

La Gestión Estratégica en la Gestión del talento Humano en los municipios

Miriam Torres Moran^{1*}

¹ Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Perú.

* Autor para correspondencia: Miriam Torres Moran, miriam-torres@hotmail.com

(Recibido: 10-12-2023. Publicado: 31-12-2023.)

DOI: 10.59427/rcli/2023/v23cs.3949-3955

Resumen

La comprobada relación entre una gestión efectiva del talento humano y el rendimiento óptimo de una organización ha sido ampliamente documentada en el ámbito privado. El presente estudio se propone aportar evidencia empírica sobre esta relación en el contexto del sector público, específicamente en las entidades territoriales locales. Sobre la metodología empleada, se realizó una revisión bibliográfica exhaustiva de la literatura especializada científica sobre el talento humano y su gestión por medio de revistas indexadas en repositorios arbitrados correspondiente a los últimos cinco años. Se determinó que, se deberían dirigir esfuerzos hacia la mejora de la gestión del talento humano a nivel territorial, con el objetivo de aumentar la eficacia de las instituciones municipales en la prestación de servicios y en la satisfacción de las demandas sociales.

Palabras claves: *Gestión Estratégica, Gestión del talento Humano, Municipios.*

Abstract

The proven relationship between effective human talent management and optimal performance of an organization has been widely documented in private sphere. The present study aims to provide empirical evidence on this relationship in context of public sector, specifically in local territorial entities. Regarding methodology used, an exhaustive bibliographic review of the specialized scientific literature on human talent and its management was carried out through journals indexed in refereed repositories corresponding to last five years. It is determined that efforts should be directed towards improving the management of human talent at the territorial level, with aim of increasing the effectiveness of municipal institutions in the provision of services and in satisfying social demands.

Keywords: *Strategic Management, Human talent management, Municipalities.*

1. Introducción

Se comprende como existe un desafío para el rendimiento de la gestión, este se orienta a garantizar la prestación adecuada, eficiente y eficaz de los servicios públicos por parte del Estado ha sido y continúa siendo una prioridad para la administración pública y los gobiernos, particularmente en naciones en desarrollo como Perú, con el propósito de fortalecer la capacidad del Estado para brindar servicios a la ciudadanía y acercarlo a esta, se promovieron una serie de reformas en el país que requerían modificaciones en su funcionamiento. Desde el cambio de paradigma de la gestión, la priorización de la meritocracia y demás que buscaron modificar el modelo centralizado en los puestos eternos gracias a la rotación de los trabajadores, en esto los municipios asumieron un papel central en la implementación de políticas públicas, la prestación de servicios y el impulso del desarrollo territorial, consolidándose como la principal unidad político-administrativa del Estado.

Para el éxito de este nuevo modelo, es esencial que las entidades municipales dispongan de un capital humano capacitado, motivado y comprometido con sus objetivos institucionales, por ello, en el ámbito de la literatura especializada en descentralización se resalta como, la especialidad de la gestión se debe construir en base a dos tipos, el liderazgo y la liberación de capacidades, impulsar el desarrollo para perfeccionar el funcionamiento del capital humano y capturar nuevos talentos para garantizar el éxito. (Mapartida et al, 2021).

Sin embargo, estos modelos de éxitos en base a las experiencias locales y conceptos no terminan por verse reflejados en los municipios al no encontrar la eficiencia esperada, esto se puede observar en los premios de excelencia donde participan todas las entidades estatal, de esta forma, se pueden evidenciar problemas agudos sobre la gestión del talento humano por la falta de capacidad para gestionar los recursos a pesar de contar con planillas costosas y remuneraciones superiores al mercado, teniendo como algunos posibles factores los favores políticos, la corrupción, falta de interés por el talento humano y demás que deterioran la finalidad de la función pública.

2. Bases teóricas de la investigación

La función pública

Esta es fundamental dada su naturaleza según Gonzales et al (2021) en las actividades realizadas por instituciones gubernamentales y agentes para cumplir con competencias y responsabilidades establecidas por la ley, de mismo modo, Ordóñez y Davila (2021) precisaron como estas abarcan la prestación de servicios esenciales y la regulación de diversas actividades en la sociedad por medio de los propios funcionarios, quienes cumplen en rol de servidores ante una necesidad de la población y trasladan la información desde la entidad al administrado.

Se destaca de esta forma que, la función pública se caracteriza por principios como la legalidad, la imparcialidad, la eficiencia, la transparencia y la rendición de cuentas, que par Palacios (2022) buscan garantizar un ejercicio responsable y ético del poder estatal, orientado al beneficio común de la sociedad, de igual forma Díaz (2022) expresa como la necesidad y congruencia de estos principios se orienta hacia actuaciones formales establecidas previamente en la legislación, la rigidez con la que se realizan las acciones a fin de garantizar la transparencia, los plazos razonables sobre las actuaciones para evitar a largo plazo un desperdicio de capital en los esfuerzos humanos sobre labores simples y la responsabilidad sobre los actos de funcionarios durante el ejercicio de su función como a posterior sobre los actos realizados.

En cuanto a la situación específica de América Latina, la función pública Huaraca (2023) precisó ha sido históricamente subordinada e instrumental en comparación con países desarrollados, en nuestra realidad los funcionarios han sido colocados en los puestos por favores políticos, agrega Chuchón (2023) sin cumplir con las cualidades técnicas mínimas o capacidades suficientes, situación que no solo ha generado la deficiencia de la gestión si no, la inestabilidad laboral e incluso el mal manejo de los recursos estatales al modificarse las planillas a gusto de cada gestión gubernamental.

Por lo cual, en el país se vieron esfuerzos para lidiar con la propia carga de los funcionarios ineficientes a través de las contrataciones por prestaciones de servicios y consultorías que buscaban el talento para ser contratados por determinados proyectos y cumplir funciones que correspondían a los funcionarios, pero, escapaban de sus capacidades. Este escenario ha generado un gran desbalance patrimonial en los gobiernos municipales dado que es posible indicar como ha existido un doble pago tanto en los funcionarios contratados como los externos en consultorías y prestaciones de servicio por no contar con un adecuado sistema meritocrático eficiente.

Además, Tuesta, et al (2023) expresa como se discute como la incongruencia entre los postulados de los requisitos mínimos no cumplen con la eficiencia esperada al no contar con adecuados gestores dentro de las instituciones, lo que, para Alvarado, et la (2022) contratar un talento no significa lograr la excelencia de la gestión, si no, saber gestionarlo de manera ideal a través de la designación de funciones, acompañamiento y entrega de materiales suficientes como necesarios.

Por lo cual, la labor de la gestión del talento humano en la función pública requiere de una participación en común de bienes como de liderazgo que, conforme a la realidad, esto no termina por implementarse de manera eficiente, generando un descontento en la población y una pérdida económica al seguir buscando profesionales capacitados externos para funciones que por falta de talentos no puedan cumplirse con los propios funcionarios públicos.

El capital humano

Pueden ser vistos como requerimientos de determinados grupos de personas e incluso de un propio individuo, es una compleja red de habilidades, conocimientos y atributos personales que los individuos adquieren y emplean en el ámbito laboral y más allá, es decir, comprende un análisis de las capacidades como del desempeño de las personas en conjunto a sus bienes y habilidades para cumplir con una meta, esta composición compleja se propone como un recurso invaluable. (Castillo, 2022).

Por lo cual, se destaca la importancia de la educación constante y formal, resaltando de esta forma Quinapanta y Junco (2024) como es fundamental en la construcción del capital humano, el nivel de educación alcanzado, representado por títulos académicos, certificaciones y diplomas, no solo refleja el grado de instrucción de un individuo, sino también Chipa, et al (2022) señala como su capacidad para adquirir y aplicar conocimientos especializados en diversos campos de estudio de misma forma con su rendimiento y razonamiento, por lo cual, ambos requiere ser valorados y puestos a prueba.

Asimismo, las habilidades técnicas constituyen otro componente esencial del capital humano, estas son adquiridas a través de la educación formal, la formación profesional o la experiencia laboral, son críticas para desempeñarse eficazmente en un oficio, profesión o área de especialización particular, es decir, son destrezas aprendidas en la parte práctica que permiten desenvolverse con dominio de habilidad sin la dependencia académica.

No obstante, el capital humano va más allá de la mera acumulación de conocimientos y habilidades, valora también habilidades cognitivas, que abarcan la capacidad de procesar información, resolver problemas y pensar críticamente, juegan un papel central en el desempeño efectivo en entornos laborales complejos y dinámicos. Al igual que el razonamiento lógico como la capacidad analítica y la comprensión conceptual son solo algunas de las habilidades cognitivas que potencian el capital humano de un individuo. (Tafur, 2022).

Considerando, además, las habilidades sociales y emocionales como un componente crucial del capital humano en el contexto de interacciones interpersonales y profesionales, la capacidad de comunicarse de manera efectiva, trabajar en equipo, resolver conflictos y demostrar inteligencia emocional son atributos valorados en el mercado laboral y contribuyen sustancialmente al éxito individual y organizacional.

Por último, la capacidad de adaptación y aprendizaje continuo es un factor determinante en la actual economía globalizada y en constante evolución, la disposición para adquirir nuevas habilidades, enfrentar desafíos y adaptarse a cambios tecnológicos y organizacionales refleja la resiliencia y la capacidad de crecimiento del capital humano de un individuo.

En este conjunto de aspectos es donde se conoce a la verdadera competitividad y valor del capital humano, sin duda permite advertir sobre eficiencias y costos para su incorporación, por lo cual, es fundamental considerar una valoración completa para la incorporación de talentos que reduzcan con la ineficiencia de la gestión y reducir la burocracia por falta de capacidades técnicas. (Bonifacio y Pantigoso, 2021).

Los costos de la gestión

Considerando al capital humano como un aspecto clave para el desarrollo económico local y la eficiencia en la asignación de recursos, este representa una inversión a largo plazo, ya que su presencia influye directamente en la capacidad de la administración local para gestionar eficazmente los servicios públicos, promover el crecimiento económico y atracción de inversiones.

Iza, et al (2023) determina como la presencia de personal municipal altamente calificado conlleva una mayor eficiencia en la prestación de servicios públicos, la capacitación especializada y la experiencia, esto conforme a Caetano, et al (2024) se aprecia en áreas como la administración pública, la planificación urbana y la gestión financiera permiten una asignación más efectiva de los recursos municipales, optimizando así los procesos operativos y mejorando la calidad de los servicios ofrecidos a los ciudadanos.

Esta eficiencia no solo se traduce en una mayor satisfacción de los usuarios, Salas, et al (2020) indican que también puede generar ahorros significativos para el presupuesto municipal a largo plazo, el capital humano calificado genera el fomento del desarrollo económico local, pues las localidades son percibidas como entornos propicios para la inversión empresarial y el emprendimiento pues conforme a Loayza, et al (2021) al existir facilidad de gestión en trámites y seguridad política, los inversores valoran la estabilidad y la eficiencia de la gestión municipal, así como la capacidad de los funcionarios locales para colaborar con el sector privado en la implementación de proyectos de desarrollo urbano y la mejora del clima empresarial.

Asimismo, la innovación y la adaptación a los cambios económicos y tecnológicos según Ugarte y Noa (2022) permite que los empleados con conocimientos especializados están en una posición privilegiada para identificar oportunidades de mejora, implementar nuevas tecnologías y desarrollar políticas innovadoras lo que para Ruiz y Ramírez (2024) que impulsen el crecimiento económico y la competitividad de la ciudad, lo que conlleva a una capacidad de adaptación esencial en un entorno globalizado y en constante evolución, donde las ciudades compiten por atraer talento, inversiones y empresas.

Por lo cual, González y Pedraza (2019) señalan que el capital humano es considerado un activo que influye en múltiples aspectos de la economía local a través de su función y capacidad, esto es un apartado tangible en la mejora de la eficiencia operativa, atracción de inversiones, fomento de la innovación y promoción del desarrollo humano como social lo convierte en un elemento clave en la creación de ciudades prósperas y sostenibles en el largo plazo. Por lo tanto, invertir en el desarrollo y la retención de capital humano calificado en la gestión municipal es esencial para garantizar el éxito económico de la localidad. (Jara et al, 2023).

La gestión estratégica

Jiménez, et al (2023) lo consideran como un proceso holístico y perpetuo que las entidades emplean para articular, desplegar y evaluar estrategias encaminadas a la realización de sus metas a largo plazo y la adaptación a un contexto caracterizado por la mutabilidad constante, Kiran et al (2022) indica como dicha praxis no solo se circunscribe a la mera formulación de planes operativos, sino que trasciende hacia la concepción de políticas direccionales que orientan las acciones organizativas hacia objetivos específicos, considerando tanto los recursos endógenos como los estímulos y retos exógenos.

Por lo cual, Makhova, et al (2019) indica que la gestión estratégica se presenta como un campo de estudio dentro de la esfera de la administración empresarial, amalgamando teorías, modelos y prácticas derivadas de diversas disciplinas tales como la economía, la psicología organizacional, la sociología y la teoría de sistemas, entre otras. Masood, et al (2019) señalan como a través de una óptica interdisciplinaria, este enfoque busca decodificar y enfrentar los desafíos complejos que las organizaciones encuentran en su afán por alcanzar una ventaja competitiva y una sostenibilidad a largo plazo.

Es imperativo desentrañar los componentes neurálgicos de la gestión estratégica para una aprehensión cabal de su naturaleza y alcance:

- **Análisis ambiental:** Las organizaciones deben emprender un análisis meticuloso del entorno en el cual operan, discerniendo las tendencias, oportunidades y amenazas que pudieran impactar su desempeño porvenir. Este escrutinio abarca factores económicos, políticos, sociales, tecnológicos, legales y ambientales, entre otros, que informan las decisiones estratégicas subsiguientes.

- **Definición de visión y misión:** La gestión estratégica demanda la cristalización de una visión prospectiva de futuro y una misión que enarbole el propósito esencial y los valores que guían a la organización en la persecución de dicho porvenir. La visión y misión proporcionan un faro unificado y sirven como balizas para la toma de decisiones estratégicas ulteriores. (Millán et al, 2020).

- **Formulación de estrategias:** Este estadio implica el diseño de estrategias específicas que habiliten a la organización para alcanzar sus objetivos a largo plazo. Esto comprende la identificación de segmentos de mercado pertinentes, la selección de ventajas competitivas distintivas y la asignación eficiente de recursos para maximizar el valor para los stakeholders. (González et al, 2020).

- **Implementación de la estrategia:** Una vez esbozada la estrategia, se torna preceptivo llevar a cabo su implementación de manera efectiva. Esto abarca la traducción de los planes estratégicos en acciones tangibles, la asignación de recursos, el establecimiento de metas y objetivos específicos, y la institución de sistemas de control para monitorear el progreso y efectuar ajustes pertinentes.

- **Evaluación y control:** La gestión estratégica reclama un proceso de evaluación y control incesante para asegurar que la organización esté progresando hacia sus objetivos y se adapte eficazmente a los cambios en el entorno. Esto incluye la recopilación y análisis de datos, la confrontación del desempeño real con los estándares establecidos y la ejecución de medidas correctivas cuando sea necesario. (Arteaga et al, 2021).

De esta forma se comprende como un proceso dinámico y multidimensional que orienta a las organizaciones hacia el logro de sus metas a largo plazo, capitalizando sus fortalezas internas y respondiendo de manera eficaz a las oportunidades y desafíos del entorno externo, que demanda un ejercicio de análisis riguroso, creatividad, toma de decisiones y ejecución efectiva para garantizar el éxito sostenido de la organización en un panorama empresarial caracterizado por la incertidumbre y la competitividad exacerbada.

3. Metodología

El presente proyecto se basa en la revisión de literatura especializada en la materia de carácter científico sobre la gestión estratégica del talento humano en entidades estatales. Estas se llevaron a cabo gracias a búsquedas en bases de datos indexadas como WoS, Scopus y Scielo.

Se aplicó la búsqueda de relación entre la gestión del talento humano y la gestión estratégica con relación a las entidades gubernamentales a fin de detectar problemas y criterios claves para la investigación.

Se ha preferido en gran parte la selección de literatura a nivel latinoamericano para comprender la naturaleza del conflicto y la evaluación realizada sobre los problemas persistentes y visiones plasmadas para la mejora de la gestión.

4. Resultados

La literatura especializada analizada ha determinado algunos concesos claves para comprender este fenómeno, por un lado existe una clara correlación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Organizacional, señalando como ambos coinciden en la dependencia del rendimiento óptimo de una organización, perspectiva respaldada ampliamente en la literatura que propone del mismo modo la relevancia de establecer evidencia empírica de esta relación en el contexto del sector público, específicamente en las entidades territoriales locales.

Esto coincide con los desafíos que explican los autores en como la Gestión Pública evidencia una la falta de capacitación, motivación y compromiso del personal, así como la influencia política y la corrupción, estos desafíos, requieren atención en los gestores y promotores, es decir, los rangos de dirección, coordinación y supervisión para garantizar el logro de los objetivos institucionales y lograr una eficacia de la gestión del talento Este talento propiamente dicho requiere de una valoración del Capital Humano, demostrando como los autores lo valoran como activo fundamental para el éxito organizacional, abarcando aspectos que van desde la educación y habilidades técnicas hasta habilidades cognitivas, sociales y emocionales. La comprensión profunda de la importancia de estos aspectos del capital humano resalta su papel en la mejora de la eficacia operativa y el logro de los objetivos estratégicos de la municipalidad.

Ello conduce a un análisis Costo-Beneficio de la Gestión del Talento, el cual con la inversión en el desarrollo y retención del capital humano calificado puede generar rendimientos significativos a largo plazo para la municipalidad, ello se refleja en una mayor eficiencia en la prestación de servicios públicos, ahorros financieros sostenibles, promoción del desarrollo económico local y capacidad de innovación y adaptación. Por lo cual, se arriba a una necesidad inmensa de la estrategia en la Gestión del Talento, abarcando desde el análisis ambiental hasta la evaluación y control. Este enfoque sistemático y holístico se presenta como un marco esencial para la orientación efectiva de las acciones organizacionales hacia el logro de metas a largo plazo.

5. Discusión

Conforme a lo investigado se ha podido determinar la existencia de diversos desafíos en la gestión del talento humano, Tuesta et al (2023) destacan la influencia de prácticas clientelistas y la falta de capacidad para gestionar los recursos humanos de manera eficiente, la presencia de favores políticos en los procesos de contratación y promoción puede conducir a la designación de personal no calificado para roles clave, mientras Castillo (2022) señala que a su vez afecta negativamente la calidad de los servicios públicos y mina la confianza ciudadana en las instituciones gubernamentales. Además, Tafur (2022) identifica una brecha significativa entre los modelos teóricos de gestión del talento humano y su aplicación práctica en el contexto municipal, Bonifacio y Pantigoso (2021) critican que aunque existen conceptos y enfoques bien establecidos en la literatura, como la meritocracia y el desarrollo de capacidades, se critica como su implementación efectiva se ve obstaculizada por una serie de factores, incluida la resistencia al cambio, la falta de recursos y la ausencia de liderazgo visionario.

En este sentido, Iza, et al (2023) señalan que la gestión estratégica del talento llevada de manera practica y adecuada puede contribuir a superar estos desafíos y promover un enfoque más proactivo y orientado hacia el logro de resultados en las municipalidades, esta visión, para Salas, et al (2020) implica la formulación y ejecución de estrategias integrales para la adquisición, desarrollo y retención del talento humano, se alinea estrechamente con los principios de la gestión estratégica organizacional y Loayza, et al (2021) señala como se ofrece un marco sistemático para abordar las complejidades y dinámicas de la gestión del capital humano en entornos municipales aspectos que de manera critica la literatura insiste con determinar que la región aun ve atrasos en la implementación practica de este enfoque debido al desinterés y falta de parcialidad en la elección de puestos fundamentales para el manejo de instituciones y toma de decisiones.

Es importante destacar que, conforme a Chipa, et al (2022) indican como la gestión estratégica del talento humano no es un proceso estático, sino más bien un ciclo continuo de planificación, implementación y evaluación que conforme a Jiménez, et al (2023) requieren una atención constante y una adaptación a las cambiantes condiciones y necesidades del entorno organizacional. En este sentido, la capacidad de aprendizaje y la flexibilidad son cualidades esenciales para los líderes y gestores de recursos humanos en las municipalidades, ya que les permite anticipar y responder de manera efectiva a los desafíos emergentes y las oportunidades de mejora.

6. Conclusiones

Existe una correlación evidente entre la gestión efectiva del talento humano y el desempeño organizacional en los municipios, esta relación respaldada por la literatura especializada destaca la importancia de contar con un capital humano capacitado, motivado y comprometido para garantizar la eficacia de las instituciones municipales en la prestación de servicios y en la satisfacción de las demandas sociales. A pesar de los modelos teóricos bien establecidos en la literatura, como la meritocracia y el desarrollo de capacidades, la implementación efectiva de estos enfoques se ve obstaculizada por diversos desafíos, entre ellos se incluyen prácticas clientelistas, resistencia al cambio, falta de recursos y ausencia de liderazgo visionario, esta discrepancia entre la teoría y la práctica destaca la necesidad de abordar estos obstáculos para lograr una gestión del talento humano efectiva en los municipios. La gestión estratégica del talento humano se presenta como un enfoque crucial para superar los desafíos identificados y promover un mayor rendimiento en las municipalidades, este enfoque implica la formulación y ejecución de estrategias integrales para la adquisición, desarrollo y retención del talento humano, alineándose estrechamente con los principios de la gestión estratégica organizacional, sin embargo, se destaca la necesidad de una mayor atención y adaptación constante a las cambiantes condiciones y necesidades del entorno organizacional. La gestión estratégica del talento humano representa una inversión a largo plazo para los municipios, con el potencial de generar rendimientos significativos en términos de eficiencia operativa, ahorros financieros sostenibles, promoción del desarrollo económico local y capacidad de innovación y adaptación, esta inversión se considera esencial para garantizar el éxito económico y la sostenibilidad de las municipalidades en el largo plazo. En resumen, la investigación destaca la importancia de una gestión estratégica del talento humano efectiva en los municipios, así como los desafíos asociados con su implementación práctica. Se enfatiza la necesidad de abordar estos desafíos y realizar inversiones a largo plazo en capital humano calificado para garantizar el éxito y la sostenibilidad de las instituciones municipales en la prestación de servicios y en la satisfacción de las demandas sociales.

7. Referencias bibliográficas

- Alvarado, L., Diez, R., Guerrero, E., Saucedo, R., Marneou, J. & Alvarado, S. (2022). Gobernanza de la ciencia, tecnología e innovación universitaria en el marco de cooperación internacional en América Latina. *Telos*, 24(3), 698-717.
- Alvarado, M., Ríos, D., Vidal, R., & Rosales, S.. (2023). Capacitación en el Sector Público de Perú. Una revisión sistemática. *Revista de Climatología Edición Especial Ciencias Sociales*, 23, 1567.
- Arteaga, Y., Alfonso, D., & Marquetti, H. (2021). Política laboral y alianzas público-privadas en el contexto cubano. *Cooperativismo y Desarrollo*, 9(1), 205-226.
- Bonifacio, L., & Pantigoso, F. (2021). Competencias administrativas y gestión por resultados en instituciones policiales. *IGOVERNANZA*, 4(16), 148-165.
- Caetano, C., Ordonhes, M., Gil, J., & Cavichioli, F. (2024). Revisão de estudos de variáveis de governança em entidades esportivas: enquadramento do Brasil. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (52), 282-290.
- Castillo, H. (2022). Gestión del ordenamiento territorial sostenible en Latinoamérica: Una revisión sistemática de literatura. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 27(98), 417-434.
- Chipa, C., Serna, H., & Rojas, J. (2022). Implementación de la ley del servicio civil en Perú en servidores públicos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 2911-2935.
- Chuchón, A. (2023). Influencia del desempeño laboral en la efectividad de la gestión pública. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Díaz, M. (2022). Gestión estratégica de los municipios y su influencia en la lucha contra la pobreza en el marco del COVID-19, Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 8886-8908.
- Gonzales, T., Alvarado, G., & Ríos, J. (2021). Desarrollo turístico promotor socioeconómico. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 8(2), 71-86.

- González, A., & Pedraza, N. (2019). Análisis bibliométrico del capital humano, gestión del conocimiento, aprendizaje organizacional y competitividad educativa. *Espacios*, 40(26).
- González, M., Franco, A., Rosero, A., Yanchatipan, K., & Sánchez, G. (2023). Inteligencia emocional en directivos de educación básica en América Latina, 2020-2022. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2), 171-181.
- Huaraca, C. (2023). Modelos de gestión del talento humano en el contexto internacional. *Política, Globalidad y Ciudadanía*, 9(18), 175-175.
- Iza, R., Ventura, G., Mendizabal, W., Saldaña, J., Gonzales, M., & Albarrán, J. (2023). La gestión administrativa y los sistemas de salud. Antecedentes y perspectivas. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 27.
- Jara-Valverde, J., Zarate-Ruiz, G., & Meneses-Claudio, B. (2023). La gestión del talento humano de una empresa Mype del rubro comercial en Lima Norte del año 2023. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2.
- Jiménez, L., Jiménez, M., López, F., & Trigoso, J. (2023). Perspectivas de la gestión del talento humano en el sector público de Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(1), 277-288.
- Kiran, V., Shanmugam, V., Raju, R., & Kanagasabapathy, J. (2022). Impacto de la gestión del capital humano en el rendimiento de la organización con el efecto de mediación de human resource analytic. *International Journal of Professional Business Review*, 7(3).
- Loayza, M., Malpartida, M., & Peña, L. (2021). Participación ciudadana en los gobiernos locales: una revisión latinoamericana. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 10070-10091.
- Makhova, L., Lapinskas, A., & Haykin, M. (2019). Desafíos y problemas económicos relacionados con la gestión de los recursos naturales consecuencia de la acumulación de capital humano. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 24(Extra5), 138-143.
- Malpartida, M., Loayza, M., Garay, L., Meza, M., Villacorta, M., & Canales, M. (2021). La gestión municipal y su impacto en la gobernabilidad en los gobiernos locales del Perú, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7278-7301.
- Masood, K., Shariff, M., & Lazim, H. (2019). Desempeño de las pymes e interacción de la gestión del conocimiento, capital humano y acceso a las finanzas. *Opcion*, 35(Special Issue 21), 161-174.
- Millán, C., Castro, H., & Virgüez, J. (2020). Metodología de transferencia de capacidades de capital humano para gestión de proyectos en juntas de acción comunal. Caso Colombia. *Aibi, Revista de Investigación Administración e Ingenierías*, 8(3), 154-164.
- Ordoñez, M., & Davila, K. (2021). Gestión por procesos e imagen institucional: en busca de mayor visibilidad municipal para los ciudadanos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6444-6473.
- Palacios, L. (2022). Gestión de Stakeholders para la Productividad y Competitividad por Gobiernos Locales. *Gobierno y Gestión Pública*, 9(1).
- Quinapanta, C., & Junco, V. (2024). Modelos de Gestión de Talento Humano. Análisis Crítico: Human Talent Management Models. Critical Analysis. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 11(1), 1-17.
- Ruiz, A., & Ramírez, S. (2024). El valor del recurso humano en las empresas. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 12(1), 35-47.
- Salas, M., Jijon, C., & Moreno, K. (2020). Estrategias de Gestión Empresarial: Un acercamiento a la planeación sistemática. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 24(107), 12-21.
- Tafur, J. (2022). El derecho del acceso a la información, transparencia de la gestión pública y datos abiertos en los gobiernos locales del Perú. *Revista científica de sistemas e informática*, 2(1), e274-e274.
- Tuesta, J., Paz, J., Cachay, L. & Chang, J. (2023). Modelo Balanced Scorecard para la planificación estratégica en instituciones educativas peruanas. *EduSol*, 23(85), 138-148.
- Ugarte, K., & Noa, R. (2022). La gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional del área de manufactura de la empresa Snack América Latina SRL, planta Santa Anita, 2022.