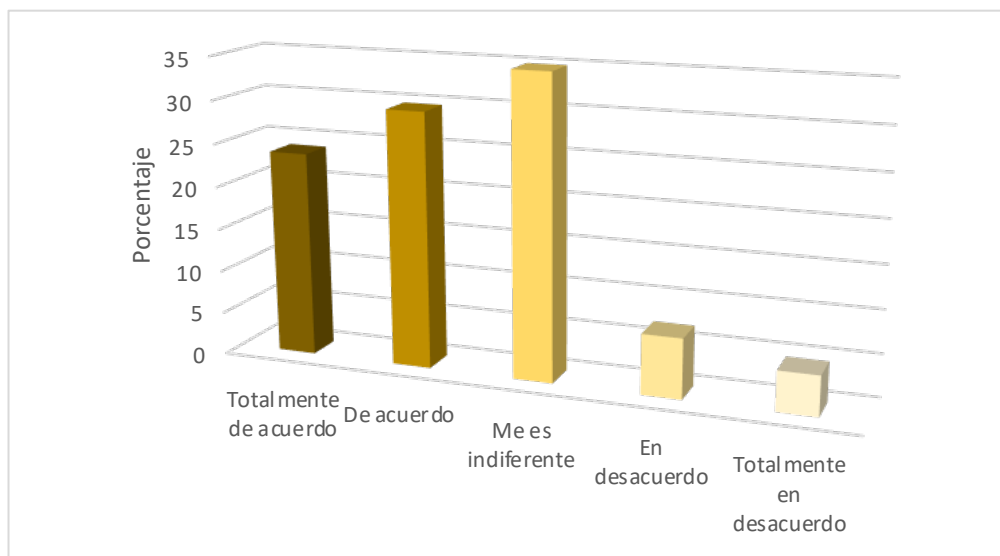
Selección de personal

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	41	23,80%
De acuerdo	51	29,70%
Me es indiferente	60	34,90%
En desacuerdo	12	7,00%
Totalmente en desacuerdo	8	4,70%
Total	172	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Selección de personal



Análisis e interpretación: bajo efectos de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada, el 34,90 % de los servidores públicos le es indiferente la manera en la que la unidad de talento humano lleva a cabo el proceso de selección, mientras que 23,80% y el 29,70% apuntan de manera positiva a la manera en cómo ejecutan el proceso de selección y por último 7,00% y 4,70% apuntan negativamente estando en desacuerdo y en total desacuerdo donde se refleja que, la selección de personal es regular por lo

tanto la unidad de talento humano debe mejorar sus métodos para la ejecución de la contratación del personal del GAD.

Discusión

La gestión de talento humano es muy importante para gestionar los recursos concernientes con la organización y administración del talento humano, por lo tanto (CHARRY VARGAS , 2020) define que la gestión del talento humano comprende una serie de etapas, procesos y sistemas que se estructuran

dentro de una organización con el objetivo de desarrollar, identificar, reclutar, promover y solucionar diversas problemáticas y necesidades que surgen en la empresa, es así que en el GAD del cantón Santa Ana los servidores públicos creen que la Unidad de Talento Humano socializa las bases del proceso de selección y contratación del personal con los aspirantes, conforme a lo dispuesto por la norma técnica del subsistema de selección de personal, en un 72,7 de cumplimiento con estas disposiciones que son parte de la gestión efectiva del talento humano relacionándolo con la selección del todo lo concerniente a el proceso.

Por otro lado, la selección de personal, según (Araujo Caicedo, 2023) menciona que, se debe seleccionar al personal más idóneo que pueda desempeñar las funciones y tareas correspondientes de manera que se ajuste a las necesidades, intereses y metas del trabajador con el fin de cumplir con los objetivos establecidos en la organización y evitar pérdidas económicas, en función de lo antes expuesto la unidad de talento humano debe de contar con un manual de selección de puestos, es por ello que los servidores públicos en un 72,7% lo consideran muy importante que el manual de selección de puestos este ajustado según las normas de la contraloría general del estado, generando confiabilidad en los procesos y selección de personal.

En consecuencia, a esto la unidad de talento humano debe de tener consideraciones en lograr el alcance de los objetivos de personal idóneo a contratar bajo el cumplimiento del proceso que ha logrado implementar es por ello que a partir de los resultados obtenidos en la encuesta, se observa que el 34,90 % de los servidores públicos no muestra interés en cómo la unidad de talento humano gestiona el proceso de selección, en contraste, un 23,80 % y un 29,70 % valoran de manera positiva la forma en que se lleva a cabo dicho proceso, en este contexto (Pardo Honores , 2024) señala que

la información recolectada no representa el final de un proceso, sino el inicio de un plan destinado a mejorar la gestión del personal y las áreas departamentales, esto con el fin de optimizar la selección de personal.

Conclusiones

En conclusión, la Unidad de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Santa Ana cumple de manera adecuada con la socialización de las bases del proceso de selección y contratación del personal, conforme a la norma técnica del subsistema de selección de personal. Esto se evidencia en los resultados de la encuesta aplicada, donde el 67,4% de los servidores públicos está totalmente de acuerdo con la socialización de las bases del concurso, lo cual indica un alto nivel de aceptación y satisfacción con el proceso. Además, un 11,0% de los encuestados está de acuerdo, lo que refuerza la percepción positiva, mientras que un porcentaje menor expresa indiferencia o desacuerdo, lo cual sugiere áreas de mejora en la comunicación y transparencia de estos procesos.

Asimismo, la importancia de ajustar el manual de selección de personal a las normas de la Contraloría General del Estado es destacada por los servidores públicos, con un 72,7% de ellos considerándolo muy importante. Este resultado refleja la relevancia de seguir lineamientos claros y precisos para garantizar la transparencia y la eficiencia en la selección de personal. Aunque un pequeño porcentaje considera que estos ajustes son poco importantes o sin importancia, la gran mayoría apunta a la necesidad de implementar y mejorar continuamente estos manuales para mantener la confianza y la eficacia en los procedimientos de selección. En conjunto, estos hallazgos subrayan la efectividad de la gestión de talento humano en el GAD Santa Ana, aunque también resaltan áreas donde se puede seguir optimizando el proceso.

Bibliografía

- Alvarenga Mártir, E. A., Corvera Amaya, K. M., & Serrano Guevara, M. A. (2020). Transparencia en el proceso de selección y contratación de recurso humano en la Administración Pública durante el periodo comprendido 2014-2018. *Realidad y Reflexión*, 52(52), 29-67.
- Araujo Caicedo, C. (2023). EVALUACIÓN DE RIESGOS OPERATIVOS Y FINANCIEROS EN PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL. Ambato, Ecuador: PUCE. Obtenido de <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/8cd00af9-3d89-497f-a115-ef99c4d9221a/content>
- Caballero, Y. G. (2024). La evolución de la gestión de la calidad y sus dimensiones: Seguridad y Capacidad de respuesta. *Análisis teórico. Gestión en el Tercer Milenio*, 27(53), 493 - 511. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/28395/21068>
- CHARRY VARGAS, S. (2020). SELECCIÓN DE PERSONAL. Bogotá, Colombia: FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA.
- Chiavenato, I. (2017). *Planeación estratégica*. México: McGraw Hill.
- Contreras Delgado, O., & Garibay Rendón, N. (2020). Comunicación organizacional: Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina. *Inmediaciones de la Comunicación*, 43-70.
- Moreno, M. R., & Rodríguez, D. T. (2023). Obtenido de <http://revista.escolme.edu.co/index.php/cies/article/view/464/507>
- Orozco, W. D. (2022). Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/7da6fb88-ea9e-4a6d-9398-d177525bc365/content>
- Pardo Honores, E. (2024). Evaluación del desempeño como herramienta para análisis del rendimiento del personal. Caso: Empresa Municipal de Aseo Santa Rosa Emasep. Guayaquil, Ecuador: Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil.
- Regueiro, A. M. (2023). Obtenido de https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/34524/MazariasRegueiro_Ana_TFG_2023.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Rodríguez, L. A., Suárez, R. G., & Pírela, C. A. (2023). Obtenido de <https://revistas.uninunez.edu.co/index.php/aglala/article/view/2346/1641>
- Saldaña Pinto, C., Saavedra Mori, F., Alejandría Castro, C., & Delgado Bardales, J. (2021). Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores, dirección de operaciones agrarias de Tarapoto - región San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 5835-5863.
- Salinas Guerrero, C. (2021). LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA DAG SOLUCIONES & ASOCIADOS. Ambato, Ecuador: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.

Cómo citar: Moreira Ponce, H., & Ponce Alvarez, C. V. (2024). Selección de personal basada en la gestión de talento humano del gobierno municipal Santa Ana. *UNESUM - Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria*, 8(3), 34-44. <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v8.n3.2024.34-44>