CC BY

Gestión del recurso humano en el sector público: una revisión sistemática

Human resource management in the public sector: a systematic review

Liliana Tomasa Chávez Ordinola
https://orcid.org/0000-0001-7843-6304
lchavez29@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo. Lima-Perú

César Lozano Levano
https://orcid.org/0000-0002-5275-538X
clozanol@ucv.edu.pe
Universidad César Vallejo. Lima-Perú

Wilder Oswaldo Cajavilca Lagos
https://orcid.org/0000-0002-7895-3173
wcajavilcal@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo. Lima-Perú

RESUMEN

La gestión de recursos humanos es crucial para asegurar que el sector público, en su compromiso con la sociedad en sus diversas facetas, pueda cumplir de manera eficiente y efectiva con sus objetivos. Se llevó a cabo una investigación documental con el propósito de analizar de manera sistemática documentos relacionados con la gestión del recurso humano en el sector público. La metodología utilizada se apoyó en la declaración PRISMA para recuperar información mediante motores de búsqueda como Latindex, Google Scholar, Dialnet, SciELO y Redalyc. Los criterios de selección específicos fueron: investigaciones difundidas entre 2017 y 2024, estudios primarios y revisiones, documentos en español, artículos de acceso abierto y que contuvieran al menos uno de los descriptores indicados. Se concluyó que el adecuado manejo del talento humano es esencial no sólo para garantizar el funcionamiento eficiente de las entidades estatales, sino que también impacta directamente en la satisfacción de los empleados, la optimización de los servicios públicos y el cumplimiento de las metas establecidas por la organización.

Palabras clave: gestión de personal, administración pública, desarrollo de recursos humanos.

Recibido: 03-05-24 - Aceptado: 02-07-24

ABSTRACT

Human resource management is crucial to ensure that the public sector, in its commitment to society in its various facets, can efficiently and effectively fulfill its objectives. Documentary research was conducted to systematically analyze documents related to human resource management in the public sector. The methodology used relied on the PRISMA statement to retrieve information through search engines such as Latindex, Google Scholar, Dialnet, SciELO, and Redalyc. The specific selection criteria were: research disseminated between 2017 and 2024, primary studies and reviews, documents in Spanish, open access articles, and those containing at least one of the indicated descriptors. It was concluded that the proper management of human talent is essential not only to guarantee the efficient functioning of state entities but also directly impacts employee satisfaction, optimization of public services, and the fulfillment of organization-established goals.

Keywords: personnel management, public administration, human resource development.

INTRODUCCIÓN

En el mundo de la administración pública, la gestión del recurso humano (GRH) emerge como un elemento central y de especial relevancia. Esta gestión se vuelve fundamental para asegurar que el sector público (SP), en su compromiso con la sociedad en sus diversas facetas, pueda cumplir de manera eficiente y efectiva con sus objetivos. En este contexto, el recurso humano se erige como el pilar fundamental que sostiene y dinamiza las operaciones y el progreso de las instituciones gubernamentales (Adrianzén Padilla y Gusman, 2021).

El recurso humano, entendido como el conjunto de individuos que conforman el cuerpo laboral de una entidad pública, posee características particulares que lo distinguen dentro del contexto gubernamental. Estos profesionales, motivados por el bien común, ejercen un impacto directo en la calidad de los servicios que el Estado ofrece a la población, destacándose la importancia de su desempeño y capacitación en la efectividad de las acciones gubernamentales (Olivo Jiménez et al., 2023).

Por otro lado, la gestión pública, como disciplina encargada de la planificación, organización, dirección y control de los recursos disponibles en el ámbito gubernamental, se convierte en el marco conceptual que guía las acciones relacionadas con el recurso humano. Su fin último es optimizar el uso de estos recursos para alcanzar las metas institucionales y satisfacer las necesidades de la sociedad (Pinedo López et al., 2021).

En el ámbito investigativo sobre la GRH en el SP, estudios previos han abordado estrategias de reclutamiento, selección, formación, motivación y retención del personal. Estos estudios consideran aspectos técnicos, operativos, éticos, legales y de responsabilidad social que afectan el desempeño y legitimidad de las instituciones públicas (Berrío-Ríos et al., 2021; Gómez-Arias y Quintero-Bayona, 2023).

La importancia de abordar la GRH en el SP radica en su impacto directo en la eficiencia y eficacia de las entidades estatales. Una gestión adecuada de personal no sólo contribuye al alcance de los propósitos y metas definidos por el SP, sino que también fortalece la confianza de la población en los organismos y mejora la calidad de los servicios públicos ofrecidos.

Con base a lo mencionado anteriormente, este estudio tuvo como objetivo realizar una revisión sistemática de la literatura sobre la GRH en el SP. Se examinarán los hallazgos de investigaciones anteriores relacionadas con esta temática. En este contexto, esta revisión se convierte en una herramienta esencial para analizar y condensar la información existente en este campo, con la intención de contribuir al saber en el campo de la gestión pública y, más específicamente, en el área de la GRH en el SP.

Además, se espera que esta revisión proporcione una base sólida de conocimiento y evidencia empírica que pueda ser utilizada por investigadores, académicos, profesionales del SP y tomadores de decisiones para informar y mejorar las políticas, prácticas y programas relacionados con la GRH en este sector.

METODOLOGÍA

Se realizó una investigación documental, utilizando la metodología PRISMA, (Page et al., 2021), reconocida como una herramienta fundamental para observaciones sistemáticas y metaanálisis precisos y eficientes. El objetivo fue mejorar la búsqueda y organización de recursos científicos, asegurando la calidad de la revisión documental y evitando parcialidades al seleccionar y analizar los artículos científicos.

Se establecieron parámetros de búsqueda para encontrar artículos pertinentes, incluyendo restricciones temporales (2017-2024 y palabras claves como "gestión de personal", "sector público", "administración pública", "desarrollo de recursos humanos" y "servicio público" basadas en el Tesauro de la UNESCO, con el propósito de asegurar que los resultados fueran relevantes para el tópico de estudio. Se emplearon bases de datos como Latindex, Google Scholar, Dialnet, SciELO y Redalyc, lo cual contribuyó a aumentar tanto la variedad como el alcance de los resultados obtenidos.

Luego de configurar los motores de búsqueda y las fórmulas necesarias, se establecieron los parámetros de inclusión y exclusión, tal como se detalla en la tabla 1, para decidir qué documentos debían ser revisados.

Tabla 1.

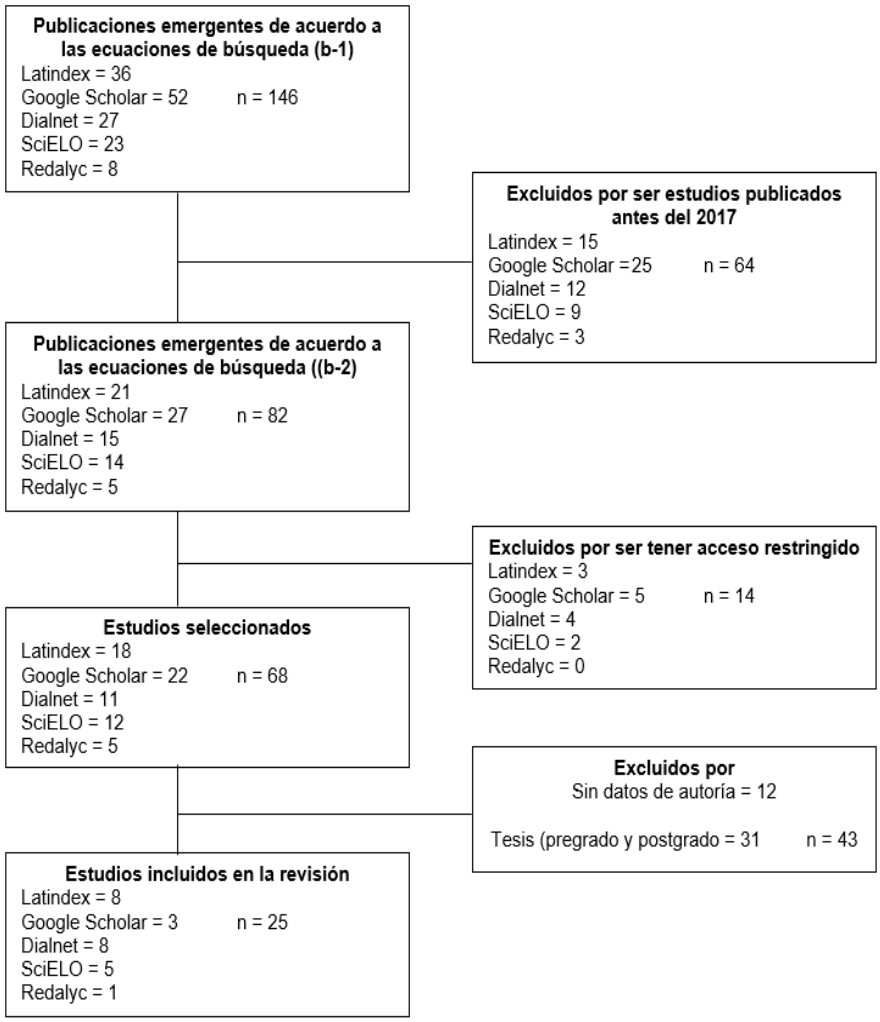
Parámetros de inclusión y exclusión

Inclusión	Exclusión
Investigaciones difundidas entre 2017 y 2024	Investigaciones publicadas antes de 2017
Investigaciones primarias y revisiones	Documentos que no tienen acceso gratuito
Documentos en español	Publicaciones sin autoría
Artículos de acceso abierto	Tesis de pregrado o postgrado
Contener al menos uno de los descriptores indicados	

Después de establecer los parámetros de selección de los estudios, la búsqueda inicial arrojó un total de 146 documentos que podrían ser relevantes para el proceso de revisión. Luego de aplicar los criterios de exclusión, se descartaron 64 documentos publicados antes del rango establecido, 14 estudios cuyo acceso estaba restringido, 12 publicaciones sin datos de autoría y 31 por ser tesis de pregrado o postgrado. Este proceso de exclusión se puede visualizar en la figura 1.

Figura 1.

Diagrama PRISMA



RESULTADOS Y DISCUSIÓN

De los estudios seleccionados, se estructuró y organizó la información en una hoja de cálculo de Excel. En esta herramienta, se recopilaron datos relevantes de cada estudio, como los datos de autoría, título, objetivos, metodologías y las conclusiones, lo que permitió obtener una visión organizada y detallada de los diferentes aspectos abordados en cada documento seleccionado.

En este proceso de exploración y elección, se obtuvo un conjunto de veinticinco documentos a examinar, los cuales fueron organizados en la tabla 2, teniendo en cuenta el autor/año, país de origen y tipo de investigación.

Tabla 2.

Selección de documentos para análisis crítico

Autor/Año	País de origen	Tipo de investigación
Pérez Panduro y Flores (2022)	Perú	Revisión documental
Bacilio Bejeguen et al. (2022)	Ecuador	Cualitativa
Chávarri Ysía et al. (2022)	Perú	Cuantitativa
Zambrano Macías y Esquivel García (2022)	Ecuador	Cuantitativa
Molina-Romo et al. (2021)	Ecuador	Cuantitativa
Artieda Rojas et al. (2021)	Ecuador	Revisión documental
Zamora Pinoargote et al. (2021)	Ecuador	Mixta
Adrianzén Padilla y Gusman (2021)	Perú	Revisión documental
Menéndez Sánchez et al. (2021)	Ecuador	Mixta
Quezada-Rodríguez et al. (2020)	Ecuador	Cuantitativa
Galindo Arévalo (2020)	Colombia	Revisión documental
García Colina (2019)	Perú	Cuantitativa
Cori Orihuela et al. (2019)	Perú	Cuantitativa
Armijos Mayon et al.(2019)	Ecuador	Revisión documental
Chicaiza Sánchez et al. (2018)	Ecuador	Cualitativa
Castro Pérez et al. (2018)	Perú	Revisión documental
Ortega y Quintana (2021)	Ecuador	Cualitativa
Silva Adriano et al. (2018)	Ecuador	Cuantitativa
Piteres Redondo et al. (2018)	Colombia	Revisión documental
López López (2018)	Perú	Cuantitativa
Charry Condor (2018)	Perú	Cuantitativa
Jara Martínez et al. (2018)	Perú	Cuantitativa
Castillo Lobos (2017)	Chile	Revisión documental
Molina (2017)	Chile	Cualitativa
López Puig et al. (2017)	Cuba	Cuantitativa

Evolución según el año de publicación

Grafico 1.

Distribución temporal de publicaciones



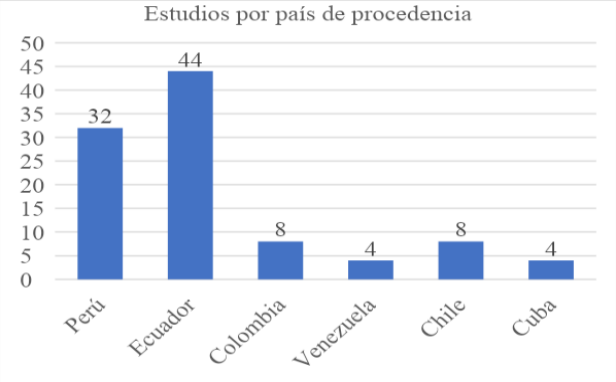
Como se puede observar en el grafico 1, las publicaciones sobre la GRH en el SP han mantenido una constancia notable a lo largo de los años analizados, como lo demuestra la cantidad relativamente uniforme de investigaciones abordando esta temática. El año 2018 (n=8), emerge como el período más activo, correspondiendo al 32% del conjunto total de estudios, lo cual podría atribuirse a la implementación de nuevas políticas gubernamentales, pues tal como lo explican De la Garza Montenegro et al. (2018), los principios fundamentales de los programas de modernización administrativa y democratización abarcan la gestión y la implementación de políticas públicas. lo que podría haber generado un mayor interés por parte de investigadores y académicos, impulsando así la producción de estudios y análisis en este campo.

Los años 2021 y 2022 representaron el 20% y 16% respectivamente en la publicación de artículos sobre GRH en el SP, mostrando un nivel activo de investigación. Los años 2017 y 2019 mantuvieron un nivel de atención similar, representando el 24% cada uno. Por otro lado, el año 2020 experimentó una disminución al representar solo el 8%, indicando un menor interés o investigación en ese período. En general, la GRH en el SP ha sido un tema relevante y constante en la investigación en el transcurso de la última década.

Distribución geográfica de las tendencias

Grafico 2.

Documentos por país de procedencia



Según se muestra en el grafico 2, Ecuador lidera en términos de volumen de publicaciones en el tema, representando el 44% (n=11). Le sigue Perú con un 32% (n=8), mientras que Colombia y Chile combinados alcanzan el 16% (n=2 c/u). Por último, Venezuela y Cuba juntas suman el 8% restante (n=1 c/u).

Según la tendencia mostrada en el grafico 2, Ecuador lidera en términos de cantidad de publicaciones sobre GRH en el SP. Este liderazgo podría estar relacionado con el creciente interés del país en mejorar su administración

pública, como se evidencia en la investigación de Barragán Martínez (2022), quien analizó el nuevo enfoque de la administración pública ecuatoriana, incluyendo las TIC y el mejoramiento de la administración pública, especialmente en el ámbito de la GRH, identificando innovaciones que podrían ser adoptadas por entidades públicas que necesiten mejorar el seguimiento y control de recursos, destacando la importancia de la eficiente GRH en las organizaciones públicas.

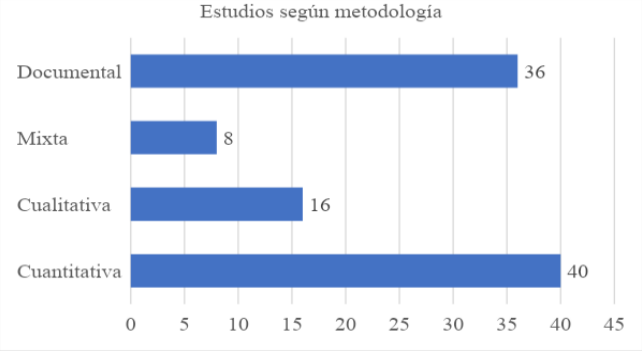
Por otro lado. Perú se sitúa en el segundo lugar, lo que podría estar vinculado con el énfasis que se ha puesto en modernizar sus procesos administrativos, particularmente en la implementación de las TIC en la GRH (Chávez-Ramírez et al., 2023). En tercer lugar, Colombia y Chile presentan un patrón de publicaciones homogéneo. Con respecto a Colombia, se ha observado un interés por mejorar la eficiencia y efectividad de su sector público, lo que ha dado lugar a un cierto número de publicaciones que exploran estrategias de mejora en la GRH (Galvis-García y Cárdenas-Triana, 2016).

En lo que respecta a Venezuela y Cuba, ambas naciones han mostrado un interés en mejorar la GRH en el sector público. En Venezuela, por ejemplo, se han implementado programas de formación y capacitación en el sector público, a través de distintas organizaciones (Campo García y Hernández Bonivento, 2016), mientras que en Cuba se han visto esfuerzos para modernizar los procesos para reclutar y seleccionar personal en las entidades estatales, como se evidencia en el estudio de Percy-Zayas y Martínez-Delgado (2023), quienes presentaron un procedimiento que busca facilitar esta gestión de manera virtual, en una empresa estatal.

Patrones de investigación por tipo

Grafico 3.

Metodología empleada en los estudios revisados



El grafico 3 indica que la mayor parte de las investigaciones utilizaron una metodología cuantitativa, abarcando un 40% (n=10) del total. Por otro lado, los estudios de revisión documental representaron el 36% (n=9), seguidos por los estudios cualitativos, que constituyeron el 16% (n=4). Finalmente, se observó un 8% (n=2) de estudios que emplearon una metodología mixta.

La tendencia hacia el uso predominante de metodologías cuantitativas en el contexto de la GRH en el SP, puede deberse a que esta metodología permite analizar datos numéricos relacionados con aspectos como el rendimiento laboral, la eficiencia de los procesos, la satisfacción del personal, entre otros y estas mediciones cuantitativas pueden ofrecer resultados concretos y estadísticamente significativos, información que puede ser útil para los procesos de decisión en la GRH.

Por otro lado, los estudios de revisión documental también son comunes en este campo, ya que permiten recopilar y analizar de manera sistemática la información disponible sobre temas específicos de GRH en el SP. Estos estudios son útiles para identificar tendencias, mejores prácticas y áreas de investigación que necesitan mayor atención.

La menor representación de estudios cualitativos y mixtos en el grafico 3 puede deberse a varias razones. Las investigaciones cualitativas exigen un enfoque minucioso en la recopilación y evaluación de datos, lo que consume más tiempo y recursos. Esto contrasta con las metodologías cuantitativas que suelen ser más rápidas en generar resultados. Los estudios mixtos, al combinar elementos cuantitativos y cualitativos, aumentan la complejidad del

diseño y la ejecución, requiriendo habilidades y recursos adicionales, lo que también contribuye a su menor frecuencia en comparación con metodologías más simples.

Aportes de los estudios sobre GRH en el SP

Los estudios sobre GRH en el SP, son fundamentales para analizar, comprender y mejorar las prácticas y políticas relacionadas con el capital humano en las instituciones gubernamentales. Estos estudios van más allá de aspectos operativos y administrativos, explorando también dimensiones estratégicas y de impacto social en la gestión del personal dentro del ámbito público.

En este sentido, con relación a la gestión estratégica del talento humano en el SP, Bacilio Bejeguen et al., 2021 enfatizan la importancia de una administración estratégica eficiente, para desarrollar el talento humano y promover la ética institucional y la responsabilidad social en empresas públicas de Ecuador. Pérez Panduro y Flores (2022), proporcionan una visión detallada de posturas clave relacionadas con la GRH en el SP de América Latina entre 2017 y 2021, además de analizar las ventajas que el sector privado puede aportar al SP en términos de GRH y cultura organizacional. Adrianzén Padilla y Gusman (2021), enfatizan que la GRH es crucial para mejorar la competitividad en el SP y aumentar su productividad.

En esta misma línea, Menéndez Sánchez et al. (2021), ofrecen orientación estratégica para mejorar la GRH en organizaciones del SP y privado. Galindo Arévalo (2020), destaca la importancia del talento humano, en el logro de los objetivos institucionales en el sector público. Armijos Mayon et al. (2019) resaltan la importancia creciente de la GRH en entidades públicas y privadas, enfocándose en el recurso humano como pilar fundamental en todas las áreas organizativas.

En esta misma perspectiva, Piteres Redondo et al. (2018) resaltan la importancia de la GRH, aplicable tanto en organizaciones privadas como públicas. Al potenciar las habilidades de los trabajadores, se pueden crear estrategias innovadoras que mejoren la competitividad en diversos ámbitos, incluyendo el empresarial y el de la salud, resultando en ventajas tanto para la entidad como para la comunidad en su conjunto.

Con relación a las propuestas y modelos de gestión de talento humano en el SP, el estudio de Artieda Rojas et al. (2021) se centra en las habilidades gerenciales para mejorar el servicio en la gestión pública de Ecuador, relacionándose directamente con modelos de GRH y adaptabilidad organizacional. Por su parte, Zambrano Macías y Esquivel García (2022) proponen un modelo integral de GRH para fortalecer el desempeño de los empleados del SP en Ecuador, abarcando desde el reclutamiento hasta la implementación de estrategias clave.

Ortega y Quintana (2021), proponen un modelo de gestión del talento humano para la administración pública ecuatoriana, vinculando competencias individuales con objetivos organizacionales. Por su parte, Silva Adriano et al. (2018), resaltan la necesidad de mejorar la GRH en gobiernos descentralizados, abogando por políticas integradas que consideren resultados institucionales y bienestar de los trabajadores. Molina-Romo et al. (2021) aportan con el diseño de un modelo de gestión estratégica de talento humano, para mejorar servicios y eficiencia en una institución de seguridad social, beneficiando tanto empleados como usuarios.

En lo que concierne a la gestión del conocimiento y talento humano en el sector público, Galindo Arévalo (2020) resalta la necesidad de considerar la gestión del conocimiento como una herramienta estratégica en la GRH en el contexto del sector público colombiano, para lograr avances significativos en la eficiencia y efectividad de las entidades públicas del país.

También se destaca la importancia del recurso humano en la gestión pública, Jara Martínez et al. (2018) destacan cómo el desempeño del recurso humano tiene un impacto directo en la eficiencia y correcto funcionamiento de las organizacionales, lo cual impacta en variables clave como el desempeño laboral y el mejoramiento de la gestión pública. López López (2018), resalta la importancia de una adecuada GRH en el SP con el objetivo de elevar el estándar de los servicios brindados a la comunidad y López Puig et al. (2017), ofrecen una percepción positiva general sobre la gestión del talento humano en un hospital público, lo cual es crucial para el funcionamiento eficiente y efectivos de los servicios públicos en un país.

Con relación a la importancia del recurso humano y su relación con el desarrollo institucional, García Colina (2019) destaca su importancia en el contexto de la gestión pública y el desarrollo institucional venezolano, lo que implica no sólo reclutar y seleccionar personal capacitado, sino también la elaboración de políticas y métodos que

fomenten el desarrollo de habilidades, competencias y capacidades de los empleados, contribuyendo así al fortalecimiento de las instituciones y al logro de los objetivos gubernamentales en Venezuela. Mientras que Cori Orihuela et al. (2019), proporcionan evidencia cuantitativa que respalda la relevancia de implementar estrategias de gestión del recurso humano para mejorar el compromiso organizacional en el ámbito del sector público universitario.

Respecto a la relación entre la gestión del talento humano y la eficiencia organizacional, Molina (2017) proporciona una evaluación crítica de la asesoría brindada por la Dirección Nacional del Servicio Civil en Chile y su impacto en el fortalecimiento de prácticas laborales efectivas en los servicios públicos de la dirección principal. Chicaiza Sánchez et al. (2018), destacan cómo el proceso de selección de personal en las instituciones públicas hospitalarias, regulado por varias leyes y normativas, puede influir directamente en la satisfacción del cliente externo y, en consecuencia, en la consecución de las metas organizacionales. Castillo Lobos (2017) proporciona una visión teórica sobre procedimientos que pueden mejorar la GRH del sector salud en Chile, resaltando la importancia de seguir pausas estatales para evaluar organismos públicos de salud y mejorar la eficiencia en los hospitales públicos del país.

Por otra parte, en lo concerniente al énfasis en la motivación y desarrollo laboral, Chávarri Ysía et al. (2022), sugieren un enfoque de incentivos externos para potenciar las habilidades laborales de los empleados municipales, que busca ofrecer incentivos externos que puedan estimular y mejorar el desempeño laboral de estos empleados, siendo relevante porque puede contribuir a una mejora en la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de las labores y metas organizacionales. Zamora Pinoargote et al. (2021), proponen la elaboración de un programa para optimizar la GRH basado en indicadores de operatividad con el objetivo de mejorar la atención brindada a los usuarios externos, lo cual representa un aporte significativo al campo de la gestión pública, al enfocarse en el mejoramiento continuo de los procesos y servicios ofrecidos a la comunidad. Castro Pérez et al. (2018)., por su parte proporcionan una comprensión de cómo la normatividad en la GRH en el SP del Perú aborda la motivación y los incentivos laborales, ayudando a identificar prácticas efectivas que pueden mejorar la eficiencia en el desempeño de las funciones públicas.

Asimismo, Charry Condor (2018) proporciona información concreta sobre la influencia directa que tiene la comunicación interna en aspectos clave del ambiente laboral, como el entusiasmo y el apoyo, así como la orientación hacia la recompensa y el desarrollo en el trabajo, lo cual resulta crucial para comprender cómo mejorar la comunicación interna puede tener un impacto positivo en la motivación de los trabajadores públicos en Perú. y, por ende, en la eficiencia y productividad de las organizaciones del SP en el país.

También se destaca la importancia de la gestión del conocimiento y trabajo en equipo, Quezada-Rodríguez et al. (2020), destacan la importancia de la implementación de equipos de trabajo, la comunidad y el enfoque colaborativo en el SP. Al demostrar cómo estas prácticas influyen positivamente en el compromiso, el desempeño coordinado y la eficiencia de los empleados públicos, el estudio subraya la relevancia de una gestión eficiente del recurso humano para mejorar los procesos internos y lograr los objetivos de la institución de forma más efectiva y productiva.

En resumen, estos aportes abarcan los diferentes enfoques y aspectos relacionados con la GRH en el contexto del SP, los cuales no sólo brindan una visión holística de cómo mejorar la GRH en el ámbito público, sino que también subrayan su impacto directo en el cumplimiento de los objetivos institucionales, la eficiencia en la prestación de servicios y el desarrollo institucional. En conjunto, constituyen un conjunto sólido de conocimientos y prácticas que contribuyen a fortalecer las capacidades y el desempeño de las entidades del SP, promoviendo así una gestión más eficiente, efectiva y orientada al logro de resultados que beneficien a la sociedad en general.

CONCLUSIONES

Este estudio ha proporcionado un análisis detallado sobre la importancia de la GRH en el SP. Se ha podido constatar cómo el adecuado manejo del talento humano no solo es vital para el funcionamiento eficiente de las entidades gubernamentales, sino que también impacta directamente en la satisfacción de los empleados, la mejora

de los servicios públicos y el cumplimiento de los objetivos de la organización. La estratégica GRH se erige como un pilar fundamental para el éxito y la efectividad de las entidades públicas.

Uno de los aspectos destacados que se identificaron en este estudio es la necesidad de implementar estrategias integrales y adaptativas en la GRH del sector público. Esto implica no solo enfocarse en aspectos operativos y administrativos, sino también considerar dimensiones estratégicas y sociales que influyen en el desempeño y la motivación de los trabajadores públicos. La capacitación continua, el reconocimiento del desempeño, y la promoción de un ambiente de trabajo saludable emergen como elementos esenciales para fortalecer la GRH en el SP.

Además, se ha comprobado cómo la gestión del conocimiento y el trabajo en equipo son aspectos cruciales para potenciar la GRH en el SP. La promoción de la cooperación, el compartir de ideas y la creación de mecanismos para el aprendizaje continuo son elementos que pueden contribuir significativamente a la eficiencia organizacional y al logro de los objetivos de la entidad en el contexto gubernamental.

En conclusión, esta investigación reafirma la importancia estratégica de la GRH en el SP como un elemento clave para el logro de resultados satisfactorios y la efectividad de las entidades gubernamentales. La implementación de prácticas innovadoras y adaptativas en la GRH es fundamental para enfrentar los desafíos actuales y futuros, garantizando así un servicio público de calidad y orientado al bienestar de la sociedad.

REFERENCIAS

Adrianzén Padilla, L. C., y Gusman, A. M. (2021). El Talento Humano como Recurso para la Competitividad en la Gestión Pública. *Journal of Business and Entrepreneurial Studie*. https://doi.org/10.37956/jbes.v0i0.214

Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., y Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, *11*(4), 163–170.

Artieda Rojas, J. R., Guarnizo Ponce, W. J., Caiza Vega, M. del R., y Vayas Castro, G. S. (2021). Las habilidades gerenciales en la gestión pública. *Revista Investigación y Negocios*, *14*(24), 149–156.

Bacilio Bejeguen, J. D. R., Cedeño Pinoargote, J. M., Solórzano Abad, S. P., y Vaca Vásconez, S. S. (2021). Gestión estratégica de talento humano y su vínculo con la responsabilidad social y ética de las empresas públicas de Ecuador. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, *9*(2), 91–98. https://doi.org/10.26423/rcpi.v9i2.447

Barragán Martínez, X. (2022). Posmodernidad, gestión pública y tecnologías de la información y comunicación en la Administración pública de Ecuador. *Estado y Comunes, Revista de Políticas y Problemas Públicos*, *1*(14), 113–131. https://doi.org/10.37228/estado_comunes.v1.n14.2022.244

Berrío-Ríos, L. V., Osorio-Barreto, D., y Díaz-Jurado, N. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del personal administrativo de una universidad pública en la ciudad de Manizales: un análisis preliminar. *Eleuthera*, *23*(2), 101–123. https://doi.org/10.17151/eleu.2021.23.2.6

Castillo Lobos, L. (2017). Consideraciones para la evaluación del desempeño del personal del sector público de salud chileno. *Gestión de Las Personas y Tecnología*, *10*(28), 5–19.

Castro Pérez, L. A., Rivera Léon, F. A., y Serna Silva, G. J. (2018). Motivación e incentivos laborales en las normas de Gestión de Recursos Humanos del Sector Público. *Gestión En El Tercer Milenio*, *21*(41), 43–52. https://doi.org/10.15381/gtm.v21i41.15421

Charry Condor, H. O. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, *9*(1), 25–34.

Chávarri Ysía, P. del R., Mendiburu Rojas. Augusto Franklin, y Pérez Agip, J. W. (2022). Plan de motivación extrínseca para las competencias laborales de trabajadores municipales. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación*, *7*(1), 30–52.

Chávez-Ramírez, E. D., Anticona Valderrama, D. M., Risco Sernaque, M. V., Rojas Delgado, L., y Caballero-Cantu, J. J. (2023). Gestión del conocimiento y las TIC en la productividad laboral de funcionarios del sector público del Perú. *Bibliotecas. Anales de Investigación*, *19*(1), 1–9.

Chicaiza Sánchez, O. L., Bastidas Picoita, M. C., Llano Ushiña, A. E., Moreno Sánchez, P. E., & Hernández Aráuz, M. A. (2018). Políticas de selección del personal y satisfacción del cliente en hospitales públicos del Ecuador. Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas, 37(1), 116-120.

Cori Orihuela, S. L., Hadi Mohamed, M. M., y Pacovilca Alejo, O. V. (2019). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en una Universidad de Huancayo. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, *89*.

De la Garza Montenegro, D. J., Yilán Ramírez, E. R., y Barredo Ibáñez, D. (2018). Tendencias en la administración pública moderna: la nueva gestión pública en México. *Revista Venezolana de Gerencia*, *23*(1), 31–43.

Galindo Arévalo, L. V. (2020). Aproximación a los lineamientos para la implementación de la gestión del conocimiento en las entidades del sector público en Colombia. *SIGNOS-Investigación En Sistemas de Gestión*, *12*(1), 181–197.

Galvis-García, L. L., y Cárdenas-Triana, N. A. (2016). Gestión del talento humano en el sector público en Colombia. *Apuntes de Administración (Universidad Francisco de Paula Santander)*, *1*(1), 20–28.

García Colina, Y. (2019). Conjugación del talento humano y la gestión pública de lo político, lo público, lo institucional, lo estratégico. *CIENCIAMATRIA*, *5*(8), 174–189.

Gómez-Arias, G. M., y Quintero-Bayona, B. T. (2023). Talento humano y meritocracia en instituciones públicas del departamento Norte de Santander. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, *19*(19), 1–11. https://doi.org/10.22463/24221783.3958

Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., y Medina Guzmán, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, *23*(83), 740–780.

López López, A. D. (2018). Gestión del talento humano y la calidad de servicio público en la provincia de Leoncio Prado, 2018. *Balance´s*, *6*(7), 12–17.

López Puig, P., Díaz Bernal, Z., Segredo Pérez, A. M., y Pomares Pérez, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*, *43*(1), 3–15.

Menéndez Sánchez, C. M., Ruiz Cedeño, A. B., y Macías Zambrano, N. M. A. (2021). Diagnóstico de la gestión de talento humano como estrategia para el desarrollo organizacional. *Polo Del Conocimiento: Revista Científico-Profesional*, *6*(19).

Molina, N. (2017). Gestión de personas en la Administración Central del Estado y asesoría de la Dirección Nacional del Servicio Civil. *Revista Estudios de Políticas Públicas*, *3*(2), 140–160.

Molina-Romo, J. G., Bermeo-Pazmiño, K. V., y Cisneros-Quintanilla, D. P. (2021). Modelo de gestión estratégica de Talento Humano para el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. *CIENCIAMATRIA*, *7*(12), 178–203. https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.425

Olivo Jiménez, L. M., Olivos Jiménez, M. A., Cortez López, F., y Campos Trigoso, J. A. (2023). Perspectivas de la gestión del talento humano en el sector público de Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, *29*(1), 277–288.

Ortega, M., y Quintana, A. (2021). Propuesta de un modelo de gestión del talento humano en la administración pública ecuatoriana. *Metanoia: Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*, *4*(6), 99–116.

Page, M., McKenzie, J., Bossuyt, P., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, C., Shamseer, L., Tetzlaff, J., Akl, E., Brennan, S., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J., Hróbjartsson, A., Lalu, M., Li, T., Loder, E., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., … Alonso-Fernández, S. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista Española de Cardiología*, *74*(9), 790–799. https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016

Percy-Zayas, I. de la C., y Martínez-Delgado, E. (2023). Diseño de un procedimiento para el reclutamiento y selección online de candidatos. *Ciencias Holguín*, *29*(1).

Pérez Panduro, S., y Flores, E. (2022). Gestión de recursos humanos en el sector público de América latina, 2017-2021: revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *6*(2), 3965–4000. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2141

Pinedo López, J. W., Lora Ochoa, C., y Torres Hoyos, F. J. (2021). Estrategias para el desarrollo nacional y local: una propuesta de gestión pública con enfoque desde la ética. *Cooperativismo y Desarrollo*, *29*(119), 1–16. https://doi.org/10.16925/2382-4220.2021.01.07

Piteres Redondo, R., Cabarcas Velazquez, M., y Gaspar Hernandez, H. (2018). El recurso humano factor de competitividad en el sector salud. *Investigacion e Innovación En Ingenierias*, *6*(1), 93–101. https://doi.org/10.17081/invinno.6.1.2778

Quezada-Rodríguez, M. R., Torres-Palacios, M. M., y Quevedo Barros, M. R. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, *5*(Extra 3), 748–778.

Silva Adriano, L. E., Niama Rivera, L. M., Carrera Silva, K. A., Rodríguez Solarte, Á. E., y Villalva Heredia, C. I. (2018). Aproximación al estado actual de la implementación de un modelo de gestión de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Riobamba. *Revista Dilemas Contemporáneos*, *6*(1), 1–18.

Zambrano Macías, A. E., y Esquivel García, R. (2022). Modelo de gestión integral del talento humano para el fortalecimiento del desempeño laboral de los funcionarios del sector público. *Polo Del Conocimiento: Revista Científico-Profesional*, *7*(9), 2388–2400.

Zamora Pinoargote, M. de L., Calero Lara, M. G., Cano Intriago, J. C., y Moncayo Carreño, O. F. (2021). La gestión del talento humano en la operatividad de la atención a usuarios externos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Quevedo. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, *7*(3), 1–16.