IMPACTO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EFICIENCIA ECONÓMICA DEL SECTOR PÚBLICO DEL ECUADOR

Autor: ANGEL ANDRES RAMIREZ LENCINA[a]
Tutor: MARÍA ELENA GODOY ZÚÑIGA[b]

a. Lcdo. en Administración de Empresas graduado en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2023. Santa Elena, Ecuador.
E-mail: ángel.ramirez@uees.edu.ec
b. Dra en Lenguas, Literaturas y sus Culturas y sus Aplicaciones graduada en la Universidad Politécnica de Valencia, 2021. Valencia, España.
E-mail: mariaegodoy@uees.edu.ec

Fecha:28 de junio de 2025

Palabras clave:
Gestión del talento humano, eficiencia económica, sector público, contratación pública, desarrollo institucional, Ecuador.

Resumen:
Este artículo analiza el impacto de la gestión del talento humano en la eficiencia económica del sector público ecuatoriano. Destaca cómo estrategias del sector privado pueden mejorar la contratación pública y el desarrollo institucional. Se aplicó un enfoque cualitativo mediante revisión documental sistemática, recopilando y analizando información relevante de literatura científica y estudios académicos. La información se organizó según las dimensiones teóricas de gestión del talento humano, eficiencia económica y contratación pública. Se subraya la importancia del personal capacitado y estructuras eficientes para optimizar recursos y contribuir al desarrollo económico y social del Ecuador.

Keywords:
Human talent management, economic efficiency, public sector, public procurement, institutional development, Ecuador.

Abstract:
This article analyzes the impact of human talent management on the economic efficiency of the Ecuadorian public sector. It highlights how private sector strategies can improve public procurement and institutional development. A qualitative approach was applied through systematic documentary review, collecting and analyzing relevant scientific literature and academic studies. Information was organized according to theoretical dimensions of talent management, economic efficiency, and public procurement. The importance of trained personnel and efficient structures is emphasized to optimize resources and contribute to Ecuador's economic and social development.

INTRODUCCIÓN

En el contexto actual de alta competitividad organizacional, la gestión del talento humano se ha posicionado como un factor clave en la creación de valor y el logro de objetivos institucionales. (W. Ramírez, 2023) señala que los sistemas de gestión humana están diseñados para generar ventajas competitivas sostenibles mediante la adecuada administración de las capacidades del personal. En esa línea, (Gaspar, 2021) destaca que el talento humano constituye el elemento funcional encargado de garantizar que los recursos humanos se alineen eficientemente con las metas de la organización. (Hernández et al., 2022) argumentan que una gestión efectiva del talento permite mejorar la competitividad mediante procesos integrados como la planeación, organización, dirección, coordinación y control. Así mismo, (Arcila et al., 2022) afirman que la innovación en la gestión del talento humano es esencial para maximizar la productividad, consolidando nuevas dinámicas laborales basadas en el desarrollo de competencias y la adaptabilidad organizacional. (García et al., 2022) aportan que, dentro del sector público, estas estrategias cobran mayor relevancia en procesos como la contratación pública, elemento clave para el buen uso de los recursos estatales y la prestación eficiente de servicios a la ciudadanía.

Sin embargo, a pesar de la creciente evidencia sobre los beneficios de una gestión estratégica del talento humano, muchos gobiernos y entidades estatales presentan limitaciones estructurales y operativas que impiden adoptar estas prácticas. (Chancha et al., 2022) llevaron a cabo un estudio en un gobierno regional peruano en el que se concluyó que existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la modernización de la gestión pública, aunque esta correlación se califica como moderada. El estudio evidenció que el 54% de los funcionarios evaluaron como "regular" tanto la gestión del talento como los procesos de modernización, lo que refleja una importante brecha en la profesionalización y eficiencia institucional. Estos resultados sugieren que, a pesar de que se reconoce la importancia de estas prácticas, su implementación aún enfrenta obstáculos considerables en el sector público latinoamericano.

El problema central radica en que el sector público aún no ha logrado incorporar plenamente los principios modernos de gestión del talento humano, lo cual repercute negativamente en su capacidad para responder con eficiencia a las demandas sociales, económicas e institucionales. Esta carencia estructural se manifiesta en procesos como la contratación deficiente, la escasa planificación estratégica del personal, la falta de incentivos basados en el

mérito y una débil cultura de innovación. Como consecuencia, se generan entornos laborales poco motivadores, ineficientes y propensos a la improvisación. Frente a este panorama, se plantea como hipótesis que una gestión estratégica del talento humano influye positivamente en la modernización y eficiencia económica del sector público.

La relevancia de esta investigación radica en su potencial para contribuir al desarrollo de propuestas concretas orientadas a optimizar la gestión del talento humano en el sector estatal, alineándola con principios de eficiencia, meritocracia y productividad. En un contexto donde el gasto público debe ser racionalizado y donde se exige mayor transparencia y eficacia en la prestación de servicios, mejorar la gestión del capital humano se convierte en una necesidad urgente. Además, este estudio busca llenar el vacío existente en cuanto a la adaptación de modelos exitosos del ámbito privado a la lógica institucional del Estado, promoviendo una administración moderna, orientada a resultados y con impacto directo en el bienestar social y el crecimiento económico del país.

Por tanto, el objetivo de este estudio es analizar el impacto de la gestión del talento humano en la eficiencia económica del sector público, con la finalidad de identificar oportunidades para fortalecer su desempeño y contribuir al desarrollo económico y social del país.

MARCO TEORICO

Conceptualización Gestión del Talento Humano

En las organizaciones contemporáneas, la gestión del talento humano se entiende como un conjunto integral de prácticas estratégicas orientadas a transformar el área de recursos humanos en un eje fundamental para potenciar las capacidades individuales y lograr los objetivos institucionales (Chiavenato, 2009). Esta perspectiva responde a un entorno competitivo que demanda eficiencia y productividad sostenidas a través de estructuras organizativas enfocadas en resultados concretos (Cabezas & Brito, 2021). En consecuencia, la gestión del talento se consolida como una necesidad estratégica para las empresas y organizaciones que buscan mantenerse vigentes, facilitando la asignación del perfil adecuado a cada puesto y promoviendo la capacitación continua como motor del desarrollo organizacional (Diaz et al., 2021).

La gestión efectiva del talento humano implica la implementación de procesos que no solo optimizan el desempeño, sino que también fortalecen el compromiso laboral mediante políticas claras de desarrollo y

reconocimiento. En el ámbito privado, estas estrategias alinean los objetivos individuales con los institucionales, fomentando la innovación y el crecimiento sostenido (Arrieta, 2022); (Orellana et al., 2020). Esta misma lógica es aplicable al sector público, donde la gestión del talento humano se convierte en un pilar para alcanzar una administración más eficiente, orientada a resultados sostenibles y a la mejora continua en la prestación de servicios públicos.

Diversos estudios evidencian que la selección, capacitación y evaluación adecuadas del personal permiten alinear el desempeño con los objetivos organizacionales, fortaleciendo el compromiso y la cultura institucional (Peña et al., 2020). Sin embargo, en muchas entidades públicas persisten falencias estructurales en la gestión del talento humano, tales como procesos de reclutamiento inadecuados y falta de desarrollo profesional, que limitan la eficiencia organizacional y afectan la calidad del servicio (Álvarez et al., 2021). Este contraste entre los sectores privado y público resalta la importancia de una gestión estratégica del talento humano como clave para consolidar una cultura de alto rendimiento y profesionalismo.

(Menéndez et al., 2021) destacan que el diagnóstico continuo y riguroso del talento humano permite identificar debilidades individuales y organizacionales que pueden ser corregidas a través de formación dirigida, fortaleciendo así el compromiso institucional. No obstante, (Ariza et al., 2021) advierten que en el sector público las barreras estructurales, como la politización de cargos y la débil gestión administrativa, obstaculizan la implementación de prácticas eficaces. Estas limitaciones afectan la eficiencia operativa y deterioran la calidad del servicio público, evidenciando la necesidad urgente de adoptar un enfoque más técnico, meritocrático y profesional en la administración del capital humano.

Una gestión moderna del talento humano impulsa la cultura de calidad y la mejora continua, aspectos fundamentales para el cumplimiento de metas y la obtención de resultados concretos en el sector público (Pons, 2022). En este marco, la profesionalización de la administración pública requiere de estructuras que reconozcan el mérito, fomenten la capacitación constante y promuevan incentivos alineados con el desempeño, generando un ambiente laboral motivador y eficiente (Conchacalle, 2021).

Estudios recientes resaltan la relevancia estratégica de la gestión del talento humano en sectores públicos y privados. (Estrella, 2020), demostró que una gestión adecuada del talento influye significativamente en el

desempeño laboral, mejorando aspectos clave como la eficiencia, la eficacia y la productividad, al estudiar al personal administrativo de un hospital público. Complementariamente, (Boluarte, 2021) encontró una correlación alta entre la gestión del talento humano y la calidad del servicio en una entidad bancaria de Lima, destacando que los procesos para integrar, organizar y recompensar al personal impactan directamente en la satisfacción del cliente. (Quispe, 2020), sostiene que el capital humano representa el eje central del desarrollo organizacional, siempre que se apliquen prácticas eficientes alineadas a los objetivos institucionales, lo que evidencia que el talento humano es un activo esencial para el éxito sostenido de cualquier organización.

Eficiencia Económica del Sector Publico

La eficiencia económica implica el uso racional de los recursos públicos para alcanzar objetivos sociales y económicos de manera sostenible, maximizando beneficios con el menor gasto posible (Agafonow, 2007). En el sector público, una administración eficiente del presupuesto es fundamental para asegurar resultados adecuados y mantener la responsabilidad fiscal (Romero & Gamboa, 2023). Por ello, no basta con asignar grandes montos presupuestarios; la calidad de la gestión es el factor decisivo para lograr el éxito (Chávez et al., 2025).

La contratación pública constituye una herramienta clave para elevar la eficiencia, siempre y cuando se base en criterios técnicos rigurosos y resultados claros. Esta práctica permite optimizar el uso de recursos, prevenir la corrupción y minimizar riesgos asociados (Faz et al., 2023). En contraste, una gestión deficiente de los procesos contractuales puede provocar pérdidas financieras, baja ejecución presupuestaria y un deterioro en la confianza ciudadana (Bué, 2020).

La transparencia y una planificación administrativa adecuada fortalecen la eficiencia al facilitar un control más efectivo y una toma de decisiones estratégicas fundamentadas (Nájera & Martínez, 2020). Asimismo, la regulación laboral desempeña un papel esencial para corregir fallas de mercado, estableciendo condiciones laborales justas y estables que favorecen un crecimiento sostenible (Pat et al., 2020).

La eficiencia económica en el sector público está estrechamente vinculada con la institucionalidad, dado que estructuras organizativas coherentes permiten optimizar recursos y alcanzar metas estratégicas. En este sentido, (C. Ramírez, 2024) sostiene que la articulación eficaz entre recursos, procesos y objetivos institucionales es fundamental

para fortalecer la capacidad operativa y consolidar una gestión pública sostenible. Esta articulación se traduce en una mejor ejecución presupuestaria y en la provisión de servicios públicos de calidad, indicadores esenciales de eficiencia económica (Signes, 2021).

No obstante, la eficiencia no depende únicamente del volumen de recursos asignados, sino principalmente de la calidad en la administración pública. (Navarro & Delfín, 2020) demuestran que ciertas regiones logran niveles superiores de eficiencia a pesar de contar con menores recursos, gracias a una gestión pública eficaz. Complementariamente, (Rastrollo, 2021) señala que una contratación pública adecuada es clave para garantizar un uso eficiente y transparente de los recursos, maximizando así el beneficio social y económico. (Moreno, 2020) añade que la contratación pública debe concebirse como una política pública estratégica, orientada no solo al cumplimiento legal, sino también a la optimización del gasto y la promoción del desarrollo económico sostenible.

La eficiencia económica en el sector público se sustenta en la aplicación de enfoques organizacionales modernos que integran planificación estratégica, gestión por resultados y una administración eficaz del talento humano, factores que permiten mejorar el desempeño institucional y asegurar el bienestar social (Alejandría et al., 2023). Sin embargo, en contextos como el costarricense, esta eficiencia se ve afectada por la falta de transparencia, el uso inadecuado de recursos y la débil rendición de cuentas, elementos que erosionan la confianza ciudadana y limitan el impacto positivo de las políticas públicas (Tullocks, 2024). En este marco, la adecuada administración de los recursos estatales, mediante planificación estratégica, control riguroso, participación ciudadana y políticas sostenibles, se convierte en una condición indispensable para alcanzar un desarrollo equitativo que traduzca los fondos públicos en mejoras reales para la sociedad (Cruz & Guerrero, 2024).

DISEÑO METODOLÓGICO

El enfoque de esta investigación es cualitativo, ya que se orienta a interpretar y reflexionar sobre cómo la gestión estratégica del talento humano, inspirada en las prácticas del sector privado, puede contribuir al fortalecimiento institucional y económico del sector público. El estudio es de tipo descriptivo, pues permite identificar y caracterizar los componentes clave de la gestión del talento humano y su vínculo con la eficiencia organizacional. El diseño es no experimental, ya que no se manipulan variables, sino que se analiza información preexistente desde

una perspectiva teórica. Esta es una investigación de tipo documental y bibliográfica, centrada en el análisis de literatura científica, estudios previos y publicaciones académicas relevantes.

La técnica utilizada fue la revisión bibliográfica documental, que consistió en la recopilación, selección y análisis de información proveniente de fuentes confiables y pertinentes. Para ello, se consultaron bases de datos y repositorios académicos reconocidos como; Difusión de Alertas en la Red (Dialnet), Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe (Redalyc), Biblioteca Científica Electrónica en Línea (SciELO), Revistas Económicas de Ciencias Amazónicas (RACE), Ciencia Latina Revista Multidisciplinar, EBSCOhost, Revista electrónica sobre cuerpos académicos y grupos de investigación (CAGI), Revista Aula Virtual, Acceso Libre a la Información Científica para la Innovación (ALICIA)**,** Repositorios Institucionales nacionales e internacionales, entre otras fuentes. La selección de fuentes se basó en su relevancia temática, actualidad, credibilidad científica y relación directa con los constructos teóricos analizados.

La evaluación de la información se estructuró en torno a dimensiones, criterios e indicadores teóricos. Para el constructo gestión del talento humano se consideraron las dimensiones de selección meritocrática, capacitación continua, evaluación del desempeño y clima organizacional. En cuanto a la eficiencia en el sector público, se abordaron aspectos como el aprovechamiento del recurso humano, el cumplimiento de objetivos institucionales y la mejora de los servicios públicos. No se aplicaron instrumentos empíricos como encuestas o entrevistas, ya que el análisis se fundamentó exclusivamente en la interpretación crítica de información teórica.

Los resultados obtenidos permitieron contrastar prácticas del sector privado con las deficiencias del sector público, evidenciando oportunidades para implementar modelos de gestión más eficientes, orientados a la meritocracia, la formación del capital humano y la mejora continua del desempeño institucional.

RESULTADOS

Gestión de Talento humano y su relación con la eficiencia económica del sector publico

La gestión del talento humano resulta fundamental para alcanzar la eficiencia económica en el sector público, dado que influye de manera directa en la optimización del uso de recursos y en la mejora continua de los procesos institucionales. (Gonzáles et al., 2021) destacan que una adecuada administración del capital humano contribuye

significativamente a la reducción de costos operativos y a la mejora de la eficiencia administrativa. De manera complementaria, (Sanz, 2022) resalta que el fortalecimiento de las capacidades del personal público impacta positivamente en la asignación presupuestaria y eleva la productividad institucional, evidenciando así la importancia estratégica de invertir en el desarrollo del talento.

La transparencia y la profesionalización en la gestión del talento humano constituyen factores decisivos para la consecución de resultados económicos sostenibles. (Rodríguez, 2020) señala que la integración de sistemas de planificación y gestión facilita no solo la modernización institucional sino también un control más eficiente del gasto público. En esta línea, (Lozano, 2020) argumenta que la flexibilidad organizativa, junto con la mejora continua en las competencias técnicas del personal, contribuyen a que los procesos administrativos sean más efectivos y eficientes, generando un impacto positivo en el desempeño institucional.

El desarrollo institucional basado en una gestión estratégica y orientada del talento humano se vuelve indispensable para superar las diversas barreras estructurales que afectan al sector público. (Sánchez, 2024) sostiene que contar con un talento humano competente y capacitado es esencial para garantizar tanto la sostenibilidad económica como la capacidad operativa de las instituciones públicas, pilares fundamentales para el logro de los objetivos estatales.

Asimismo, (Alanya et al., 2021) destacan que una gestión adecuada del talento, que abarca la identificación, el desarrollo y la valorización de habilidades específicas, incide directamente en la optimización de recursos y en el aumento de la eficiencia económica en el sector público. (Frías, 2021) complementa esta visión al señalar que el bienestar laboral y el compromiso de los colaboradores reducen significativamente los costos asociados con la rotación y el ausentismo, lo que se traduce en mejoras sustanciales en la productividad y en la administración presupuestaria.

(Jaime & Baldoceda, 2023) enfatizan que el fortalecimiento de las capacidades y competencias del personal, junto con una gestión estratégica orientada al crecimiento profesional, es determinante para consolidar una gestión pública sostenible. Por tanto, una administración del talento humano que fomente el desarrollo del potencial y la dedicación del personal contribuye de manera sustancial a la eficiencia económica y al fortalecimiento institucional.

La gestión del talento humano es fundamental para alcanzar un desempeño laboral óptimo y mejorar la eficiencia en el sector público, ya que contribuye a optimizar el uso de recursos y fortalecer los procesos institucionales (Dueñas & Moreno, 2024). Además, una adecuada administración del talento alineada con los objetivos estratégicos incrementa la productividad y satisfacción laboral, facilitando la adaptación a los constantes cambios organizacionales y favoreciendo la motivación de los empleados (León & Villanueva, 2025). Sin embargo, a pesar de los avances en América Latina, persisten dificultades en la implementación efectiva de estas estrategias debido a problemas de comunicación y planificación, lo que limita el pleno desarrollo del capital humano y el logro de resultados sostenibles(Yupanqui, 2022).

Además, estudios de casos específicos como el de (Pilay & Jaime, 2024) evidencian que, aunque el control interno puede considerarse funcional, su limitada aplicación en retroalimentación y gestión de riesgos afecta negativamente la eficiencia institucional. Por su parte, (Cabarcas & Valencia, 2021) advierten que la politización de la contratación, la falta de planificación y la débil capacitación en alcaldías del Atlántico impiden un desempeño óptimo. Ambos autores coinciden en que profesionalizar la gestión del talento humano y articularla con sistemas de control y evaluación es esencial para optimizar recursos y mejorar la eficiencia económica del sector público.

Finalmente, el impulso de la eficiencia económica en el sector público requiere de una gestión estratégica del talento humano que promueva la modernización y la calidad en la administración pública. (Toro & Pulido, 2023) subrayan que esta gestión constituye un motor esencial de cambio para transformar la administración estatal, fomentando la innovación y la generación de valor público. En consonancia, (Méndez, 2022) sostiene que la articulación efectiva entre planificación estratégica y gestión del talento humano mejora la eficacia institucional y los resultados para la sociedad, favoreciendo una mayor responsabilidad en el uso de los recursos. Por último, (Gimeno, 2020) destaca la importancia de adoptar procesos contractuales éticos y socialmente responsables, que fortalezcan la transparencia y la sostenibilidad en la gestión pública.

ANÁLISIS O DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en esta investigación reflejan una marcada brecha entre las prácticas de gestión del talento humano del sector público y las estrategias efectivas que caracterizan al sector privado. Esta diferencia incide

directamente en la eficiencia económica de las instituciones públicas, las cuales, al carecer de procesos sólidos de selección, capacitación y evaluación del personal, enfrentan limitaciones estructurales para optimizar sus recursos y cumplir con sus objetivos.

El análisis evidencia que una administración pública que no prioriza el desarrollo del talento humano está destinada a reproducir ciclos de baja productividad y gasto ineficiente. La ausencia de planificación estratégica, la rigidez organizacional y la falta de seguimiento al desempeño individual debilitan la capacidad institucional para responder a las necesidades sociales de forma oportuna y eficaz.

Implementar prácticas modernas de gestión, como las que se aplican en entornos empresariales, no solo es deseable sino urgente. La incorporación de mecanismos que favorezcan la eficiencia operativa, la evaluación permanente y la mejora continua permitiría al sector público no solo ahorrar recursos, sino también ganar legitimidad y confianza ciudadana.

Además, resulta evidente que la contratación pública debe dejar de ser vista como un mero trámite administrativo para convertirse en una herramienta estratégica que potencie el rendimiento institucional. Esto exige contar con personal calificado, criterios técnicos en la toma de decisiones y estructuras organizativas alineadas con los objetivos del desarrollo nacional.

En conjunto, los hallazgos demuestran que profesionalizar la gestión del talento humano no es solo una cuestión técnica, sino una condición indispensable para transformar al Estado en un actor eficiente, ágil y orientado a resultados.

CONCLUSIONES

El presente estudio tuvo como objetivo analizar el impacto de la gestión del talento humano en la eficiencia económica del sector público ecuatoriano. Para alcanzar este propósito, se realizó una revisión documental sistemática de literatura científica y académica, orientada a identificar prácticas exitosas del sector privado que puedan ser adaptadas para fortalecer la administración pública y mejorar su desempeño institucional.

Los resultados evidencian que los modelos y estrategias implementados en el sector privado son susceptibles de ser incorporados con éxito en las dinámicas del sector público, siempre que se implementen estructuras

organizativas modernas y se priorice la profesionalización del capital humano. Esta adaptación es crucial para responder de manera más eficaz a las demandas sociales y para optimizar el uso del presupuesto estatal, garantizando una administración más eficiente y transparente.

Asimismo, se confirma que el desarrollo institucional sostenible no depende exclusivamente de marcos normativos, sino que requiere un compromiso real por transformar la cultura organizacional a través de la gestión estratégica del talento humano. La implementación de sistemas basados en resultados, transparencia y meritocracia emerge como un factor determinante para consolidar una administración pública innovadora, eficiente y orientada al bienestar ciudadano.

Finalmente, se concluye que la gestión estratégica del talento humano tiene una influencia directa y significativa en la eficiencia económica del sector público ecuatoriano. La evidencia documental recopilada subraya que prácticas como la selección meritocrática, la capacitación continua y la evaluación del desempeño fortalecen la capacidad institucional, optimizan la administración de recursos y fomentan entornos laborales productivos y motivadores, elementos esenciales para la modernización y sostenibilidad del Estado.

Fortalezas y limitaciones

Este estudio se fortalece por su enfoque integral en la gestión del talento humano aplicada al sector público, utilizando una amplia revisión bibliográfica que permitió identificar prácticas efectivas del sector privado con potencial para mejorar la eficiencia económica estatal. Además, al centrarse en el contexto ecuatoriano, aporta una visión específica y actualizada que puede servir como base para reformas institucionales.

Como limitación, se reconoce que la investigación es de tipo documental y no incluye datos empíricos directos, lo que podría restringir la validez externa de algunas conclusiones. Asimismo, la dependencia exclusiva de fuentes secundarias limita la incorporación de percepciones prácticas desde actores clave del sector público. Estos aspectos sugieren la necesidad de estudios futuros con enfoques mixtos que integren evidencias cuantitativas y cualitativas.

Futuras líneas de investigación

Se recomienda que futuras investigaciones profundicen en el análisis empírico de la gestión del talento

humano en el sector público ecuatoriano, incluyendo la aplicación de encuestas y entrevistas para obtener perspectivas desde los mismos funcionarios y gestores públicos. Además, sería valioso explorar el impacto de programas específicos de capacitación y evaluación meritocrática en diferentes niveles administrativos, así como evaluar cómo estas prácticas influyen en la percepción ciudadana sobre la eficiencia y transparencia de las instituciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agafonow, A. (2007). Los límites de la eficiencia económica en una sociedad democrática. *Revista de Economía Institucional*.

Alanya, J., Collantes, Y., Chambi, A., & Rojas, N. (2021). Gestión del talento humano y desempeño de docentes del Perú. *Propuestas Educativas*, *3*.

Alejandría, C., Fasanando, T., Rojas, J., & Fasanando, S. (2023). Enfoques de la gestión organizacional en el sector público. *Revista Amazónica de Ciencias Económicas*, *2*(1). https://doi.org/10.51252/race.v2i1.456

Álvarez, C., Olivares, D., Chancafe, F., & Pompeyo, G. (2021). Análisis de la gestión del talento humano en el desarrollo organizacional de una empresa de aeronavegación 2020. *Centro Sur*.

Arcila, D., Lara, E., & Oviedo, J. (2022). *Innovación en la gestión del talento humano para mejorar la productividad en el sector público*. Fundación Universitaria del Área Andina.

Ariza, D., Ruidiaz, N., & Sánchez, N. (2021). *Modelos de gestión en el sector público y su aplicación a gobiernos locales: Una revisión de sus obstáculos y fortalezas*.

Arrieta, K. (2022). Estrategias para la gestión del talento humano en una empresa privada. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*. https://doi.org/10.5281/zenodo.6992535

Boluarte, Y. (2021). *La gestión del talento humano y la calidad de servicio en una entidad bancaria de Lima, 2020*. Universidad César Vallejo.

Bué, I. (2020). *Administración eficiente de los recursos públicos asociados a la contratación pública en el marco de la gestión de resultados para el desarrollo*. Universidad Andina Simón Bolívar.

Cabarcas, J., & Valencia, E. (2021). *Modelo de gestión de talento humano en las alcaldías de los municipios de sexta categoría del departamento del Atlántico*. Universidad de la Costa.

Cabezas, C., & Brito, J. (2021). La gestión del talento humano para un rendimiento laboral efectivo. *Polo Conocimiento*, *63*(11), 742-761. https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3296

Chancha, T., Zurita, N., Quispe, R., & Solórzano, J. (2022). Gestión de recursos humanos y modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *6*(6), 1879-1907. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3646

Chávez, L., Lozano, C., & Cajavilca, W. (2025). Gestión del recurso humano en el sector público una revisión sistemática. *Revista InveCom*, *1*.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3.ª ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores.

Conchacalle, V. (2021). *Relación entre la planificación estratégica y el mejoramiento del desarrollo institucional de las instituciones educativas de la Red N.º 04, Callao durante el año 2008*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Cruz, R., & Guerrero, K. (2024). La correcta administración de los recursos del estado y su beneficio en el desarrollo público. *Polo del Conocimiento*, *9*. https://doi.org/10.23857/pc.v9i10.8195

Diaz, G., Dolores, M., & Lombeida, Q. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la

organización. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, *22*.

Dueñas, B., & Moreno, J. (2024). La gestión del talento humano como impulsor de la eficiencia en la administración pública y el desempeño organizacional. *Revista Científica Multidisciplinar G-Nerando*, *5*(2), 2614. https://doi.org/10.60100/rcmg.v5i2.387

Estrella, E. (2020). *Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

Faz, W., Fuentes, L., Hidalgo, M., & Guerrero, K. (2023). La contratación pública en el Ecuador: análisis y perspectiva. *Universidad Ciencia y Tecnología*, *27*(119), 127-136. https://doi.org/10.47460/uct.v27i119.714

Frías, E. (2021). *Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado*. Universidad Técnica de Ambato.

García, F., Hidalgo, K., Pineda, D., & Espinosa, C. (2022). Los procesos de contratación pública en el Ecuador y su incidencia en los presupuestos del sector público durante los años 2020 y 2021. *Polo Conocimiento*, 692-709. https://doi.org/10.23857/pc.v7i8

Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo Conocimiento*, *6*, 318-331. https://doi.org/10.23857/pc.v6i8

Gimeno, J. (2020). La visión estratégica en la contratación pública en la LCSP: hacia una contratación socialmente responsable y de calidad. *Economía industrial*, 89-97.

Gonzáles, J., Ramírez, R., Terán, N., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *5*(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318

Hernández, D., Guardia, E., Hernández, J., & Hernández, A. (2022). Administración eficiente del talento humano para la mejora competitiva de las empresas. *TecnoHumanismo. Revista Científica*, *2*. https://doi.org/10.53673/th.v2i4.183

Jaime, I., & Baldoceda, Y. (2023). Gestión del talento humano y competencias laborales: fundamentos y análisis para el área administrativa del seguro social de salud (EsSalud) – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *7*(4), 2987-3009. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7150

León, R., & Villanueva, R. (2025). Gestión del talento humano y desempeño laboral en una Institución Pública. *Impulso, Revista de Administración*, *5*(9), 412-429. https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i9.92

Lozano, Fernando. (2020). *Plan de Desarrollo Institucional 2019-2023*.

Méndez, J. (2022). *Estado Abierto: revista sobre el Estado, la administración y las políticas públicas*. *6*(1).

Menéndez, C., Ruiz, A., & Macías, N. (2021). Diagnóstico de la gestión de talento humano como estrategia para el desarrollo organizacional. *Polo del Conocimiento*, *6*. https://doi.org/10.23857/pc.v6i10.3233

Moreno, B. (2020). El derecho de acceso a la información pública generada en la contratación pública. *Revista Española de la Transparencia*, *11*, 135-155.

Nájera, C., & Martínez, M. (2020). Mujer, Gobierno Corporativo y eficiencia económica: análisis para el caso de las empresas familiares agroalimentarias. *CIRIEC-España Revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, *99*, 147-176.

https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.99.15965

Navarro, J., & Delfín, O. (2020). Las principales terminales de contenedores portuarias en el ámbito internacional: Un análisis de eficiencia económica. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas Nueva Época*, *15*(2), 241-262. https://doi.org/10.21919/remef.v15i2.484

Orellana, C., Orellana, E., Olivo, M., & Tambo, V. (2020). Modelo de Gestión para Procesos Administrativos en empresas de Economía Popular y Solidaria. *Journal of Business and entrepreneurial*, *4*, 343-351. https://doi.org/10.37956/jbes.v4i2.113

Pat, A., Romero, P., Anguebes, F., & Pat, M. (2020). Eficiencia económica y organización de la cadena productiva de miel en Campeche, México. En *Publicado como ARTÍCULO en ASyD* (Vol. 17).

Peña, P., Vargas, A., & Rodríguez, J. (2020). Administración de la gestión humana un caso de las empresas privadas de Florencia-Caquetá. *Revista Estrategia Organizacional*, *9*(1). https://doi.org/10.22490/25392786.3647

Pilay, G., & Jaime, M. (2024). *El control interno en el departamento de talento humano del GAD Municipal Pedro Carbo*.

Pons, P. (2022). *Gestión del desarrollo institucional en la implementación de proyectos hospitalarios*. Universidad del Desarrollo.

Quispe, A. (2020). *Gestión del talento humano y la competencia laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital San Bartolomé – 2019*. Universidad César Vallejo.

Ramírez, C. (2024). *Desafíos del desarrollo institucional y profesional en la conformación de cuerpos académicos en las escuelas normales de Tabasco*.

Ramírez, W. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. *INNOVA*, *8*(2), 83-106. https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2234

Rastrollo, J. (2021). Gerencia profesional y contratación pública estratégica: una perspectiva comparada. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 46-80. https://doi.org/10.24965/gapp.i26.10844

Rodríguez, J. (2020). El estudio analiza la evolución de los sistemas de gestión hacia un modelo integrado de planeación y gestión en el sector público, tomando como referencia el caso colombiano. *Revista Electrónica de Administración*, *26*(1), 137-175. https://doi.org/10.1590/1413-2311.281.97181

Romero, I., & Gamboa, J. (2023). Eficiencia económica del gasto público en el Perú, un análisis longitudinal de indicadores de salud y educación 2001-2019. *Cátedra Villarreal*, *11*(1), 36-47. https://doi.org/10.24039/rcv20231111603

Sánchez, C. (2024). Análisis de riesgos de ejecución en proyectos de desarrollo institucional con componentes de tecnología de información. *INVECOM*, *5*(3), 1-13.

Sanz, C. (2022). *El peso del sector público en la economía: resumen de la literatura y aplicación al caso español*.

Signes, A. (2021). *Regulación del trabajo y política económica: de cómo los derechos laborales mejoran la economía*. Thomson Reuters Aranzadi.

Toro, E., & Pulido, S. (2023, julio). Innovación de la gestión del talento humano en el sector público. *Universidad de Guanajuato*, *23*, 7-35.

Tullocks, J. (2024). Análisis crítico sobre la gestión administrativa del sector público costarricense. *Revista Internacional en Maestría en Talento Humano*

Administración de Oficinas y Educación Comercial, *9*(2), 41-51. https://doi.org/10.15359/respaldo.9-2.4

Yupanqui, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, *3*(3), 61-76. https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119