

Castillo Palacios, F. W., Castillo Córdova, D. J., Castillo Córdova, G. S., & Ruiz Yenque, D. A. (2025). Gestión del talento humano como estrategia para fortalecer la gestión pública en gobiernos locales. En M. Díaz Fernández (Coord). *Gestión Efectiva. Enfoques Diversos y Retos de la Administración en el Siglo XXI (Volumen III)* (pp. 92-105). Religación Press. <http://doi.org/10.46652/religacionpress.317.c583>



Capítulo 5

Gestión del talento humano como estrategia para fortalecer la gestión pública en gobiernos locales

Freddy William Castillo Palacios, Diego Jesús Castillo Córdova, Giancarlo Sebastián Castillo Córdova, Diana Angélica Ruiz Yenque

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general analizar las estrategias de gestión del talento humano para mejorar la gestión pública de gobiernos locales. Se utilizó una metodología descriptiva cualitativa, recogiendo información teórica sobre las variables de estudio, por medio de revistas y artículos en bases de datos reconocidas. Los resultados revelaron que la gestión del talento humano es fundamental en la moderna gestión pública. Se concluyó que las estrategias de la gestión del talento humano son de vital importancia porque gracias a ello se puede motivar y empoderar a los trabajadores, mejorando la gestión dentro de los gobiernos locales, así como el logro de sus objetivos en beneficio de sus comunidades.

Palabras clave: Gestión; Talento; Personal; Gobierno local.

Introducción

Hoy en día, se busca investigar y examinar las condiciones de la administración del capital humano para impulsar las capacidades dinámicas de los empleados en las organizaciones. Según los estudios realizados, se evidencia un entorno de conocimiento compartido y un enfoque de liderazgo que fomenta la transformación y los cambios, influenciando de manera positiva en el crecimiento de las habilidades dinámicas de los líderes, permitiéndoles adaptarse a las transformaciones que ocurren con el tiempo (Barrios et al., 2020).

La investigación que se presenta está relacionada con el objetivo número 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el cual es: Trabajo decente y crecimiento económico, a su vez, la meta en la cual se hace mayor énfasis es la 8.3, esto debido a que se pretende que la información tratada en esta investigación sirva para generar estrategias que permitan optimizar la administración de recursos humanos, lo cual servirá de apoyo para promover políticas orientadas hacia los puestos de trabajo decentes, así como también la creatividad y la innovación.

Los gobiernos locales del país están experimentando diversos cambios debido al avance tecnológico, las políticas públicas y otros factores sociales. En ese sentido, es innegable que el capital humano representa el activo más valioso para cualquier organización. Asimismo, gestionar eficazmente a las personas implica implementar una serie de acciones y procesos diseñados para administrar las competencias, aptitudes y suficiencias de los empleados, especialmente en la resolución de problemas en la atención al usuario. Esta gestión debe basarse en un manual de puestos que detalle las especificaciones de cada posición y que sea conocido en gran manera por todos los miembros del equipo. En ese contexto, se planteó el siguiente problema general: ¿De qué manera las estrategias de gestión del talento humano mejoran la gestión pública de los gobiernos locales del Perú?

Perú, como nación democrática, está estructurado en tres niveles de gobierno: central, regional y local. Según lo establecido en la Ley N° 27972, en el ámbito del gobierno local se encuentran las municipalidades provinciales y distritales, las cuales tienen como función primordial promover el desarrollo, la economía local y la provisión de servicios públicos locales. Estas entidades operan con una estructura de gestión, encargada de llevar a cabo las actividades inherentes a su responsabilidad. Para lograrlo eficazmente, es crucial contar con personal capacitado en todas las áreas y niveles jerárquicos (Anastacio et al., 2020).

Se destaca la importancia de los gobiernos en el progreso de las naciones a nivel global, ya que son responsables de diseñar y aplicar políticas que promuevan el bienestar social y establecer directrices para el desarrollo. Por lo tanto, la selección del personal encargado de dirigir y gestionar este ámbito demanda individuos con habilidades, competencias y conocimientos especializados en

gestión, tanto en roles estratégicos como en empleados públicos y colaboradores directos (Jara et al., 2018).

Según Jara et al. (2018), adoptar un enfoque de administración del talento humano centrado en competencias está alineado con los objetivos, la misión y la visión de la organización. La motivación, entendida como el proceso que impulsa a los empleados a dedicar sus esfuerzos con entusiasmo y determinación hacia metas específicas, juega un papel crucial en este contexto.

En el año 2021, en el Perú, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) realizó una investigación estadística a través de una encuesta en línea, como parte del Registro Nacional de Municipalidades. Este registro recopila datos de las 196 municipalidades provinciales, 1678 municipalidades distritales y 2792 municipalidades de centros poblados, de acuerdo con lo establecido en la Resolución Jefatural N° 093-2021-INEI, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 12 de mayo del mismo año. Esta iniciativa tiene como objetivo recabar información sobre el personal municipal según su categoría ocupacional y su condición laboral, con el fin de proporcionar datos actualizados y relevantes para las autoridades gubernamentales. Principio del formulario

La administración efectiva del capital humano en los gobiernos locales se posiciona como un elemento estratégico crucial para el éxito organizacional. Esto implica la implementación de procesos para reclutar, capacitar y desarrollar las competencias de los colaboradores. La gerencia estratégica del capital humano agrega valor, y su aplicación constante genera efectos favorables más significativos para las organizaciones, proporcionándoles ventajas competitivas. El personal se reconoce como un activo de gran valor debido a su conocimiento, experiencia, actitudes y habilidades únicas, que requieren un fortalecimiento continuo (Anastasio et al., 2020).

La justificación de esta investigación se basa en la necesidad de demostrar a los gobiernos locales la importancia que pueden tener las estrategias de gestión del talento humano para mejorar su desempeño en la gestión pública. Por lo tanto, la investigación presenta factores que los gobiernos locales deben tener en cuenta para mejorar su gestión pública.

El objetivo general fue analizar las estrategias de gestión del talento humano para mejorar la gestión pública de los gobiernos locales del Perú.

Metodología

Esta investigación es de tipo teórica, descriptiva, cualitativa y documental. Se analizaron variables que ofrecieron una visión general de la realidad,

permitiendo comprender cómo las estrategias de gestión del talento humano pueden contribuir a mejorar la gestión pública en los gobiernos locales.

Para recopilar la información, se realizaron búsquedas sistemáticas de literatura científica incluida en bases de datos reconocidas por la comunidad académica entre las que destacan: Scopus, Scielo, Redalyc, así como el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). En el proceso de búsqueda se emplearon las siguientes palabras clave: gestión, talento humano, pública, estrategias y gobiernos locales. Para refinar la búsqueda, se combinaron los términos seleccionados de la siguiente manera: (Gestión AND Talento Humano), (Gestión AND Pública), (Estrategia AND Gestión AND Talento Humano) y (Gestión AND Pública AND Gobiernos Locales).

Se emplearon artículos como criterios de inclusión presentes en bases de datos científicas conocidas, como son Scielo y Scopus, en idioma español e inglés, analizando estudios primarios de pregrado y maestría, el rango de años de la búsqueda fue del 2018 al 2024. Asimismo, se decidió considerar como criterios de exclusión a estudios que no fueran considerados artículos científicos, bases de datos que no brinden información completa y que el año de publicación del artículo sea menor al 2018.

En ese sentido, se revisaron 82 fuentes de literatura científica, de los cuáles se seleccionó una muestra de 24 artículos, trabajando con un porcentaje más accesible para el manejo de la información deseada; además, se utilizaron los aspectos más relevantes dentro de los resultados, discusión y conclusiones, correspondiente a cada artículo. Asimismo, la técnica empleada fue el análisis bibliográfico, mientras que el instrumento utilizado fue la revisión documental.

En cuanto a las consideraciones éticas, se utilizó la herramienta anti-plagio Turnitin; asimismo, se respetó la propiedad intelectual de los autores al cumplir debidamente con las citas y referencias conforme a las normas APA séptima edición.

Resultados

Respecto a la gestión del talento humano, Quiñones (2022), destaca que el talento humano está compuesto por características individuales como carácter, actitudes, valores, conocimientos, capacidades y experiencias, cuya suma influye significativamente en la calidad del servicio ofrecido por la municipalidad. Es fundamental gestionar estas conductas o comportamientos respetando los derechos de los empleados, evaluando su desempeño laboral de manera coherente e imparcial. Por otro lado, Jara et al. (2018), señalan que la gerencia del capital humano implica la implementación de actividades planeadas estratégicamente

para instaurar objetivos, especialmente en roles gerenciales relacionados con la dirección de personas. Estas actividades abarcan desde el reclutamiento y la selección hasta la capacitación del personal.

Lino et al. (2019), mencionan que los índices de gestión son cruciales para captar el potencial laboral en los gobiernos locales, permitiendo un mejor control de los recursos específicos. Además, se sugiere que los alcaldes deben participar en capacitaciones, conferencias y otras actividades que promuevan su alto rendimiento.

Ramírez et al. (2019), enfatizan la relevancia de la estrategia organizacional en la administración pública, indicando que se refuerza mediante la socialización de las actividades laborales. Este aspecto es fundamental para la gerencia estratégica del capital humano, particularmente en lo referido a la integración de las personas dentro de la cultura organizacional y su efectividad en las responsabilidades para lograr objetivos. Asimismo, se tienen en cuenta las corrientes administrativas, los modelos de comportamiento organizacional y las múltiples perspectivas que el talento humano puede adoptar.

Yang (2021), considera importante el capital humano dentro de la gestión pública, puesto que de ello depende el beneficio empresarial, la fuerza impulsora del desarrollo y la competitividad. Por tanto, la administración eficaz del capital humano se ha transformado en el eje del crecimiento normal de las empresas.

Ramírez et al. (2019), argumentan que en la gerencia del capital humano se valoran habilidades competitivas para implementar políticas y establecer una estructura organizacional que sea propicia y facilite la asignación efectiva de recursos para lograr esas estrategias con éxito. Esto facilita la capacidad de prever y gestionar de manera colaborativa el cambio, asegurando así la continuidad de la organización y su proyección futura mediante la creación constante de estrategias.

González (2019), afirma que la gerencia del capital humano debe priorizar el crecimiento integral de competencias, detectando y potenciando las habilidades laborales de los empleados en distintos niveles y categorías profesionales. Este enfoque debe abarcar diversos aspectos, como los conocimientos, habilidades, capacidades y destrezas de los colaboradores, además de considerar la coherencia de valores y actitudes entre los empleados municipales. Esta mejora se logrará mediante capacitaciones, ya que actualmente las destrezas de los empleados son poco valoradas. La capacitación es un mecanismo para transmitir conocimientos a los trabajadores y cumplir los objetivos, implementando cambios organizacionales en las municipalidades de la región y del país.

La gestión del capital humano en organizaciones prósperas y competitivas se centra en actividades descentralizadas y el empoderamiento en el trabajo, promoviendo un liderazgo participativo. Este enfoque destaca la iniciativa del personal y busca fomentar la lealtad laboral (Bravo, 2020).

La gerencia del capital humano hace referencia a la administración realizada por personas dentro de la organización que poseen características de liderazgo y alto desempeño. Estas personas marcan la diferencia y comprenden plenamente el talento de la organización (Nowak y Scanlan, 2021).

En otro enfoque, se reconoce que la gerencia del capital humano delega la responsabilidad de los recursos humanos a los jefes de línea en toda la corporación; por otro lado, las labores operativas y burocráticas de menor relevancia se externalizan a terceros. Los equipos de gerencia del capital humano son liberados de las labores operativas para concentrarse en ofrecer consultoría interna y asumir funciones estratégicas. Los individuos dejan de ser meros ejecutores pasivos y se transforman en agentes activos y conscientes que contribuyen a la gestión eficiente de los recursos de la corporación. Estos empleados toman decisiones en el ámbito de sus respectivas responsabilidades, cumplen con objetivos y alcanzan resultados previamente acordados, procurando satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes. Estos cambios y evoluciones en la esfera de recursos humanos se transforman en una ventaja competitiva para las corporaciones de éxito (Chiavenato, 2009).

La gerencia del capital humano en las instituciones está ganando relevancia como un medio diferenciador, centrado en el crecimiento de las competencias personales y profesionales de los trabajadores, lo que los convierte en un recurso estratégico. Es esencial impulsar las competencias y destrezas de los trabajadores de manera que se vean reflejadas en su rendimiento y estén orientadas hacia los objetivos estratégicos, lo que permitirá alcanzar mejores resultados organizacionales. La generación del talento humano dentro de las instituciones se transforma en una ventaja competitiva sostenible, promovida a través de procesos de innovación, productividad, competitividad y liderazgo como factores estratégicos (Ramírez et al., 2019).

En cuanto a la mejora del desempeño de los trabajadores en base a la gestión del talento humano, Gusman (2023), sostiene que el rendimiento laboral representa uno de los retos más significativos a nivel global. Las organizaciones deben enfocarse en reclutar, retener y potenciar el rendimiento de los talentos más prometedores, así como de aquellos en desarrollo, como parte de una estrategia para adaptarse a los cambios competitivos actuales. Mientras que Checa (2020), sostiene que el rendimiento laboral es el desenvolvimiento del trabajador ante los objetivos planteados por una organización. Además, considera como dimensiones para lograr los objetivos las siguientes: las cualidades, conocimientos del puesto laboral, trabajo en equipo, calidad y relaciones interpersonales.

Checa (2020) propone varias estrategias, las cuales incluyen la incorporación de nuevos talentos, la implementación de compensaciones e incentivos, la retención del talento, y la provisión de seguimiento y retroalimentación, con el fin de llevar a cabo una gestión pública eficiente.

Según Anastacio et al. (2020), es crucial fomentar la motivación del personal como criterio principal al evaluar el rendimiento de los empleados, facilitando así su efectividad en las tareas diarias. Esto se logra mediante la creación de un entorno laboral cómodo y agradable, apoyado por la comunicación abierta dentro de la corporación, la cooperación entre directivos y colaboradores, un liderazgo transformador que promueva el compromiso en todos los niveles, oportunidades claras de progreso profesional y técnico, condiciones físicas adecuadas, así como acciones orientadas a garantizar la satisfacción del trabajador.

Además, es importante señalar que, para incrementar el rendimiento laboral de los empleados, es esencial considerar las siguientes iniciativas: implementar estrategias de inducción y reintegración, administrar programas de formación, mejorar las habilidades de trabajo en equipo, facilitar talleres de comunicación efectiva, promover la integración mediante programas específicos, y establecer sistemas de incentivos y reconocimientos. Estas acciones buscan optimizar la eficiencia, competitividad y compromiso de la fuerza laboral, asegurando así el máximo beneficio organizacional (Saavedra et al., 2019).

Según Cieza et al. (2020), las entidades públicas se dedican a administrar sus recursos humanos bajo un marco organizativo estable y regulado por normativas legales. Esto se traduce en un alto rendimiento por parte de los empleados y, como resultado, en la eficacia y eficiencia de los servicios proporcionados a los ciudadanos. En este contexto, los indicadores de gestión en una entidad municipal son cruciales para evaluar y examinar aspectos significativos como habilidades, capacidades, productividad y motivación, todos los cuales tienen gran importancia dentro de una organización pública específicamente.

En concordancia con el objetivo general, que consiste en analizar las estrategias de gestión del talento humano orientadas a mejorar la gestión pública de los gobiernos locales del Perú, se recopiló información relevante sobre las principales estrategias que pueden ser implementadas con este propósito. En un estudio realizado en Colombia, Cardona et al. (2018), concluye que las organizaciones tienen un gran potencial para impulsar cambios en la gerencia del capital humano debido a su compromiso con la mejora continua. Este interés por el cambio ha motivado su unión para gestionar capacitaciones y recursos que fomenten el crecimiento, abordando aspectos como el cumplimiento de aportes parafiscales, provisión de equipamiento y regulación de jornadas laborales, entre otros. Asimismo, se destaca la importancia de incorporar consideraciones éticas, sociales y legales en la implementación de actividades vinculadas al reclutamiento de personal, el desarrollo profesional, la remuneración equitativa, la seguridad y salud en el trabajo, las relaciones laborales y el desempeño en un entorno globalizado.

Gómez y Ángeles (2022), enfatizan la importancia de promover convocatorias para atraer al mejor personal disponible. Además, proponen estrategias para la planificación, ejecución y requisitos de estas convocatorias, que incluyen procesos de evaluación y capacitación interna. Asimismo, abogan por estrategias que promuevan la transparencia en los procedimientos de reclutamiento y selección, garantizando la emisión de resultados basados en criterios objetivos que evalúen el rendimiento y la experiencia de manera imparcial. Estas medidas son esenciales para asegurar la selección del talento humano más idóneo, preparado para ofrecer servicios eficientes a los ciudadanos.

Se considera como una estrategia de la gestión del talento humano a las capacitaciones, ya que estas se utilizan como medio para la transferencia de conocimientos hacia los colaboradores dentro de los gobiernos locales, para lograr la realización de las metas, llevando a cabo procesos de cambios organizacionales en las municipalidades de la región y del país (González, 2019). En ese mismo orden de ideas, según Azizi et al. (2021), una estrategia efectiva de gestión de recursos humanos es proporcionar cursos de formación continua para que los empleados adquieran nuevas habilidades dentro de la organización. Esto no solo mejora el bienestar mental y la satisfacción, sino que también impulsa la productividad, la motivación y promueve la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

En la actualidad, la estrategia organizacional es fundamental dentro de la gerencia del capital humano. Esta estrategia se ve reforzada por la socialización de las actividades laborales y se enfoca en aspectos cruciales como la cultura organizacional, las tendencias administrativas y los modelos de comportamiento organizacional. Estos elementos varían según los diversos enfoques que adopta el talento humano en el cumplimiento de objetivos (Ramírez et al., 2019).

En su artículo, Al y Abu (2021), identificaron factores tanto organizacionales como individuales que pueden promover o dificultar la gestión del talento. Destacan la importancia del liderazgo y la gestión como facilitadores clave, subrayando la necesidad de incentivar a los empleados, motivarlos y fomentar su compromiso. También enfatizan la importancia de proporcionar una formación intensiva a los empleados para equiparlos con habilidades y competencias relevantes, como el análisis de datos. Implementar una nueva estrategia de gestión del talento podría cerrar las brechas, reducir la ambigüedad y la confusión en torno a la administración del talento, así como atraer talento y fortificar el capital humano con las habilidades necesarias.

La gestión del talento humano en las instituciones se centra en iniciativas descentralizadas y empoderamiento en el trabajo, respaldadas por un liderazgo proactivo que fomenta la iniciativa del personal y busca garantizar la fidelización laboral (Bravo, 2020). Estas estrategias están diseñadas para optimizar la calidad del servicio al público, un área en la que las organizaciones municipales suelen

presentar deficiencias. Dado que el recurso humano es crucial para obtener ventaja competitiva, es fundamental contar con funcionarios y empleados competitivos que permitan a los gobiernos ofrecer un servicio eficiente a los usuarios.

También se consideran estrategias a un conjunto de actividades cuidadosamente programadas para fijar metas, especialmente en puestos gerenciales relacionados con la dirección de personas, actividades que incluyen el reclutamiento, la selección, los programas de formación y la evaluación de las tareas realizadas (Ccahuay et al., 2020).

Es fundamental que los gobiernos locales aseguren que los empleados cuenten con la formación académica necesaria para desempeñar eficazmente cada puesto de trabajo. Por lo tanto, se debe fomentar la obtención de nuevos saberes y habilidades entre los colaboradores. Al respecto, Pizarro et al. (2019), indican que la motivación en el trabajo se constituye en una fuerza psicológica que impulsa a los empleados a iniciar, desarrollar, mantener y optimizar sus tareas diarias. Esta motivación responde a necesidades que generan comportamientos idóneos, conectando la satisfacción de necesidades con la realización satisfactoria del trabajo, y la presencia de procesos cognitivos como la autosuficiencia y la equidad en los cargos desempeñados.

La gerencia del capital humano en las municipalidades es crucial como elemento estratégico que impulsa la competitividad y la calidad de los servicios locales. Esta disciplina establece un vínculo conceptual entre la gerencia del capital humano y la competitividad organizacional, ya que permite obtener ventajas competitivas mediante la implementación de sistemas adecuados de gerencias del capital humano. Se reconoce que el recurso humano es fundamental para el éxito organizacional, involucrando procesos como la selección, capacitación y desarrollo de competencias entre los trabajadores. La gerencia estratégica de los recursos humanos agrega valor y su práctica produce efectos positivos superiores para las instituciones, generando ventajas competitivas sostenibles. El capital humano es extremadamente importante para las organizaciones debido a su conocimiento, experiencia, actitudes y habilidades, que deben ser fortalecidas de manera constante (Romero y Salcedo, 2019).

Conclusiones

La gerencia del capital humano es crucial ya que fomenta un ambiente laboral agradable y mejora la productividad mediante el compromiso y la motivación. Es esencial motivar a los trabajadores para que desempeñen bien su labor, dado que una gestión pública efectiva permite utilizar los recursos públicos en beneficio de la población.

El desempeño de los funcionarios líderes debe gestionarse con principios éticos, equidad y justicia social. Por ello, la gerencia del capital humano se vuelve aún más relevante como herramienta para optimizar las funciones administrativas. Es esencial reconocer que el desempeño del talento humano influye directamente en la eficiencia y el correcto funcionamiento de las organizaciones en su gestión pública.

Las estrategias de gestión del talento humano deben orientarse a fortalecer el entorno laboral mediante la optimización de los procesos de captación y retención de personal, la implementación de programas de capacitación basados en competencias, la gestión efectiva de oportunidades de desarrollo profesional, el reconocimiento de los logros individuales y colectivos, y la promoción de un ambiente de trabajo saludable. Asimismo, es fundamental fomentar el liderazgo, proponer desafíos alineados a los objetivos organizacionales y garantizar una retroalimentación continua que contribuya al crecimiento y compromiso del talento humano.

Referencias

- Al, N., y Abu, A. (2021). Talent management strategies of a public UAE hospital in the Industry 4.0 era: A qualitative analysis. *Problems and Perspectives in Management*, 19(2), 14-27. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(2\).2021.02](https://doi.org/10.21511/ppm.19(2).2021.02)
- Anastacio, C., García, A., y Mego, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. *TZHOECOEN*, 12(4), <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Azizi, M., Atlasi, R., Ziapour, A., Abbas, J., y Naemi, R. (2021). Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review approach. *Heliyon*, 7(6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07233>
- Barrios, K., Olivero, E., y Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62. <https://doi.org/10.4067/S0718-076420200002000055>
- Bravo, C. (2020). Estrategia de marketing relacional para lograr la fidelización de los estudiantes de artes y diseño gráfico empresarial de una universidad. *TZHOECOEN*, 12(3). <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i3.1331>
- Cardona, D., Alzate, J., y Lora, H. (2018). Estrategias para la gestión del talento humano en las asociaciones de yuqueros adscritas a Colfeyuca en Sucre, Colombia. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 9(1), 9-18.
- Ccahuay, J., Jara, K., y Vásquez, M. (2020). Plan de mejora en la gestión operativa para reducir costos de la empresa Shalom Empresarial S.A.C. Chiclayo. *TZHOECOEN*, 12(3). <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i3.1332>
- Checa, L. (2020). *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de CMAC Piura S.A.C. – agencia Balta* [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7278>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill.
- Cieza, J., Silva, J., y Silva, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del Conocimiento*, 6(2),
- Gómez, J., y Ángeles, A. (2022). Diseño de un sistema meritocrático para la gestión del capital humano en la municipalidad de Chiclayo 2015—2017. *Gobierno y Gestión Pública*, 4(2).
- González, C. (2019). *Gestión de Recursos Humanos La Gestión del talento humano como componente que contribuye al éxito del cambio organizacional* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/12144>

- Gusman, E. M. G. (2022). Gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2019. *Revista Científica Pakamuros*, 10(1). <https://doi.org/10.37787/66f80704>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2021). *Registro Nacional de Municipalidades*.
- Jara, A., Vega, N., Pintado, N., y Guzmán, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83).
- Lino, A., Carvalho, L., Aquino, A. y Azevedo, R. (2019). A falta de trabalho institucional e mudanças organizacionais incompletas em municípios brasileiros. *Revista de Administração Pública*, 53, 375-391. <https://doi.org/10.1590/0034-761220170404>
- Nowak, H., y Scanlan, J. (2021). Strategy to stay ahead of the curve: A concept analysis of talent management. *Nursing Forum*, 56(3), 717-723. <https://doi.org/10.1111/nuf.12571>
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., y Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87). <https://doi.org/10.37960/revista.v24i87.24640>
- Quiñones, A. (2022). Revisión de las estrategias que se usan dentro de la gestión de recursos humanos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1501
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., y Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Romero, L., y Salcedo, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *SIGNOS - Investigación en sistemas de gestión*, 11(2). <https://doi.org/10.15332/24631140.5084>
- Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., y Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564
- Saavedra, L., Collazos, M., y Heredia, F. (2019). Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la estación experimental agraria Vista Florida – Lambayeque 2019. *Ingeniería: Ciencia, Tecnología e Innovación*, 6(2). <https://doi.org/10.26495/ricti.1906.28902>
- Yang, Q. (2022). Human Resources Development and Management System Based on “Five New” Strategy. En B. J. Jansen, H. Liang, y J. Ye, (eds.). *International Conference on Cognitive based Information Processing and Applications (CIPA 2021)* (pp. 703-710). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-16-5854-9_90

Human talent management as a strategy to strengthen public management in local governments

Gestão de talentos humanos como estratégia para fortalecer a gestão pública nos governos locais

Freddy William Castillo Palacios

Universidad César Vallejo | Piura | Perú
<https://orcid.org/0000-0001-5815-6559>
fcastillop@ucv.edu.pe
fcastillo30@gmail.com

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, Doctor en Ciencias Administrativas, Máster en Innovación de Procesos en la Gestión Pública, Magíster en Gerencia Social, Licenciado en Ciencias Administrativas. Abogado. Docente universitario.

Diego Jesús Castillo Córdova

Universidad César Vallejo | Piura | Perú
<https://orcid.org/0000-0002-3410-4743>
diegocastillo@ucvvirtual.edu.pe
diegopiura2014@gmail.com

Licenciado en Administración de Empresas. Experiencia en labores de promoción social. Líneas de investigación: gestión de organizaciones, recursos humanos.

Giancarlo Sebastián Castillo Córdova

Universidad César Vallejo | Piura | Perú
<https://orcid.org/0000-0002-6544-0045>
gcastillocordov@ucvvirtual.edu.pe
giancarlosebastian20castillo@gmail.com

Licenciado en Administración de Empresas, experiencia laboral en el sector comercial y logística. Líneas de investigación: gestión de organizaciones y marketing.

Diana Angélica Ruiz Yenque

Universidad Nacional de Frontera – Sullana | Piura | Perú
<https://orcid.org/0000-0003-1969-4957>
druiz@unf.edu.pe
ruiyangelina@gmail.com

Doctoranda en Administración, Magíster en Gestión de Empresas Turísticas y Hoteleras, Licenciada en Turismo, Hotelería y Gastronomía. Docente universitaria.

Abstract

The present research had the general objective of analyzing human talent management strategies to improve public management in local governments. A qualitative descriptive methodology was used, gathering theoretical information on the study variables through journals and articles from recognized databases. The results revealed that human talent management is fundamental in modern public administration. It was concluded that human talent management strategies are of vital importance, as they help motivate and empower employees, thereby improving management within local governments and facilitating the achievement of their objectives for the benefit of their communities. Keywords: Management; Talent; Staff; Local government.

Resumo

O objetivo geral desta pesquisa foi analisar estratégias de gestão de talentos humanos para aprimorar a gestão pública em governos locais. Utilizou-se uma metodologia

qualitativa descritiva, com coleta de informações teóricas sobre as variáveis do estudo por meio de periódicos e artigos em bases de dados reconhecidas. Os resultados revelaram que a gestão de talentos humanos é fundamental para a gestão pública moderna. Concluiu-se que as estratégias de gestão de talentos humanos são de vital importância, pois podem motivar e empoderar os trabalhadores, aprimorando a gestão em governos locais e alcançando seus objetivos em benefício de suas comunidades. Palavras-chave: Gestão; Talento; Pessoal; Governo Local.