



**Ciencia Latina**  
Internacional

---

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.  
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), julio-agosto 2024,  
Volumen 8, Número 4.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i4](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4)

**ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA  
COMPETITIVIDAD A TRAVÉS DE LA GESTIÓN  
DEL TALENTO HUMANO EN ORGANIZACIONES  
PÚBLICAS**

**STRATEGIES TO IMPROVE COMPETITIVENESS THROUGH  
HUMAN TALENT MANAGEMENT IN PUBLIC  
ORGANIZATIONS**

**Jorge Ernesto Javier Rojas Cabrejos**  
Universidad César Vallejo - Perú

**Juscilyna Elizabeth Reyes Alva**  
Universidad César Vallejo - Perú

DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i4.12844](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12844)

## Estrategias para mejorar la competitividad a través de la Gestión del talento humano en organizaciones públicas

**Jorge Ernesto Javier Rojas Cabrejos<sup>1</sup>**[erojasca9@ucvvirtual.edu.pe](mailto:erojasca9@ucvvirtual.edu.pe)<https://orcid.org/0000-0001-6974-3185>Universidad César Vallejo  
Perú**Juscilyna Elizabeth Reyes Alva**[jereyeal@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jereyeal@ucvvirtual.edu.pe)<https://orcid.org/0000-0002-0572-3924>Universidad César Vallejo  
Perú

### RESUMEN

La administración del talento humano en las organizaciones del sector público es fundamental para acrecentar la eficiencia y la competitividad. Este artículo de revisión teórica tiene por objetivo evaluar e identificar las prácticas más efectivas de gestión del talento humano por competencias en las organizaciones del sector público, así como evaluar su influencia en la competitividad y eficiencia. Como metodología se implementó un examen exhaustivo de la literatura científica, incluyendo artículos, informes de investigación y cifras estadísticas. La investigación demuestra la importancia de aplicar un enfoque estratégico particularista a la gestión del talento para mejorar la competitividad, aumentar la efectividad organizativa y optimizar el impacto internacional. Los resultados subrayan la valía de integrar las estrategias de gestión de personal con las estrategias empresariales generales para mejorar el rendimiento organizativo y la ventaja competitiva. Artículo de revisión teórica. Este estudio ofrece valiosas perspectivas sobre los factores críticos que contribuyen al éxito de la gestión del talento humano en el sector público, dilucidando los enfoques estratégicos que pueden mejorar la eficacia y la competitividad de la organización.

**Palabras Clave:** gestión del talento humano, eficiencia organizacional, competencias laborales, sector público, impacto competitividad

---

<sup>1</sup> Autor Principal

Correspondencia: [erojasca9@ucvvirtual.edu.pe](mailto:erojasca9@ucvvirtual.edu.pe)

# Strategies to improve competitiveness through human talent management in public organizations

## ABSTRACT

The management of human talent in public sector organizations is fundamental to increase efficiency and competitiveness. The objective of this theoretical review article is to evaluate and identify the most effective practices of human talent management by competencies in public sector organizations, as well as to evaluate their influence on competitiveness and efficiency. A comprehensive review of scientific literature, including articles, research reports and statistical figures, was implemented as a methodology. The research demonstrates the importance of applying a particularistic strategic approach to talent management in order to improve competitiveness, increase organizational effectiveness and optimize international impact. The results underscore the value of integrating people management strategies with overall business strategies to improve organizational performance and competitive advantage. Theoretical review article. This study offers valuable insights into the critical factors that contribute to the success of human talent management in the public sector, elucidating strategic approaches that can improve organizational effectiveness and competitiveness.

**Keywords:** human talent management, organizational efficiency, labor competencies, public sector, competitiveness impact

*Artículo recibido 05 julio 2024*

*Aceptado para publicación: 10 agosto 2024*



## INTRODUCCION

La gestión del talento por competencias en el sector público es un tema relevante a la fecha, ya que se reconoce su impacto en la eficiencia y competitividad de estas entidades. Según Adrianzén & Mena (2021), la eficiencia económica en el sector cooperativo agroalimentario español se ve influenciada por variables como el compromiso por las ventas online y el tamaño de las organizaciones. En este contexto, León (2024) destaca la valía de la rendición de cuentas y la capacidad de gasto del gobierno, subrayando la necesidad de afianzar la calidad del proceso del gasto público. Por otro lado, Saavedra et al (2019) resalta la influencia de la eficiencia en las organizaciones públicas y cómo la metodología Lean Office puede contribuir a optimizar la eficiencia y la satisfacción del usuario. Investigaciones significativas se han efectuado en los últimos tiempos que aportan al conocimiento sobre la GTH en el sector público. Por ejemplo, Adrianzén & Mena (2021) exploró el papel del talento humano en la competitividad de la gestión pública, enfatizando la relevancia de este recurso para mejorar la eficiencia organizacional. Asimismo, Buenhombre & Mariño (2022) demostraron que la asociatividad es fundamental si se quiere que la competitividad y productividad en el sector agrario mejore.

A pesar de los avances en la investigación, existen vacíos en la literatura actual que justifican la necesidad de identificar y evaluar las mejores prácticas de GTH a nivel del sector público. Por ejemplo, Recalde et al, (2023) señala la falta de identificación de factores que inciden en la implementación de prácticas para el alineamiento estratégico de TH en el sector público, lo cual es crucial para mejorar la eficiencia organizacional. Además, Hernández et al (2018) destacan la importancia de conocer las circunstancias que influyen en cada práctica que conduce al alineamiento estratégico, subrayando la necesidad de comprender cómo estas prácticas impactan en la eficiencia y competitividad.

El objetivo del presente artículo de revisión teórica es identificar y evaluar las mejores prácticas de GTH por competencias en organizaciones del sector público, centrándose en su impacto en la eficiencia y competitividad. Este objetivo busca abordar los vacíos identificados en la literatura actual y coadyuvar al avance del conocimiento en este campo, proporcionando una visión integral de cómo las prácticas de GTH pueden influir en la eficiencia y competitividad de las organizaciones del sector público.

## DESARROLLO

### Gestión del talento humano por competencias en organizaciones públicas

Para definir el concepto de GTH por Competencias, se puede recurrir a diversas fuentes científicas que abordan este tema desde diferentes perspectivas. Por ejemplo, Ramírez et al (2019) plantea que las personas son talentos y no simples recursos, destacando su potencial de desarrollo y aporte a las organizaciones. Por otro lado, Cedeño-Andrade & Loo-Carvajal (2023) enfatiza la importancia de la GTH como un agente clave para el desarrollo organizacional en entidades gubernamentales. Asimismo, El Masri & Suliman (2019) exploran la vinculación entre la gestión del talento, el reconocimiento del empleado y el desempeño en instituciones de investigación, subrayando la importancia de estas prácticas para incrementar el rendimiento laboral. En la GTH por Competencias, es fundamental considerar la perspectiva de Noriega & Farfán (2019), quienes destacan la relevancia de la planificación estratégica en la GTH en organizaciones empresariales. Además, Vergara-Romero et al (2021) aportan una visión integral del recurso humano como actor principal para la sostenibilidad organizacional, resaltando lo importante de la gestión de talento para la viabilidad a largo plazo de las organizaciones. Estas perspectivas contribuyen a enriquecer la comprensión del concepto de GTH por Competencias y su relevancia en el contexto organizacional actual.

La GTH en el Sector Público es un tema de creciente interés y relevancia a la fecha. Diversos estudios han abordado la importancia de esta gestión en entidades gubernamentales. Calle et al (2024) destaca las diferencias en la gestión del talento entre el sector público y privado, resaltando la necesidad de habilidades específicas para gestionar el talento en el ámbito público. Por otro lado, Lozada & Lozada (2023) analiza la resiliencia y el valor del talento humano en el sistema universitario, subrayando la importancia de la gestión efectiva del talento para el desarrollo y la sostenibilidad de las organizaciones educativas.

Para entender el impacto de la GTH en la eficiencia organizacional, es esencial analizar diversas investigaciones que aborden esta relación. Por ejemplo, Al-Tit et al (2022) exploran el desarrollo del liderazgo en el capital humano de una organización y su contribución a la efectividad organizacional. Lewaherilla et al (2023) examina la efectividad del capital humano y social, junto con la innovación, en la mejora del desempeño organizacional y las ventajas competitivas.



La eficiencia en las organizaciones públicas es un aspecto crucial para garantizar un uso óptimo de los recursos y lograr los objetivos institucionales. Según Zanabria-Ortega (2022), la eficiencia organizacional se relaciona con la capacidad de adaptación a los cambios, minimizando riesgos y reduciendo costos optimizando el desempeño global de la organización.

La eficiencia en las organizaciones públicas también se relaciona con la gestión del cambio y la resiliencia organizacional. Sánchez-Huamán et al (2023) destaca que vencer la resistencia al cambio puede llevar a implementar formas de trabajo más eficientes y productivas.

La identificación de las mejores prácticas en organizaciones públicas es fundamental para mejorar su eficacia y competitividad. Prowd et al (2017) exploran la implementación de directrices de mejores prácticas en salud pública, destacando la importancia de políticas basadas en evidencia y sostenibles para mejorar la eficacia de las organizaciones de salud.

La implementación de las mejores prácticas en organizaciones públicas también se ve influenciada por factores como la motivación del servicio público y la identificación organizacional. Miao et al (2018) analizan el papel de la motivación del servicio público en el desempeño organizacional, destacando la importancia que los empleados se identifiquen con los valores de la organización. Además, Xanthopoulou et al, (2023) investiga la relación entre organizaciones de alto rendimiento, prácticas de gestión del conocimiento y la innovación en el sector público, evidenciando cómo el acceso a la información y el conocimiento impulsan la innovación y la competitividad en las organizaciones públicas.

La evaluación del impacto de las prácticas en la eficiencia y competitividad de la GTH por competencias es crucial para el desarrollo y la sostenibilidad de las organizaciones. Estudios como el de Ramírez et al (2019) resaltan lo significativo de adoptar un enfoque particularista en la gestión del talento para mejorar la eficacia organizacional a nivel internacional. Por otro lado, el desarrollo de las mejores prácticas en la GTH por competencias también se ve disuadido por factores como la motivación del servicio público y la identificación organizacional. Barrios-Hernández et al (2020) destacan la importancia de la GTH a través de procesos dinámicos para adecuar la base de recursos y habilidades empresariales y generar ventajas competitivas. Estos estudios subrayan la relevancia de evaluar el impacto de las prácticas en la eficiencia y competitividad de la GTH por competencias para lograr una gestión efectiva y orientada a

resultados en las organizaciones.

La gestión exitosa del talento humano en el sector público requiere la identificación y aplicación de factores clave que impulsen la eficiencia y competitividad organizacional. Estudios como el de Ramírez et al (2019) destacan la necesidad de adoptar un enfoque estratégico particularista en la gestión del talento para optimizar su impacto a nivel internacional. Por otro lado, Adriazén & Mena (2021); señala la importancia de un enfoque particularista en lugar de uno universalista para conceptualizar y operacionalizar la gestión del talento en un contexto internacional.

## CONCLUSIONES

Respecto a la identificación y evaluación de las mejores prácticas de gestión del talento humano por competencias en organizaciones del sector público han revelado hallazgos significativos. Se ha demostrado que la adopción de un enfoque estratégico particularista en la gestión del talento puede optimizar su impacto a nivel internacional, mejorando la eficacia organizacional y promoviendo la competitividad. Asimismo, la ejecución de políticas públicas centradas en la instrucción profesional por competencias del talento humano en entidades gubernamentales ha mostrado ser un factor clave para el desarrollo y la sostenibilidad de las organizaciones del sector público. En respuesta al objetivo de investigación de identificar y evaluar las mejores prácticas de gestión del talento humano por competencias en organizaciones del sector público basadas en su impacto en la eficiencia y competitividad, se ha logrado proporcionar una visión integral y detallada de cómo estas prácticas influyen en la eficacia.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adriazén & Mena, 2021. El Talento Humano como Recurso para la Competitividad en la Gestión Pública. *Journal Of Business and entrepreneurial*.
- Alonso et al, 2015. Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), pp. 79-89.
- Al-Tit et al, 2022. The impact of Employee Development Practices on Human Capital and Social Capital: The Mediating Contribution of Knowledge Management. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(4), p. 218.
- Barrios-Hernandez et al, 2020. Condiciones de la gestión del Talento humano que favorecen el



- desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2).
- Buenhombre & Mariño, 2022. Asociatividad como estrategia de productividad y competitividad del sector agrícola. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(98), pp. 619-633.
- Calle et al, 2024. La Gestión del Talento Humano en la Administración Pública: Análisis de prácticas, políticas y desafíos. *Ciencia y Desarrollo*, 27(1), p. 355.
- Douglas et al, 2020. Systemic leadership development impact on organizational effectiveness. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(2), pp. 568-588.
- El Masri & Suliman, 2019. Talent Management, Employee Recognition and Performance in the Research Institutions. *Studies in Business and Economics*, 14(1), pp. 127-140.
- Hernández et al, 2018. Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y Desarrollo Educativo - RIDE*, 8(16), pp. 820-846.
- León, E., 2024. Eficiencia y Eficacia del Gasto Público en una Unidad Ejecutora Regional de Cajamarca, 2022. 8(2).
- Lewaherilla et al, 2023. Effectiveness of human capital, social capital, and innovation for performance improvement. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 3(11), pp. 1935-1945.
- Loor-Carvajal, C.-A. &., 2023. La Gestión del Talento Humano: factor clave en el Desarrollo Organizacional de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la provincia de Manabí (Ecuador). *MQInvestigar Revista Multidisciplinaria de Investigación Científica*, 7(4), pp. 1929-1944.
- Lozada & Lozada, 2023. Situación actual de la administración y gestión del talento humano en los establecimientos de salud privada de Quito - Ecuador. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2).
- Miao et al, 2018. Public service motivation and performance: The role of organizational identification. *Public Moeny & Management*, pp. 77-85.
- Noriega & Farfán, 2019. Strategic planning in human talent management in a business organization: A case study. *Religación*, 9(39).
- Prowd et al, 2017. An Interdisciplinary Approach to Implementing a Best Practice Guideline in Public Health. *Health Promotion Practice*, 19(5), pp. 645-653.



- Ramírez et al, 2019. Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach. *Información tecnológica*, 30(6), pp. 167-176.
- Recalde et al, 2023. La gestión del talento humano y su relación con la competitividad organizacional. *South Florida Journal of Development*, 4(6), pp. 2530-2542.
- Saavedra et al, 2019. Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la estación experimental agraria vista florida - Lambayeque 2019. *Revista Científica Ingeniería: Ciencia, tecnología e innovación*, 6(2), pp. 16-30.
- Sánchez-Huamán et al, 2023. Gestión del cambio organizacional en la Administración Pública. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(10), pp. 1126-1139.
- Vergara-Romero et al, 2021. Capital humano: Actor central para la sostenibilidad organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), pp. 297-307.
- Xanthopoulou et al, 2023. Investigating the Relationships among High-Performance Organizations, Knowledge-Management Best Practices, and Innovation: Evidence from the Greek Public Sector. 15(18).
- Zanabria-Ortega, M., 2022. Systematic model with a focus on individual disciplines of the intelligent organizations and organizational efficiency. *Revista Científica de Sistemas e Informática*, 2(1).

