



Revista Venezolana de Gerencia



Gestión administrativa y talento humano para el desarrollo local sostenible

Sánchez-Cotrina, Ever*
Ramírez-Carhuatocoto, Gamanie**
Paredes-Reyna, Flor***
Rodríguez-López, Rafael****

Resumen

La gestión administrativa eficiente hace referencia a una secuencia ejecutiva que implica la planificación y supervisión pragmática de procedimientos y resultados de organizaciones. El estudio fue realizado con el fin de analizar cómo se relaciona la gestión administrativa y talento humano para el desarrollo sostenible del contexto municipal amazónico en Perú. En la metodología, el estudio fue de tipo básica dando a su vez el análisis de descripción correlacional, para recolectar datos fue usada la encuesta y dos cuestionarios para estimar la medidas de las variables estudiadas. Trabajamos con muestra de usuarios, usando el muestreo no probabilístico y los datos se analizaron con un paquete estadísticos SPSS, usando coeficiente Rho de Spearman como programa estadístico para evaluación de relaciones. Los resultados dan cuenta que la dirección administrativa, es indispensable para los procesos sustanciales que definen el talento personal en el desenvolvimiento de las tareas cotidianas. Se concluye que la valoración del talento de las personas se relaciona con determinación de los procesos y resultados de la gestión administrativa, que se disponen desde las organizaciones convirtiéndose en un motor para el desarrollo local sostenible alineadas a las políticas internas participativas.

Palabras clave: Gestión administrativa; talento humano; desarrollo local; sostenibilidad; eficiencia.

Recibido: 21.07.25

Aceptado: 30.09.25

* Doctor en Ciencias. Universidad Nacional de Cajamarca. Perú. E-mail: ever.sanchez@untrm.edu.pe. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5983-7663>

** Maestro en Investigación y Docencia Universitaria. Universidad Católica de Trujillo. Perú. E-mail: admgamaboxtec@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8894-6404>

*** Magíster en Educación Docencia y Gestión Educativa. Universidad César Vallejo. Perú. E-mail: paredesf1000@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0009-0006-3587-3399>

**** Maestro en Administración de la Educación. Universidad César Vallejo. Perú. E-mail: rarodriguez@ucss.edu.pe. Orcid: <https://orcid.org/0009-0000-3018-9543>

Administrative management and human resources for sustainable local development

Abstract

Efficient administrative management refers to an executive sequence that involves the pragmatic planning and supervision of organizational procedures and results. The study was conducted to analyze how administrative management and human talent relate to sustainable development in the Amazonian municipal context in Peru. The study's methodology was basic, providing correlational description analysis. A survey and two questionnaires were used to collect data to estimate the measures of the studied variables. We worked with a sample of users, using non-probability sampling, and the data were analyzed with SPSS, using Spearman's Rho as the statistical program to evaluate relationships. The results show that administrative management is essential for the substantial processes that define personal talent in the development of daily tasks. It is concluded that the valuation of people's talent is related to the determination of the processes and results of administrative management, which are available from organizations, becoming an engine for sustainable local development aligned with participatory internal policies.

Keywords: Administrative management; human talent; local development; sustainability; efficiency

1. Introducción

A inicios de esta década, en el contexto de la pandemia que causó el virus del covid-19, se generaron modificaciones relevantes en el trabajo, el empleo, sistemas de vidas, salud mental y en la gestión de las organizaciones. Mundialmente se registraron dinámicas diferentes: los ámbitos de comercio y turismo se derrumbaron; además, la propagación del virus hizo que las empresas emplearan nuevas estrategias empresariales para la adaptabilidad del talento humano a la nueva realidad, de manera que los trabajadores pudiesen producir óptimamente bajo condiciones físicas y mentales adecuadas para dar garantía de la estabilidad de la

organización (Scarpetta, 2021).

Las dificultades en la gestión administrativa se vincularon a la ausencia en el cumplimiento del sistema de planificación, así como de órdenes jurídicas, técnicas y de administración con el propósito de hacer promoción a las operaciones eficientes y eficaces, específicamente lo relacionado con los planes en el manejo de peligros, procederes para situaciones contingentes, actos de prevención y correlacionales en cuanto a las materias de ambiente, tardío en entregas de documentos y datos informativos, falta de insumos médicos y la carencia de protocolos de atención en el área de conserjería (Ordóñez et al., 2021).

Otras de las dificultades han sido

la rapidez de las transformaciones, los procesos de globalización en las empresas junto con las nuevas tecnologías, los procesos de innovación y sus efectos en la productividad y la calidad de las marcas, que han provocado modificaciones sustanciales desde las teorías y prácticas del talento humano (Treviño, 2023).

El uso del término “administración de recursos humanos» se ha comenzado a sustituir en los órganos empresariales por dichos como gestionar personal, gestionar talento humano o gestiones del capital intelectual o inteligente, y muchos otros que se relacionan. Tales términos muestran un devenir histórico y su evolución define un nuevo enfoque de la administración del personal.

En Europa, la realidad administrativa es que muchos trabajadores no muestran satisfacción con su entorno laboral; el 48% afirma que lo hace motivador por factores como el crecimiento personal, la realización profesional o las buenas relaciones en el entorno laboral; por otro lado, al examinar en qué momento la desmotivación conlleva una renuncia, el informe señala que el 28% de los empleados considera dejar su empleo al menos en pocos meses y un 13% lo piensa renunciar con frecuencia semanal (Capital, 2019).

La implicación de gente de la localidad en proyectos de productividad y social, además de su intervención en la comunidad, facilita reconocer nuevas oportunidades y ámbitos para el crecimiento local (Quispe, 2018); son precisamente estos actores, agentes de desarrollo y crecimiento, quienes definen los métodos para producir, el rumbo del desarrollo y el bienestar comunitario en contextos rurales.

2. Gestión administrativa: con propósitos del fortalecimiento del talento humano

La gestión de administrar talento humano son elementos fundamentales para evaluar no solo el sector privado, sino también el público, y se relacionan mucho con las emociones y cómo perciben los trabajadores que están activos. De acuerdo con Gonzales et al. (2021), sostiene la manera en que pueden desarrollar estrategias que se orienten a la mejora del entorno del órgano y optimizar el desempeño del empleado para que cumplan con sus responsabilidades. En consecuencia, se resalta que la gestión administrativa es un área indispensable para el progreso de la empresa a nivel del sector público o privado; además, resulta indispensable para un diseño estratégico que optimice el medio de la organización y puede optimizar cómo rinden los trabajadores en las tareas que se les asignan.

El capital humano representa un elemento intangible en las organizaciones y sus habilidades blandas de intelecto y tecnológicas que aportan un valor diferenciador de innovación que fortalece su competitividad. Por ello, la adopción de modelos basados en competencias se ha consolidado como una práctica global, ampliamente aceptada e implementada por las empresas, guiando los procesos de reclutamiento en función de las responsabilidades del cargo y en correspondencia con sus talentos (Luna et al., 2024).

El talento humano representa una estrategia alineada a lo organizacional para así conseguir los objetivos, donde el énfasis abarca el reclutamiento y la selección, para poder dar seguridad a los trabajadores y contribuir al éxito

de la organización (Armstrong, 2014). En el mismo horizonte, Ulrich et al. (2012) gestionan al talento humano; conlleva integrar las prácticas de recursos humanos con las estrategias de la organización, que destacan el rendimiento mediante el uso de prácticas que den mejora a lo capaces que pueden ser los empleados para completar los objetivos que establece la empresa.

Las características de gestionar el ingenio personal se asocian a una vista de estrategias, en las cuales el adaptarse, desarrollar el capital personal, los lineamientos de la cultura de la organización, promover la diversidad y el examinar el rendimiento son fundamentales para poder crear una fuerza de trabajo que ayude al impulso del éxito, mantenga a la organización a largo plazo. En este sentido, cada organización es capaz de tener ventajas de competencia sostenibles cuando posee y gestiona los recursos humanos valiosos. El capital humano se considera un recurso estratégico y, de acuerdo con esta teoría, gestionarlo tiene que estar enfocado en su desarrollo y retención, utilizando cuán capaces y hábiles son los empleados para mantenerse competitivos (Barney, 1991).

Así, en ese sentido, el estilo que tiene el gestionar la administración, su planificación, organización, cómo está dirigido, coordinado y controlado el talento humano, aportará al grado de desarrollo y crecimiento de las organizaciones (Armijos et al., 2019). Para poder conseguir sus objetivos eficientemente, una función indispensable es tomar decisiones de forma estratégica y direccionar los recursos hacia los objetivos que han sido fijados. Además, la función para crear un ambiente adecuado para los empleados mejora las labores y el cumplir con

objetivos establecidos (Koontz et al., 2008).

En este sentido, es clave generar procesos internos de reclutamiento, selección, compensación y beneficios sociales del talento humano, para poder optimizar la protección y respaldo de las relaciones laborales y los procesos de evaluación del desempeño. También merece la incorporación de elementos externos como es el territorio donde se encuentran ubicados la gestión, que establece interacciones con el desarrollo local.

La gestión de la administración pública, los excesos de burocracia, la escasez de estrategias ajustadas a las demandas de los servicios públicos, la inexistencia de capacidad para administrar y capacidad técnica de realizar presupuestos anuales son algunas de las limitaciones de la gestión (Córdova et al., 2022); sin embargo, Huanca et al. (2021) señalaron que, a pesar de las transformaciones a nivel regulaciones y leyes, no se evidenciaron mejorías en los servicios que se ofrecen a las personas. Lo cual afectó diversamente los sistemas para atención que posee el gobierno de cada región. En la misma perspectiva, Soto (2021) plantea que las reformas existentes en la administración del Estado se deben innovar en el Estado (sector público) para así poder dar mejora a la calidad que tienen los servicios públicos en conjunto para todas las personas.

El desarrollo local es fundamental en las dinámicas de acción establecidas desde las gestiones administrativas; el municipio pretende implementar diversos proyectos de crecimiento que conllevan la mejoría de infraestructuras, apoyo a la agricultura, promociones de turismos autosustentables y optimizar los servicios indispensables y básicos.

Colaborar con los entes del gobierno y los que no lo son se hace indispensable para conseguir objetivos sostenibles. Rodríguez (2022) afirma que la innovación sostenible se vincula de manera precisa con las gestiones de la administración del talento humano. Chancha et al. (2022) abordaron la gestión de recursos humanos y la modernización de las gestiones públicas; los hallazgos revelaron que hay una relación significante en cuanto a las gestiones de “recursos humanos” y el modernizar las gestiones del Estado. (Cubas et al., 2023).

Por lo que es necesario seleccionar al personal adecuado desde las particularidades del territorio, retención del talento humano, fomentación del desarrollo a través de procesos de planificación, capacitación y evaluación del desempeño.

3. Desarrollo local sostenible: bases de la gestión administrativa

Los diversos organismos internacionales e investigadores conciben el desarrollo sostenible como una forma de desarrollarse buscando cumplir con lo que necesitan las personas y la manera prolongada y potencial de las presentes y futuras generaciones, teniendo presente el medio del espacio, la sociedad y lo económico (Fuertes et al., 2018). Por lo tanto, en el contexto organizacional, suelen referirse al desarrollo sostenible mediante los conceptos de sostenibilidad corporativa y responsabilidad social empresarial (Freire et al., 2024).

En ese sentido, el crecimiento de las localidades es considerado un proceso que modifica la estructura

en centros poblados y/o localidades, que implica una transformación en los sistemas organizativos, productivos y en los modos de vida, además de contribuir al acceso a servicios básicos.

En esta misma línea, Gómez (2011) sostiene que los aspectos teóricos del desarrollo local abordan tres factores clave: procesos socioeconómicos, políticas de la localidad y el estudio del entorno del territorio; en otras palabras, el desarrollo económico es impulsado por el cambio social y las transformaciones, lo cual impacta directamente en aspectos como el avance tecnológico, la productividad, la inversión y la eficiencia; todos estos aspectos buscan un desarrollo local sostenible desde diversas perspectivas.

4. Metodología de la investigación

El estudio pertenece al tipo básico y de campo; usamos el enfoque cuantitativo. De acuerdo con Hernández et al. (2014), señala que es apropiado al querer y dar un estimado de magnitudes y ocurrencias de fenómenos para probar hipótesis, del mismo modo que el análisis de descripción correlacional con el tipo no experimental. Como método para recoger datos se utilizó la encuesta y para recoger datos se empleó el cuestionario aplicado al personal que trabaja en el ámbito municipal de una provincia amazonense. Se puso en práctica la técnica de la encuesta diseñada para la exploración de elementos que se vinculan en grupos. Se utilizó la observación y la comprensión (Ñaupas et al., 2018).

La población tomada en cuenta fueron trabajadores que se desempeñan en el ámbito municipal; a pesar de que existen métodos y procesos que ayudan

a saber el tamaño de la muestra, aquí se considera representativa del grupo total de la población analizada (López y Fachelli, 2015).

La muestra se conforma por 59 empleados que laboran en la municipalidad de la provincia Rodríguez de Mendoza 2025, ubicada en la región de Amazonas-Perú. Los criterios de selección se tuvieron en cuenta a los trabajadores de las áreas de planificación presupuestaria, administración financiera y tributaria; desarrollo ambiental y servicios básicos, desarrollo social, económico; infraestructura, transportes y seguridad ciudadana. Se trabajó con un muestreo no probabilístico por preferencia de los investigadores; los datos fueron analizados mediante un paquete estadístico de SPSS; se empleó el coeficiente Rho de Spearman como programa estadístico para evaluar las relaciones.

5. Relación entre la gestión administrativa (V1) y talento humano (V2) en el contexto municipal amazónico peruano

Esta sección detalla el análisis estadístico, el nivel de las variables y la correlación para verificar las hipótesis.

a. Prueba estadística de las dos variables

La hipótesis se verificó empleando la prueba estadística según Kolmogorov-Smirnov (KS), para el análisis de la normalidad que tienen los datos posteriores al empleo del instrumento para recolectar la muestra a los 59 servidores del municipio en el gobierno provincial de Amazonas. Como resultado, se muestra en la tabla 1 un nivel significante por debajo de 0.05, reafirma la falta menos mal en distribución de datos. Es decir, como, los datos que se recopilaron enseñan la distribución no homogénea, lo que significa que no tiene normalidad necesaria.

Tabla 1
Prueba no paramétrica de (KS)

Variable	Estadígrafo	Gl	Sig.
V1	0,46	59	0,000
V2	0,53	59	0,001

Nota: Data obtenida de aplicación del cuestionario a servidores municipales.

Debido a que muestran una valoración $p < 0.05$, es decidido admitir la H_a . Así, en este contexto, es usada la prueba de correlación no paramétrica Rho muy empleada en la estimación del coeficiente de correlación requerido que sustente las hipótesis propuestas para la presente investigación.

b. Gestión administrativa

Haciendo un análisis de la información que se arrojó para los aspectos de la variable de gestión y Administración, es posible evidenciar que las dimensiones tienen más ponderación en los niveles de regular,

manteniéndose entre 42%, 41%, 54% y 40%. Cabe Resaltar que en el caso dimensional de control tuvo un nivel

bajo, con valor porcentual de 28% en la variante que se estudió (tabla 2).

Tabla 2
Nivel percibido por dimensión de la primera variable

NIVEL	Planear		Organizar		Dirigir		Controlar	
	F _i	%						
Malo	10	17	12	20	10	19	8	28
Regular	25	42	24	41	25	54	26	40
Bueno	24	41	23	39	24	27	25	32
Totalidad	59	100	59	100	59	100	59	100

Nota: Valores obtenidos del cuestionario realizado a trabajadores del gobierno municipal.

c. Gestión del talento humano

Al evaluar datos que se recopilaron para las dimensiones de la variable de personal que labora en la entidad, es posible el predominio el nivel regular en

donde cada una de las dimensiones se mantuvieron entre 42%, 41%, 42%, 44%, 41% y 42%. Puesto que, la dimensión de capacitación se evidenció el nivel inferior con datos porcentuales de 14 % en la variable analizada (tabla 3).

Tabla 3
Nivel de percepción por dimensiones de la segunda variable

NIVEL	Mejora continua		Coaching		Reingeniería		Capacitación		Satisfacción laboral		Motivación	
	F _i	%	F _i	%	F _i	%	F _i	%	F _i	%	F _i	%
Malo	10	17	12	20	10	17	8	14	12	20	10	17
Regular	25	42	24	41	25	42	26	44	24	41	25	42
Bueno	24	41	23	39	24	41	25	42	23	39	24	41
Total	59	100	59	100	59	100	59	100	59	100	59	100

Nota: Data obtenida de cuestionario de preguntas realizada a colaboradores del gobierno local

5.1. Contrastación de Hipótesis

a. Correlación de variables de estudio

Se registra nivel de significancia

de 0.000, por debajo de 0.05 esto quiere decir que se puede descartar la H_0 y ratificar que existe una correlación importante entre administrar y gestionar El Talento humano en la municipalidad de Amazonas durante el 2025 (tabla 4).

Tabla 4
Interrelación de prueba estadística entre variables

V1.	V2.		
	ρ (rho)	Valor-p	N
	,482	,00	59

Nota: Data obtenida de la aplicación del pos prueba de la encuesta a trabajadores municipales

Los resultados nos indica la correlación considerable y positiva existente entre las variables que nos interesan.

de 0.000, haciendo posible el descarte de H_0 y corroboración de que existe relaciones entre las planificar y administrar El Talento humano en la MPRM para el 2025 (Tabla 5).

b. Relación entre la dimensión y la segunda variable

Fue posible el valor significante

Tabla 5
Correspondencia de coeficiente no paramétrico

D1	V2		
	ρ (rho)	Valor-p	N
	,533	,00	59

Nota: Información estadística obtenida de la post prueba

El coeficiente nos indica tal correlación con moderación positiva entre estas dos variables.

de 0.00 menor a 0.05 siendo así posible el descarte de H_0 y corroborar que hay una correlación lo importante entre el aspecto organizativo y el proceso del talento humano de la entidad municipal investigada (tabla 6).

5.2. Relación entre la dimensión y variable

Fue alcanzado un nivel significante

Tabla 6
Conexión de coeficiente no paramétrico

D2	V2		
	ρ (rho)	Valor-p	N
	,502	,00	59

Nota: Data alcanzados de la encuesta realizada personal que labora en gobierno local.

El coeficiente la co-relación positivo moderada que relaciona la dimensión de

organización con la de administración del recurso humano.

a. Relación entre la dimensión dirección y la segunda variable

Fue alcanzado un nivel significante

de 0.000 menor a 0.05 siendo así posible el descarte de H_0 y corroborar que hay una Córrelación de relevancia entre la categoría de dirección y recursos humanos (tabla 7).

Tabla 7
Correlación de coeficiente no paramétrico

D3	V2		
	ρ (rho)	Valor-p	N
	,418	,00	59

Nota: Data de cuestionario aplicado a colaboradores municipales.

Lo valores estadísticos permite ver un vínculo moderado positivo entre estas dimensiones.

5.3. Relación entre la dimensión control y siguiente variable

A continuación se muestra en la tabla 8 la correlación del coeficiente no paramétrico.

Tabla 8
Correlación del coeficiente no paramétrico

D4	V2		
	Rho-Spearman	Valor-p	N
	,472	,00	59

Nota: Datos resultantes de cuestionario aplicado a personal que labora en municipios

Formulación de hipótesis: H_1 : Existe relación significativa entre la dimensión control y la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial Rodríguez de Mendoza durante 2025. H_0 : No existe relación significativa entre la dimensión control y el proceso de recursos humanos, $\alpha = 0.05$.

Pudo lograrse el grado significativo con una valoración de 0.00, haciendo posible que se descarte H_0 y se pueda ratificar la dimensión control y el proceso administrativo de recursos humanos. La prueba estadística muestra una secuencia correlativa de moderada favorable en el aspecto categórico del

control del proceso en administración y gestión de personal en una entidad. Fijando la asociación en los temas que se estudiaron, pudiendo comparar las pesquisas que han tenido otros investigadores y con sus aportes. Compararlo ayuda a fortalecer el entendimiento del tema que establecen las teorías.

Fue posible ver la relación modelada positiva que existía en las ideas enriquecedoras variadas del proceso administrativo y el personal, representado por $Rho=0,482$ en un gobierno amazonense peruano. Se alcanzó una valoración numérica de

0.000, lo cual ayuda a rechazar la Ho y fue posible reconocer la relación importante que hay entre las administraciones. Tales resultados coinciden con un estudio realizado por Armijos-Mayon et al. (2019), quienes sostuvieron en la investigación que recursos humanos es el potencial en una institución pública o privada.

Tal recurso no está limitado a seleccionar y contratar a las personas; por el contrario, conlleva muchas cosas, como políticas empresariales más grandes. Los departamentos encargados de ellos tienen un rol indispensable en la fijación y el consolidar a una organización en los mercados. Su ambiente para accionar conlleva desde recluir y seleccionar hasta muchas otras cosas como base de datos, beneficios sociales, higiene y la seguridad, entre otros.

Gestionar el talento humano se vincula de forma estrecha con el recurso humano porque fijan los indicadores para fortalecer los procesos de seleccionar, evaluar cómo ver el desempeño y capacitar al personal. De esta forma, el estudio de León y Villanueva Figueroa, (2025) fue realizado con el fin de saber el vínculo existente entre la gestión de administrar y gestionar al talento humano de acuerdo con cada competencia que poseen los empleados del municipio de Cañete durante el año 2018; los resultados que fueron obtenidos después de analizar la estadística dieron como resultado una gran correlación entre las variables de estudios con valores de $p < 0.000$, por debajo de 0.010, lo cual significa que existe relación importante entre gestionar el talento humano y la gestión de administración sobre las competencias de la institución que se estudió en el año mencionado.

6. Conclusión

Hay una relación de significancia moderada y positiva entre gestionar la administración y las personas; son la fortaleza demostrada en un contexto local amazonense, evidenciado en las interacciones de los colaboradores que se desenvuelven en los diferentes ámbitos de gobiernos municipales, que crea condicionantes en la relación existente y moderadamente positiva entre planeación y gestión del capital humano en el espacio municipal provincial seleccionado.

Desde este relacionamiento se evidencia que existe una interacción significativa con moderación positiva entre la gestión y el poderoso recurso humano en la entidad municipal del ámbito local de Amazonas, lo que destaca en un enlace importante moderadamente positivo entre dirección y gestión del capital del contexto de la comuna seleccionada como muestra de estudio. Existe un vínculo relevante, moderadamente positivo, entre control y acción laboral especializada del ámbito de estudio para la contribución al progreso sustentable de la especie humana.

Referencias

Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1), e899. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>

Armijos-Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración

- de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers. https://e-uczelnia.uek.krakow.pl/pluginfile.php/604792/mod_folder/content/0/Armstrongs%20Handbook%20of%20Human%20Resource%20Management%20Practice_1.pdf
- Barney, J. B. (1991). Recursos de la empresa y ventaja competitiva sostenida. *Journal of Management*, 17, 99-120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Capital. (2019, 28 de febrero). *Casi la mitad de los empleados europeos sienten que sus directivos no valoran su talento*. <https://capital.es/empresas/casi-la-mitad-de-los-empleados-europeos-sienten-que-sus-directivos-no-valoran-su-talento/60101/>
- Chancha, T., Zurita, N. N., Quispe, R. M., & Solórzano, J. R. (2022). Gestión de recursos humanos y modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 6(6), 1879-1907. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3646
- Córdova, J. W., García, N., Puicón, V. E., & Merino, M. (2022). Gestión administrativa durante la Covid-19 en los colaboradores de las municipalidades en Perú. *Revista De Ciencias Sociales*, 28(3), 294-305. <https://doi.org/10.31876/rcts.v28i3.38475>
- Cubas, N., Gonzales, L. F., Díaz, M., Benjamín, P. E., De La Cruz, R., Gonzales, E., & Cubas, J. R. (2023). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas. *Revista Científica Pakamuros*, 10(2). <https://doi.org/10.37787/t4jd0891>
- Freire, B. R., & Jordán, J. E. (2024). Sistema de Acciones para la Sostenibilidad de las Organizaciones. *Revista Scientific*, 9(33), 64-85. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2024.9.33.3.64-85>
- Fuertes, E., Plou, P., & Gómez, C. (2018). Desarrollo humano desde la perspectiva del crecimiento. *Revista De Ciencias Sociales*, 23(4), 81-97. <https://doi.org/10.31876/rcts.v23i4.25139>
- Gómez, M. L. (2011). Desarrollo Rural vs desarrollo local. *Revista Estudios Geográficos*, 72, 77-102.
- González, J., Ramírez, R., Terán, N., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Hernández, S., Fernández, R., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6^a ed.). Editorial Interamericana Editores.
- Huanca, J., Morales, C., Zela, C., & Talavera, I. (2021). Modernización de la gestión pública y la calidad de atención al usuario en las municipalidades provinciales de la región Puno. *Polo del Conocimiento*, 6(1), 479-498. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i1.2159>
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2008). *Administración: Una Perspectiva Global* (14^a ed.). McGraw-Hill.

- León, R. N., & Villanueva, R. E. (2025). Gestión del talento humano y desempeño laboral en una Institución Pública. *Impulso, Revista De Administración*, 5(9), 413-425. <https://doi.org/10.59659/impulso.v5i9.93>
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Luna, J. E., Chirinos, Y. del V., Barbera, N., & Rojas, D. C. (2024). Optimización del Capital Humano para elevar la competitividad en las Pequeñas y Medianas Empresas. *Revista De Ciencias Sociales*, 30(4), 109-122. <https://doi.org/10.31876/rcc.v30i4.42981>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5ta. ed.). Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales_de_consulta/drogas_de_abuso/articulos/metodologianauapas.pdf
- Ordóñez, J., Cárdenas, J., Cuadrado, G., & Zamora, G. (2021). Gestión administrativa de las instituciones de educación superior: Universidad Católica de Cuenca-Ecuador. *Revista De Ciencias Sociales*, 27(1), 347-356. <https://doi.org/10.31876/rcc.v27i1.35320>
- Quispe, G., Ayaviri, D., & Maldonado, R. (2018). Participación de los actores en el desarrollo local en entornos rurales. *Revista De Ciencias Sociales*, 24(3), 62-82. <https://doi.org/10.31876/rcs.v24i3.24922>
- Rodríguez, A. A. (2022). *Gestión administrativa del talento humano para la innovación sostenible en pymes constructoras colombianas* [Trabajo de grado, Fundación Universidad de América. Repositorio Institucional Lumieres]. <https://hdl.handle.net/20.500.11839/8876>
- Scarpetta, I. (2021). *Retos del talento humano en tiempos de pandemia covid-19* [Documento no publicado. Universidad Católica de Pereira]. <https://repositorio.ucp.edu.co/entities/publication/9df9bf24-3ef8-4857-91c0-32e69b2876c9>
- Soto, F. (2021). *Modernización de la gestión pública y su relación con las competencias gerenciales en la Unidad de Fiscalización Administrativa de la Municipalidad de San Isidro, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Continental]. Repositorio Institucional de la Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10067>
- Treviño, M. (2023). El impacto de la Globalización en la Administración de Negocios Internacionales. *Revista Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 11(Especial), 43. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11iEspecial.3906>
- Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2012). HR Talent and the New HR Competencies. *Strategic HR Review*, 11, 217-222. <https://doi.org/10.1108/14754391211234940>