

## La gestión del talento humano en las entidades públicas: Una revisión literaria

José Luis Carazas Chávez<sup>1\*</sup>, Orlando Alarcón Díaz<sup>1</sup>, Cinthia Gonzales Vásquez<sup>1</sup>, Miriam Cecilia Zapata Garay<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Perú.

\*Autor para correspondencia: José Luis Carazas Chávez, joseluiscarazaschavez@gmail.com

(Recibido: 17-12-2023. Publicado: 31-12-2023.)

DOI: 10.59427/rcli/2023/v23cs.3507-3513

### Resumen

*El objetivo principal de este artículo fue realizar una detallada evaluación de la gestión del talento humano en las entidades públicas a través de una exhaustiva revisión de la literatura disponible. Se empleó una metodología de investigación bibliográfica para recopilar información relevante y analizar los juicios conceptuales pertinentes relacionados con el tema. La revisión se llevó a cabo mediante un análisis crítico de diversas publicaciones en revistas científicas indexadas en las bases de datos Scopus, Scielo y Web of Science, reconocidas por su notable influencia en la comunidad científica global. Este estudio contribuyó a identificar la incidencia de los diversos factores involucrados y su importancia en el progreso personal e institucional. Los resultados obtenidos proporcionaron una perspectiva sobre el grado de organización de las publicaciones existentes sobre esta temática en las bases de datos mencionadas.*

**Palabras claves:** Gestión, talento humano, entidad pública.

### Abstract

*The main objective of this article was to carry out a detailed evaluation of human talent management in public entities through an exhaustive review of the available literature. A literature research methodology was used to collect relevant information and analyze pertinent conceptual judgments related to the topic. The review was carried out through a critical analysis of several publications in scientific journals indexed in the Scopus, Scielo and Web of Science databases, recognized for their notable influence on the global scientific community. This study helped to identify the influence of the various factors involved and their importance on personal and institutional progress. The results obtained provided a perspective on the degree of organization of the existing publications on this topic in the aforementioned databases.*

**Keywords:** Management, human talent, public entity.

## 1. Introducción

La gestión del talento humano comprende el colectivo de procedimientos y mecanismos utilizados por una entidad en aras del reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo, retención y conducción del personal de modo efectivo maximizando las fortalezas, sistematizando las predisposiciones e idoneidades de los trabajadores con los propósitos y realidades del corporativo en la búsqueda de la creación de un contexto de labores favorable para el progreso, así como para el alcance de las metas institucionales. Sobre el tema, Carvajal (2021) ha sostenido que, la realidad actual proyecta mayúsculos desafíos para las empresas en la medida que la carencia de recursos, la mundialización, la variedad, los avances vertiginosos, la competitividad, la demanda inminente por el desarrollo de niveles idóneos y la excelencia en la generación de productos y prestaciones, la accesibilidad a estándares apropiados de comunicación ha obligado el replanteamiento de los métodos laborales de cara a la incorporación de actividades que contribuyan al ofrecimiento de respuestas rápidas y asertivas a lo que la colectividad aguarda de la administración, que debe considerar a las personas como lo más valioso que poseen y en consecuencia modificarse en pro de la adaptación al nuevo contexto demandado desprendiéndose de la ancestral estructuración de los recursos humanos para transitar hacia un nuevo gobierno de los seres humanos que la laboran en las organizaciones públicas.

La administración de la aptitud humana se relaciona con aquellos procesos que se desarrollan para la atracción e incorporación de otros aliados, así como a la retención de servidores al interior de la entidad centrándose en resaltar a quienes ostentan elevadas fortalezas en el espacio laboral. Sin embargo, Solano et al. (2023) han advertido que, las corporaciones suelen hacer frente a escenarios que limitan el desarrollo de ejercicios de conducción del talento humano en términos de incorporación y retención de los más perspicaces y capaces en aras de la cobertura de los cargos esenciales que necesitan ser asumidos de modo ágil y flexible adecuándose prontamente a los requerimientos del mercado, que pueden observarse obstaculizados por la carencia de fondos monetarios que limitan el ofrecimiento de bondades y proyectos que permitan reconocer y fidelizar al capital humano que es de relevancia para las entidades, porque contribuye a la incorporación de la gente más talentosa y calificada en aras de la generación de un escenario laboral positivo y opciones de progreso organizacional. De acuerdo con Torres et al. (2021) en términos de administración del personal las organizaciones no han considerado los espacios próximos de progreso trayendo consigo que no se realice el análisis que corresponde que tiene incidencia y que generan la diferenciación de la plantilla asociada con la inversión en tecnología y las exigencias sucesivas o no de los diferentes escenarios, a pesar que, las previsiones de trabajadores advierten una situación restringida invitando a las entidades a repensar de modo distinto y no ofrecer una lectura lineal del contexto, siendo necesario no prescindir del planeamiento a fin de que se promueva el ejercicio de una proximidad exitosa ajustada a lo posible a través de actividades que posibiliten la determinación del número y qué servidores son competentes para asegurar la operatividad eficaz de las instituciones en los distintos espacios y que se garantice una apropiada administración de los recursos humanos.

Al respecto Bohórquez et al. (2020) han señalado que, en todo el mundo los corporativos vienen adecuando modificaciones acordes con las preferencias del contexto; no obstante, escasas son las que se han orientado a la implementación de otros regímenes en exclusiva para la administración del talento humano, por, los cuales permitan despertar el interés a la realización de las tareas determinadas en la medida que las labores no son valoradas, menos recompensadas, generando lógicamente, desagrado que reduce el rendimiento en la entidad. En aras de que los servidores experimenten mejores sensaciones es pertinente la creación de un ecosistema de trabajo apropiado que produzca confianza en circunstancias del desenvolvimiento laboral; esto es, haya escenarios idóneos para el ejercicio de un mejor trabajo, encuadrado en la prosperidad de los colaboradores. Contrariamente, un gran número de corporaciones han optado por el desarrollo de mecanismos en el bien o prestación soslayando al talento humano, a pesar que cumple un rol relevante, como el activo más notorio de la institución. La investigación resulta significativa al proporcionar, desde una óptica epistemológica, un conjunto de conocimientos y teorías que fundamentan la relevancia de tratar la gestión del talento humano en las instituciones públicas a través de una revisión bibliográfica. Desde un enfoque práctico, estos aportes intelectuales se convierten en una valiosa fuente de información para aquellos involucrados en actividades relacionadas con este tema. El propósito principal consistió en llevar a cabo una revisión bibliográfica sistemática centrada en la administración del talento humano en las instituciones públicas, y los objetivos específicos se plantearon de la siguiente manera: identificar los elementos que fomentan la publicación sobre la administración del talento humano y resaltar la importancia de dichas publicaciones en relación con el tema.

## 2. Metodología

La metodología adoptada para el desarrollo de la investigación se basó en un análisis documental de la literatura. Se seleccionaron cuidadosamente veinte publicaciones científicas procedentes de revistas indexadas en reconocidos repositorios de datos, como Scopus, Scielo y Web of Science, las cuales se detallan en la tabla 1. Estas publicaciones fueron sometidas a un análisis exhaustivo con el fin de recopilar e interpretar datos relativos a la gestión del talento humano y comprender su repercusión en las instituciones públicas.

**Tabla 1:** Organización de los artículos referenciados, dispuestos en secuencia cronológica basada en el año de publicación y la fuente de información empleada.

Base de datos	Año de publicación					Total
	2019	2020	2021	2022	2023	
Scopus	5	2	2	3	2	14
Scielo	1	1	2			4
Web of Science				1	1	2
Total	6	3	4	4	3	20

### 3. Resultados

La realización de esta investigación ha implicado la búsqueda de información relevante asociada al tema abordado, en la cual, acorde con Olivios et al. (2023) ante las transformaciones competitivas los procesos de gestión del talento humano se han convertido en una herramienta muy relevante en toda corporación pública teniendo en cuenta que no sin antes para el contrato de colaboradores se consideraba la antigüedad y la educación como elementos importantes que debieran poseer los postulantes, sin embargo, actualmente se advierte un preclaro planeamiento, elección de servidores, posición analítica de los cargos, desenvolvimiento, valoración e incorporación en aras de la gestión óptima del tiempo y de los fondos que se posee para el desarrollo de cada tarea. La administración de los recursos humanos implica una línea importante en la esfera pública consolidándose cuando el patrimonio humano es percibido como el eje central de la entidad que necesita generar procesos comunicacionales constantes entre todos los integrantes y propiciar el establecimiento de un ecosistema laboral favorable que coadyuve al progreso institucional.

Toro & Pulido (2023) han indicado que, la capacidad humana es considerada como el activo no tangible más meritorio en una corporación; ante ello, para el cargo público, la GTH se circunscribe como el mecanismo fundamental para la generación de valor que favorezca los procedimientos de administración y el cumplimiento de los propósitos organizacionales. Empero, el alistamiento y progreso de las personas en las entidades en forma paulatina han tratado de responder a los desafíos y demandas del contexto, aunque subsisten procesos encaminados bajo una perspectiva funcionalista cuya finalidad gira alrededor del establecimiento de acciones procesuales de control de los servidores para ofrecer respuesta a una actividad consignada que ha traído consigo la inhibición de acciones creativas e innovadoras en el ejercicio de las funciones.

Ávila et al. (2022) han referido que, la realidad compleja de las nuevas tendencias exige de la idoneidad humana la realización de actividades encaminadas al desarrollo de la capacidad de las entidades desde lineamientos innovadores, participativos, éticos, justos y equitativos. Ante ello, las entidades se han visto en la probabilidad de edificar ventajas competitivas a partir del entendimiento de las personas, que necesitan participar del progreso en la tecnología que está produciendo efectos en todas las facetas de los procedimientos del talento humano, la regeneración institucional, otros orígenes competitivos y el saber en su calidad de patrimonio intelectual considerando que, la administración de recursos humanos es apreciada como el elemento que origina el rendimiento teniendo en cuenta la gestión del conocimiento y la práctica que orienta a la agregación de valor y la tecnología como insumo de transformación que incide en el modo de realización de las tareas y en la conducción del personal en la organización.

Solís et al. (2022) han confirmado que, uno de los recursos más importantes que requieren mayor diligencia son los RRHH en la medida que dinamizan a toda la corporación. A partir de las diferentes esferas de una entidad, la GTH es la que provoca más esmero, porque viabiliza el alcance de escenarios que contribuyan en un elevado progreso institucional. En tal sentido, últimamente se ha percibido mucho interés al respecto, entreabriendo traspaso al manejo humano, societal y comprometido. Sin embargo, considerando que el ecosistema se ha tornado en forma repentina más precario es probable que las empresas operativicen con un financiamiento limitado para las personas y se orienten hacia una plantilla de servidores más reducida soslayando la importancia que advierten y por lo mismo necesitan encaminarlos al logro de los objetivos formulados mediante el empleo de una serie de herramientas administrativas a fin de facilitar un mejor ejercicio de las tareas y en consecuencia el logro próximo y futuro de las distintas actividades planificadas conduciendo de la mejor manera a los servidores, buscando un buen rendimiento, captando al recurso competente que favorezca a la institución.

Gallego et al. (2022) han sostenido que, las transformaciones ocurridas actualmente en el contexto de labores inducidos por alejamiento societal como consecuencia de la emergencia sanitaria han afectado la prosperidad de los trabajadores; por tanto, la GTH debe orientarse al desarrollo de ejercicios destinados al aumento de la complacencia de los servidores, el incremento de la responsabilidad y la reducción del estrés en las actividades laborales que contribuya de modo favorable a la ventura de los colaboradores que conduzca a lograr los propósitos

relevantes aprovechando el agrado y el compromiso de los participantes que permita un desenvolvimiento idóneo en el devenir del tiempo a través de la unificación de los aspectos físicos, cognitivos, sociales y emocionales.

Álvarez et al. (2022) han advertido que, los expertos exhortan a las entidades a realizar inversiones en regímenes perfeccionados de datos sobre el talento humano considerando que se instituye en una competencia directamente relacionada con la dinámica institucional vinculada con la GTH en razón de una aptitud activa y relevante, predisposición para el mejoramiento de los procedimientos de adopción de determinaciones. Sin embargo, puede presentarse limitaciones entretanto, las entidades se centren tan sólo en los aspectos monetarios descuidando el abordaje sustentable, que en la actualidad constituye un lineamiento importante en la administración inteligente; ante ello, las corporaciones necesitan emplear recursos presupuestales, societales y medioambientales de cara a la generación de un mejor futuro que considere los desafíos del escenario contemporáneo a los que se pueden enfrentar los servidores de los corporativos.

Reyes et al. (2021) han enfatizado que, la gestión de personal implica procedimientos esenciales para engrandecimiento y progreso de un corporativo siendo los seres humanos la razón de ser de toda institución cuya competencia asociada con las determinaciones que adoptan diariamente producen ventajas competitivas en el contexto laboral considerando que los corporativos han sido creados para la satisfacción de las insuficiencias y exigencias de la colectividad mediante productos y prestaciones idóneas para la cual se demanda de seres humanos que tengan el perfil para el cargo, porque constituyen el activo más relevante y el que produce opciones favorables, porque son quienes implementan lo planeado en el contexto de los procedimientos de gestión que, a partir de una selección apropiada de trabajadores se puede presagiar el desenvolvimiento laboral, así como diseñar el planeamiento de actualización en aras de la disminución de brechas, reducción de los niveles de rotación, disminuciones temporales de adecuación de labores, eliminación de costes y financiamientos innecesarios que podría redundar de manera desfavorable en la corporación.

Acurio et al. (2020) han señalado que, la administración de los recursos humanos comprende la unidad de gestión de los trabajadores orientada a la organización y ejecución de tareas que satisfagan las demandas establecidas considerando las transformaciones societales y el impulso de otras maneras de vinculación de labores asociadas con el surgimiento de nuevos modos de trabajo, personal preparado y un espacio apropiado de los cargos con competencias inherentes para el cumplimiento de las actividades implementando habilidades efectivas y eficientes, constantes y blandas en aras de la generación de cambios en la configuración institucional. Por tanto, la gestión del personal busca capturar, así como el desarrollo, la motivación y el entrenamiento de los servidores para el aseguramiento de la efectiva funcionalidad organizacional.

Barrios et al. (2020) han enfatizado que, el escenario de las empresas se ha identificado el rol importante que apuesta el talento humano en la generación de valor de las corporaciones, a la vez que, las transformaciones del contexto están exigiendo a cambiar el entorno institucional situando de notoriedad la relevancia del manejo de los recursos humanos como la fase fundamental de la adecuación a la realidad en la medida que el modo cómo cada entidad postula las modificaciones se subordina a la prontitud de adaptación, la producción de puntos de vista novedosos y la implementación de otras prácticas institucionales que fomenten nuevos procedimientos para ofrecer respuesta a las perturbaciones del contexto en situaciones cambiantes de modo vertiginoso, convirtiéndose la gestión de personal en un factor central de la prosperidad institucional.

Ramírez et al. (2019) han afirmado que, la GTH comprende el desarrollo de caracteres competitivos en aras de la implementación y generación de una estructuración institucional orientada a la dotación de recursos que contribuyan al alcance exitoso de logros, anticipando y gerenciando en equipo el cambio buscando la creación constante de mecanismos que aseguren la razón de ser del corporativo fortaleciendo la concepción de que las personas son entendimiento y no recursos que pueden disponerse a como dé lugar, para lo cual por el contrario se debe valorar las actividades que implementan a través de sus capacidades y potenciar los procedimientos de progreso, planeamiento y mejora de las particularidades y de los colectivos en el contexto de la corporación sin descuidar que, en la actualidad ante los requerimientos de otras destrezas, fuerza de labores que degenera, reciedumbre de las oportunidades de trabajo, aspectos políticos, económicos y societales que cruzan las entidades es imperativo el desarrollo de dinámicas que contribuyan, a partir de la competencia humana, a la consolidación de las metas organizacionales.

Cori et al. (2019) han expresado que, preexisten un conglomerado de entidades que desatienden y desestiman el elemento relevante que poseen al interior, el promotor principal que es la persona, el talento humano, cuya administración debe encaminarse a la explotación de las competencias y los saberes de su profesionalismo de cara al establecimiento de destrezas que coadyuven al fortalecimiento del desarrollo organizacional. Para ello, se tiene que reconocer la trascendencia de los seres humanos en los corporativos; no obstante, se demandan logros con bastante insistencia sin tener en cuenta sus estados emocionales y contribuciones, razones más que suficientes para que la GTH se convierta un desafío en las corporaciones de hoy que radica en la creación de medios ventajosos por los cuales los trabajadores traten de asumir compromisos con los propósitos institucionales.

Agudelo (2109) ha explicado que, no se debe dimensionar al talento humano como objeto de la corporación, sino como individuo que se interrelaciona con colectivos endógenos y exógenos que normalizan la presencia de la entidad, reforzando los aspectos éticos, distintivos y liderazgos que coadyuven al alcance de los propósitos y a la adecuación permanente a un contexto activo y volátil. Por tanto, la GTH necesita centrarse en la incorporación de saberes que viabilicen a los servidores hacia el desarrollo de capacidades para el desempeño óptimo de las actividades encomendadas, aumentando el rendimiento y las motivaciones a fin de que se conviertan en ventajas competitivas ajustando el proceso a las obligaciones del corporativo y lograr la sustentabilidad en escenarios de profundas evoluciones que necesitan de empresas que adviertan flexibilidad y adecuación que alcancen incorporar a la GTH elementos como el ejercicio del liderazgo y de facultades, el planeamiento estratégico asociado con la actualización y de educación de empleados que contengan un régimen de apreciación y control en aras de permitir que los participantes obtengan variadas habilidades en un espacio de permanente aprendizaje.

Jara et al. (2019) han detallado que, para conducir y gestionar las entidades se necesita de seres humanos con la idoneidad, capacidad y profesionalismo desde el plano gerencial hasta los servidores inmediatos para que asuman los puestos de trabajo en razón de las demandas; esto es, la cobertura de niveles que contribuyan al ofrecimiento de una administración apta, recogida en la GTH como una serie de estrategias y ejercicios necesarios para desarrollar compromisos de manejo de colaboradores ejercitando procedimientos de incorporación, selección, actualización, distinciones y valoración del desenvolvimiento tratando de lograr resultados óptimos en materia de generación de valor para el corporativo mediante un colectivo de actividades orientadas a ostentar en todo el tiempo del grado de saberes, aptitudes y destrezas en la consecución de resultados pertinentes para destacarse en el contexto vigente y próximo. Ferreiro et al. (2019) han señalado que, las competencias y los saberes humanos advierten una relevancia en cualquier corporación, siendo las personas con talento calificado quienes delinean mecanismos, implementan programas, establecen los propósitos y conducen acciones para lograrlos en la medida que un corporativo opera con colaboradores para la atención de las insuficiencias de la gente. Las entidades buscan convertirse en exitosas capaces de transformar el saber en datos útiles y transmitirlos a sus usuarios, provisosores y los demás miembros de la institución de manera que incida favorablemente, para lo cual se requiere de la GTH, pero retribuyendo y compensando, propiciando un ecosistema laboral agradable situaciones que deben ser consideradas por los directivos de la corporación.

Vera & Blanco (2019) han afirmado que, la GTH contribuye al mejoramiento del desenvolvimiento de los servidores en las corporaciones siendo fundamental que para ello se implementen mecanismos, medios y factores que permitan una competencia efectiva en el contexto actual concibiendo a las personas como ejes centrales requiriendo de la optimización permanente desde una concepción innovada, activa y profesional, a partir de las cuales se encamine y corrobore una auténtica interrelación entre los aspectos sociales y económicos sin soslayar las concepciones de distintos formatos y perspectivas contemporáneas, debido a que estos saberes se pueden instituir en vehículos valiosos para la delineación y mejoramiento de los sistemas de administración de recursos humanos en las corporaciones.

## 4. Discusión

En esta parte del texto se revisan y estudian los hallazgos vinculados al tema, basándose en las aportaciones de Bohórquez et al. (2020) quienes han señalado que, a nivel global, las empresas están adaptando cambios acordes a las preferencias del entorno; sin embargo, son pocas las que se han enfocado en la implementación de sistemas exclusivos para la gestión del talento humano, los cuales puedan incentivar el interés por realizar tareas específicas, especialmente cuando estas no son valoradas ni recompensadas adecuadamente, lo que naturalmente genera descontento y reduce el rendimiento en la organización. Para que los empleados experimenten sensaciones más positivas, es esencial crear un entorno laboral que genere confianza durante el desarrollo de las actividades laborales, proporcionando escenarios propicios para realizar un trabajo de calidad, en consonancia con el bienestar de los colaboradores. No obstante, muchas empresas han optado por desarrollar mecanismos que priorizan el beneficio económico o prestaciones, descuidando el factor humano, a pesar de ser este el activo más destacado de la institución.

Se condice con las contribuciones de Carvajal (2021) ha argumentado que la realidad actual presenta importantes desafíos para las empresas, dado que la escasez de recursos, la globalización, la diversidad, los avances tecnológicos rápidos, la competitividad y la creciente demanda por niveles óptimos de desarrollo y excelencia en la producción de bienes y servicios, así como el acceso a estándares adecuados de comunicación, han obligado a replantear los métodos de trabajo. Esto implica la incorporación de actividades que permitan ofrecer respuestas rápidas y precisas a las necesidades de la comunidad. La administración debe considerar a las personas como su recurso más valioso y, en consecuencia, adaptarse al nuevo contexto, abandonando las estructuras tradicionales de gestión de recursos humanos y avanzando hacia un enfoque centrado en un nuevo gobierno de los individuos que trabajan en las organizaciones públicas.

## 5. Conclusiones

Se realizó una exhaustiva revisión bibliográfica sistemática que se enfocó en los artículos publicados en revistas indexadas en las bases de datos de Scopus, Scielo y Web of Science, abordando el tema de la gestión del talento humano en las instituciones públicas. Estas investigaciones han sido realizadas de manera meticulosa a lo largo de los últimos años. Las investigaciones revisadas han señalado que los diversos aspectos relacionados con la gestión del talento humano requieren del establecimiento de estrategias por las cuales se valore a las personas como el activo más importante y, por ende, ajustarse al entorno cambiante, dejando atrás las prácticas convencionales de administración de recursos humanos y evolucionando hacia un enfoque centrado en una nueva forma de dirigir a los empleados que laboran en las entidades públicas. Se ha subrayado la relevancia de los estudios relacionados con la gestión del talento humano, dado que ofrecen datos esenciales para abordar de manera efectiva esta temática por parte de los líderes que conducen las entidades públicas.

## 6. Referencias bibliográficas

- Acurio, J. A., Álvarez, L. K., Manosalvas, L. R., & Amores, J. E. (2020). Modelo de gestión del talento humano para la empresa Contigo S. A del cantón Valencia, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 93-100.
- Agudelo, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*. 15(1), 116-137.
- Álvarez, F. J., Stone, D. L., Castaño, A. M., & García, A. L. (2022). Human Resources Analytics: A systematic Review from a Sustainable Management Approach. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(3), 129 – 147.
- Ávila, H., Olmos, D., Quispe, G. C., & Díaz, L. P. (2022). Talento humano en la cuarta revolución industrial. *Revista venezolana de Gerencia*, 27(97), 161-169.
- Barrios, K del C., Olivero, E., & Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*. 31(2), 55-62.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*. 12(3), 385-390.
- Carvajal, A. L. (2021). Gestión actual del talento humano: contexto universitario. *Revista Nacional de Administración*.12(2), 185-198.
- Cori, S. L., Hadi, M. M., & Pacovilca, O. V. (2019). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en una Universidad de Huancayo. *Opción*, 89(2),1266-1288.
- Ferreiro, F. J., Del Campo, M. O., & Camino, M. (2019). La formación y la gestión del talento en las empresas más valoradas en recursos humanos en España. *Contaduría y Administración*. 64 (3), 1-21.
- Gallego, J. F., Pagan, E., Sánchez, J., & Guijarro, M. (2022). The influence of leadership styles and human resource management on educators' well-being in the light of three Sustainable Development Goals. *Academia*. 35(2), 257-277.
- Jara, A. M., Asmat, N. S., Alberca, N. E., & Medina, J. J. (2019). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana De Gerencia*, 23(83), 740-760.
- Olivos, L. M., Olivos, M. A., Cortez, F., & Campos, J. A. (2023). Perspectivas de la gestión del talento humano en el sector público de Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 29(1), 277-288.
- Pedraza, N. A., & González, A. L. (2021). Capital humano, aprendizaje, satisfacción y compromiso en el desempeño de instituciones educativas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(96), 1019-1040.
- Ramírez, R. I., Espíndola, C. A., Ruiz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*. 30(6), 167-176.
- Reyes, M. D., Gómez, A., & Ramos, E. V. (2021). Desafíos de la gestión del talento humano en tiempos de pandemia COVID 19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 232-236.
- Solano, V. V., Cavero, H. N., Chalco, F.T., & Núñez, L. A. (2023). Estrategias de Gestión del Talento en Pymes peruanas. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(Edición Especial 10), 954-966.
- Solís, M. A., Palomino, M. R., Alanya, J., & Vera, G. G. (2022). Recursos humanos y gestión empresarial en Ingelectros Perú S. A. en Los Olivos-Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 28(Especial 5), 210-219.

Toro, E., & Pulido, S. J. (2023). Innovación de la gestión del talento humano en el sector público. *Revista Mexicana de Análisis Político y Administración Pública*. 12(23), 7-35.

Torres, M., Lao, Y. O., & Pérez, M. C. (2021). Planeación prospectiva estratégica de recursos humanos. *Retos de la Dirección*. 15(1), 88-103.

Vera, A., & Blanco, A. B. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*. 29(74), 25-44.