

Periodicidad: Trimestral Julio-septiembre, Volumen: 3, Número: 3, Año: 2025 páginas 902-916

El talento humano y la eficiencia administrativa: Empresa Municipal de Agua Potable Lomas de Sargentillo

Human talent and administrative efficiency: Municipal Drinking Water Company Lomas the Sargentillo

Ginger Elizabeth Salazar Pin¹
ginger.salazar@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-1655-0229>
Universidad Estatal del Sur de Manabí

Melissa Raquel Espinoza Mosquera²
espinoza-melissa5889@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0005-9378-8195>
Universidad Estatal del Sur de Manabí

Como citar:

Salazar Pin, G. E., & Espinoza Mosquera, M. R. (2025). El talento humano y la eficiencia administrativa: Empresa Municipal de Agua Potable Lomas de Sargentillo. *Revista Pulso Científico*, 3(3), 902–916. <https://doi.org/10.70577/rps.v3i3.92>

Fecha de recepción: 2025-08-20

Fecha de aceptación: 2025-08-29

Fecha de publicación: 2025-09-17

<https://pulsocientifico.com/>



RESUMEN

El estudio se desarrolló en la Empresa Municipal de Agua Potable Lomas de Sargentillo ante la problemática relacionada con la falta de capacitación continua, procesos de selección poco estructurados y debilidades en la evaluación del desempeño, factores que afectan la eficiencia administrativa y la calidad de los servicios. El objetivo fue analizar la incidencia de las políticas de talento humano en la eficiencia administrativa de la entidad. La metodología tuvo un enfoque mixto, aplicando encuestas a los 27 funcionarios y una entrevista al gerente, utilizando un muestreo censal para asegurar la representatividad. Los resultados muestran que el 58% de los funcionarios considera que las políticas de talento humano han mejorado la eficiencia administrativa, mientras que el 31% percibe un impacto parcial y el 11% indica que no han generado cambios significativos. Además, el 58% afirma que se cumplen las políticas de igualdad y no discriminación en el reclutamiento, y el 58% señala que la transparencia en concursos de méritos y oposición se da parcialmente. Se concluye que estas políticas han contribuido a estandarizar procesos y mejorar la coordinación, aunque es necesario fortalecer la capacitación, la evaluación del desempeño y la transparencia en los procesos internos.

Palabras clave: Talento humano, planificación, políticas, gestión pública.

ABSTRACT

The study was conducted at the Lomas de Sargentillo Municipal Drinking Water Company in response to problems related to a lack of ongoing training, poorly structured selection processes, and weaknesses in performance evaluation, factors that affect administrative efficiency and service quality. The objective was to analyze the impact of human talent policies on the entity's administrative efficiency. The methodology used a mixed approach, applying surveys to 27 employees and an interview with the manager, using census sampling to ensure representativeness. The results show that 58% of employees believe that human talent policies have improved administrative efficiency, while 31% perceive a partial impact and 11% indicate that they have not generated significant changes. Furthermore, 58% affirm that equality and non-discrimination policies are followed in recruitment, and 58% indicate that transparency in merit-based and competitive examinations is only

partially achieved. It is concluded that these policies have contributed to standardizing processes and improving coordination, although training, performance evaluation, and transparency in internal processes need to be strengthened.

Keywords: Human talent, planning, policies, public management.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la gestión del talento humano se ha consolidado como un pilar estratégico para el desarrollo y sostenibilidad de las organizaciones, ya que permite optimizar el uso de los recursos, mejorar la calidad de los servicios y alcanzar los objetivos institucionales. Según la Organización Internacional del Trabajo (2023), las políticas de talento humano centradas en la capacitación, la motivación y la retención del personal incrementan la eficiencia administrativa en un 35%, contribuyendo a la competitividad y adaptación de las entidades frente a los cambios tecnológicos y económicos. En este contexto global, las empresas proveedoras de servicios básicos, como el agua potable, enfrentan el desafío de gestionar equipos competentes que respondan a las demandas crecientes de la población y a estándares de calidad cada vez más exigentes.

En el contexto latinoamericano, la problemática se intensifica debido a la desigual distribución de recursos y a la limitada inversión en desarrollo del talento humano. Organismos como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2023) señalan que el 40% de las empresas de servicios públicos en la región carecen de políticas estructuradas de gestión de personal, lo que genera ineficiencias operativas, baja calidad en la atención al usuario y dificultades en la planificación estratégica. Además, la falta de procesos de capacitación continua y evaluación de desempeño limita la innovación y la toma de decisiones basadas en datos, afectando la sostenibilidad de las instituciones.

En el ámbito nacional (Ecuador), la prestación del servicio de agua potable está regulada por la Ley Orgánica del Servicio Público (2021), que establecen la obligación de contar con políticas de talento humano orientadas a garantizar la eficiencia administrativa y la transparencia en la gestión. En el nivel local, la Empresa Municipal de Agua Potable Lomas de Sargentillo, encargada de garantizar el abastecimiento de agua a la población, enfrenta

retos significativos relacionados con la administración de su talento humano. Entre las principales problemáticas se encuentran la falta de programas de capacitación continua, procesos de selección poco estructurados y limitaciones en la evaluación del desempeño, lo que repercute en la eficiencia administrativa y en la calidad del servicio ofrecido a la comunidad. Esto provoca demoras en la atención de emergencias, dificultades en la ejecución de proyectos de infraestructura y descontento en los usuarios.

Por consiguiente, esta investigación tiene como objetivo analizar la incidencia de las políticas de talento humano en la eficiencia administrativa de la Empresa Municipal de Agua Potable Lomas de Sargentillo, con la finalidad de identificar las áreas críticas que requieren intervención y proponer estrategias que fortalezcan la gestión institucional. Así, se busca contribuir al mejoramiento de los procesos internos, optimizando el uso de los recursos y elevando la calidad de los servicios públicos que benefician directamente a la población.

Conceptualización de talento humano

El talento humano constituye un eje fundamental en la gestión de las organizaciones modernas, ya que se refiere al conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y competencias que poseen las personas que integran una institución, las cuales permiten alcanzar los objetivos organizacionales y generar valor agregado en la prestación de bienes y servicios. Según Paillacho (2023), el talento humano se concibe como el capital más valioso de una organización, pues es el único recurso capaz de planificar, ejecutar y evaluar los procesos internos, siendo esencial para la innovación y la competitividad en un entorno globalizado. De igual forma, Moreira y Luzardo (2025) sostienen que este concepto va más allá de la simple administración de personal, dado que implica el desarrollo integral de los colaboradores mediante estrategias orientadas a potenciar sus capacidades, lo que contribuye directamente al logro de la eficiencia administrativa y la sostenibilidad institucional.

Por otra parte, es importante destacar que el talento humano tiene una importancia estratégica en las organizaciones modernas, debido a que constituye el motor que impulsa el cumplimiento de las metas y la adaptación a los cambios del entorno. En este sentido,

Toro (2023) enfatiza que las empresas que invierten en el fortalecimiento de su talento humano a través de la capacitación, la motivación y la creación de ambientes laborales adecuados logran un desempeño superior y una ventaja competitiva sostenida. Asimismo, Remache (2021), señala que la gestión estratégica del talento humano permite alinear las competencias de los trabajadores con la misión y visión institucional, generando procesos más eficientes y resultados orientados a la calidad del servicio. Como consecuencia, se considera que la adecuada administración de este recurso no solo favorece la productividad interna, sino que también impacta positivamente en la satisfacción de los usuarios y en la imagen corporativa.

En cuanto a las diferencias entre talento humano y recurso humano, es necesario precisar que, aunque ambos términos están relacionados, no son sinónimos. Según Muñoz (2022), el concepto de recurso humano se centra principalmente en la gestión administrativa de las personas, tratándolas como un elemento más dentro de la estructura organizativa, similar a los recursos materiales o financieros. Por el contrario, el talento humano reconoce a los individuos como sujetos con capacidades únicas, creatividad y potencial para generar innovación dentro de la institución. Además, Olivos et al. (2023) explica que la visión de talento humano considera a las personas como socios estratégicos de la organización, cuya participación activa es indispensable para el logro de los objetivos colectivos. Esto implica que las organizaciones modernas deben evolucionar de un modelo tradicional basado únicamente en la administración de personal hacia un enfoque integral que valore y potencie el talento, promoviendo el desarrollo profesional y la autorrealización de los trabajadores.

Indicadores de eficiencia administrativa

La eficiencia administrativa es un factor clave para medir el desempeño de las instituciones públicas y privadas, ya que permite evaluar en qué medida se están cumpliendo los objetivos organizacionales mediante el uso racional de los recursos disponibles. Para lograrlo, es necesario establecer indicadores que faciliten el análisis y la toma de decisiones. Estos indicadores no solo reflejan la capacidad de la entidad para optimizar procesos internos, sino que también muestran su impacto en la comunidad. Según Pérez (2021), los indicadores de eficiencia administrativa permiten identificar fortalezas y debilidades en la

gestión, promoviendo la mejora continua y la transparencia en la administración. Entre los más relevantes se encuentran la productividad laboral, el uso óptimo de recursos, la calidad en la prestación de servicios públicos y la satisfacción ciudadana junto con el control de procesos.

La productividad laboral constituye un indicador esencial para evaluar el rendimiento del capital humano dentro de una organización. Según Rojas (2022), la productividad se refiere a la relación entre los resultados obtenidos y el esfuerzo realizado por los colaboradores, lo que implica medir la eficiencia individual y colectiva en el desarrollo de actividades. Una alta productividad se asocia con la correcta asignación de tareas, la motivación del personal y la existencia de procesos claros y bien estructurados. Además, Pérez y Tamayo (2022) afirman que la productividad laboral no depende únicamente del número de empleados, sino también de factores como la capacitación, la comunicación interna y el liderazgo, que permiten maximizar el potencial de cada trabajador. En el ámbito público, una mayor productividad se traduce en servicios más rápidos y efectivos para la comunidad.

El uso óptimo de recursos es otro indicador fundamental de eficiencia administrativa, ya que busca garantizar que los recursos financieros, humanos y materiales sean empleados de manera racional y responsable. Sierra y Gianmarco (2025), destacan que la optimización de recursos implica planificar y controlar los procesos para evitar desperdicios y sobrecostos, asegurando que cada acción institucional genere un valor agregado. Asimismo, Ruiz y Santos (2024) sostienen que una correcta gestión de recursos permite mejorar la calidad de los servicios y mantener la sostenibilidad económica de la entidad a largo plazo. En el caso de instituciones públicas, este indicador cobra mayor relevancia, puesto que se trabaja con fondos provenientes de la ciudadanía, lo que exige un manejo transparente y eficiente.

Por otro lado, la calidad en la prestación de servicios públicos representa un indicador que mide la satisfacción de las necesidades de la población mediante servicios oportunos, accesibles y efectivos. Según Machuca y Bonilla (2024), la calidad se basa en la mejora continua de procesos, la reducción de errores y la orientación hacia el usuario. En este sentido, Chávez (2024) enfatizan que una gestión pública eficiente debe priorizar la excelencia en la atención al ciudadano, asegurando que los servicios cumplan con

estándares establecidos y generen confianza en la comunidad. Por consiguiente, la calidad no solo se relaciona con la cobertura del servicio, sino también con la percepción que tiene la población acerca de su efectividad y transparencia.

La satisfacción ciudadana y el control de procesos son indicadores que permiten evaluar el impacto social de la gestión administrativa. Según Sierra y Gianmarco (2025), la satisfacción ciudadana refleja el grado en que los usuarios perciben que sus necesidades han sido atendidas de manera eficiente y justa. Este indicador se encuentra estrechamente ligado a la transparencia y al nivel de participación ciudadana en la toma de decisiones. A su vez, el control de procesos, de acuerdo con Rojas (2022), garantiza que las actividades se ejecuten de acuerdo con los planes establecidos, corrigiendo desviaciones y fortaleciendo la rendición de cuentas. Estos dos elementos permiten identificar fallas en la gestión y proponer acciones de mejora que fortalezcan la confianza entre la institución y la comunidad.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se desarrolló bajo un enfoque metodológico estructurado que permitió analizar la relación entre las políticas de talento humano y la eficiencia administrativa en la Empresa Municipal de Agua Potable Lomas de Sargentillo durante el año 2024. Para lograr este propósito, se emplearon métodos, técnicas, así como la definición de la población y la muestra.

En cuanto a los métodos, se utilizaron seis; el descriptivo permitió detallar las características de la aplicación de las políticas de talento humano y su incidencia en la eficiencia administrativa. El analítico facilitó descomponer los componentes de dichas políticas, como la capacitación, la planificación y el clima laboral, para relacionarlos con los indicadores administrativos. El inductivo se empleó para generar conclusiones generales a partir de los datos obtenidos de los funcionarios. Por otro lado, el deductivo se aplicó partiendo de principios teóricos y normativos sobre talento humano en el sector público, explicando su implementación en la empresa estudiada. El estadístico se utilizó para procesar la información obtenida de las encuestas, presentando resultados en frecuencias y porcentajes.

La observación científica permitió registrar de manera directa aspectos del clima organizacional y el cumplimiento de políticas en el entorno laboral.

En relación con las técnicas, se recurrió a la encuesta, aplicada a los funcionarios mediante un cuestionario estructurado para conocer sus percepciones sobre la gestión del talento humano y su impacto en la eficiencia administrativa. Además, se realizó una entrevista al gerente de la empresa, con el fin de obtener una visión más profunda sobre la administración y las estrategias institucionales.

La población estuvo conformada por los 27 funcionarios de la empresa, incluyendo tanto personal administrativo como operativo. Debido al tamaño reducido de la población, se trabajó con un muestreo censal, lo que implicó considerar a la totalidad de los integrantes, asegurando así la representatividad de los resultados y evitando sesgos en la información recopilada.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La siguiente tabla presenta los resultados obtenidos de la entrevista realizada al gerente de la Empresa Municipal de Agua Potable Lomas de Sargentillo, donde se transformaron las preguntas en indicadores. Este formato permite visualizar de manera clara y precisa la información relevante sobre la gestión del talento humano y su influencia en la eficiencia administrativa.

Tabla 1

Entrevista del gerente de la Empresa Municipal de Agua Potable Lomas De Sargentillo

Indicador	Respuesta
Contribución de las políticas de talento humano en la eficiencia administrativa	Han estandarizado procesos, reducido tiempos de respuesta y mejorado la coordinación interna.
Áreas donde las políticas no generan resultados óptimos	El área de capacitación presenta limitaciones por falta de formación continua.

Relación entre las políticas de talento humano y la productividad	Existe relación directa, pues motivan al personal y elevan la productividad institucional.
Cambios necesarios en las políticas de talento humano	Incrementar capacitaciones, evaluaciones periódicas y reforzar incentivos laborales.
Cumplimiento de la igualdad y no discriminación en la selección de personal	Se respeta en la mayoría de casos, aunque requiere mayor control para garantizar transparencia.
Frecuencia de capacitaciones al personal	Son ocasionales y dependen del presupuesto, limitando la actualización constante.
Pertinencia de las capacitaciones impartidas	Son adecuadas en temas técnicos, pero insuficientes en áreas administrativas y de atención al cliente.
Transparencia en concursos de méritos y oposición	Existe normativa aplicada, pero falta supervisión para evitar favoritismo.
Aplicación del subsistema de planificación del talento humano	Se elaboran planes anuales, aunque no siempre se ejecutan integralmente por limitaciones presupuestarias.
Impacto de la planificación del talento humano en las metas institucionales	Ha facilitado la organización de tareas y definición de perfiles para alcanzar resultados esperados.
Existencia de mecanismos de seguimiento y evaluación	Hay informes y reuniones periódicas, pero con alcance limitado para mejoras inmediatas.
Adaptación del subsistema de planificación a cambios internos y externos	Se adapta a procesos internos, pero ante cambios externos la respuesta suele ser lenta.

Nota. Esta matriz resume la información y facilita la interpretación de los resultados, relacionando cada indicador con la percepción y situación actual de la empresa.

En cuanto a los resultados de la entrevista, se evidenció que las políticas de talento humano han contribuido significativamente a la eficiencia administrativa de la Empresa Municipal

de Agua Potable Lomas de Sargentillo, principalmente en la estandarización de procesos y la mejora de la coordinación interna. Estos resultados coinciden con lo planteado por Ruiz y Santos (2024), quienes señalan que la eficiencia administrativa depende directamente de la correcta planificación y asignación de responsabilidades, lo que permite optimizar tiempos y recursos. Sin embargo, se identificó que el área de capacitación aún presenta debilidades, ya que las capacitaciones se realizan de manera ocasional y no siempre responden a las necesidades reales de la empresa. Esta situación se asemeja a lo expuesto por Moreira y Luzardo (2025), quienes destacan que la falta de formación continua limita el rendimiento de los funcionarios e impide una adecuada actualización de conocimientos, afectando la calidad del servicio.

Asimismo, se observó que la transparencia en los concursos de méritos y oposición aún requiere mayor supervisión para evitar percepciones de favoritismo. Esta problemática se relaciona con lo expuesto por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2023), que señala que en muchas entidades públicas de la región persisten vacíos en los mecanismos de control y en la aplicación de procesos meritocráticos, lo que genera desconfianza ciudadana. De igual manera, se identificó que, aunque la planificación del talento humano ha facilitado la organización de tareas y el cumplimiento de metas, existen limitaciones en su ejecución debido a restricciones presupuestarias. Esto coincide con el análisis de Machuca y Bonilla (2024), quienes sostienen que la eficiencia administrativa en los gobiernos locales depende no solo de la planificación, sino también de la disponibilidad de recursos financieros y la correcta descentralización de competencias.

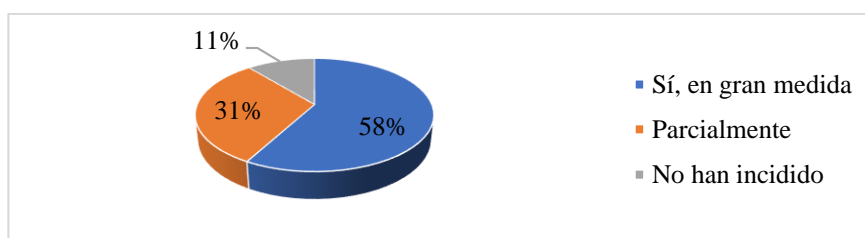
Se evidenció que la empresa ha logrado avances en igualdad y no discriminación en los procesos de selección, aunque aún se requiere fortalecer los mecanismos de control para garantizar la transparencia total. Este resultado guarda relación con lo planteado por Rojas (2022), quien afirma que la equidad y la motivación del personal son factores determinantes para elevar la productividad y el compromiso laboral, elementos indispensables para alcanzar una gestión pública eficiente. En consecuencia, la investigación confirma que una gestión estratégica del talento humano es clave para mejorar la eficiencia administrativa,

aunque se requiere reforzar la capacitación, la evaluación del desempeño y la transparencia en los procesos internos.

Encuestas a los funcionarios de la Empresa Municipal de Agua Potable Lomas de Sargentillo

Figura 1

Políticas de talento humano y eficiencia administrativa

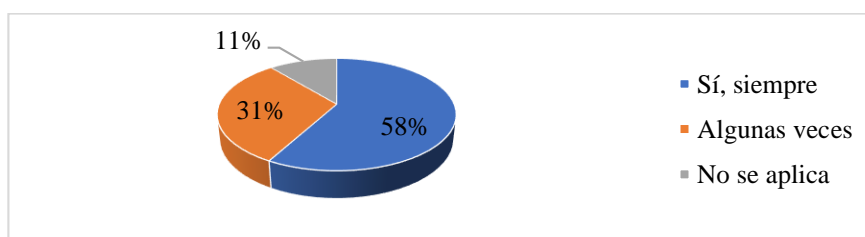


Nota. Percepciones de los trabajadores de la EPMAPALS.

Los resultados evidenciaron que el 58% de los funcionarios considera que las políticas de talento humano han mejorado en gran medida la eficiencia administrativa, mientras que el 31% opina que su impacto ha sido parcial y solo el 11% cree que no han generado cambios significativos. Esto indica que, aunque existe un avance positivo en la gestión, aún persisten áreas que requieren fortalecimiento. Estos hallazgos coinciden con Rojas (2022), quien sostiene que una adecuada planificación y aplicación de políticas de talento humano incrementa la productividad y optimiza los procesos administrativos en las instituciones públicas.

Figura 2

Reclutamiento e igualdad de oportunidades

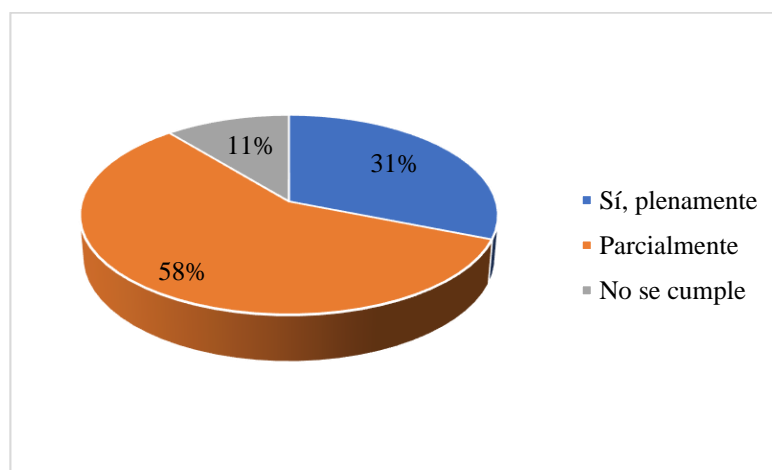


Nota. Percepciones de los trabajadores de la EPMAPALS.

Los resultados muestran que el 58% de los funcionarios afirma que siempre se aplican políticas de igualdad y no discriminación en el proceso de reclutamiento, mientras que el 31% indica que esto ocurre solo algunas veces y el 11% señala que no se aplican. Esto refleja un cumplimiento mayoritario de la normativa, aunque persisten casos donde se deben fortalecer los mecanismos de control. Estos datos se relacionan con la Ley Orgánica del Servicio Público (2021), la cual establece la obligación de garantizar procesos transparentes y equitativos en la selección de personal para promover la confianza y la eficiencia institucional.

Figura 3

Transparencia en concursos de méritos y oposición

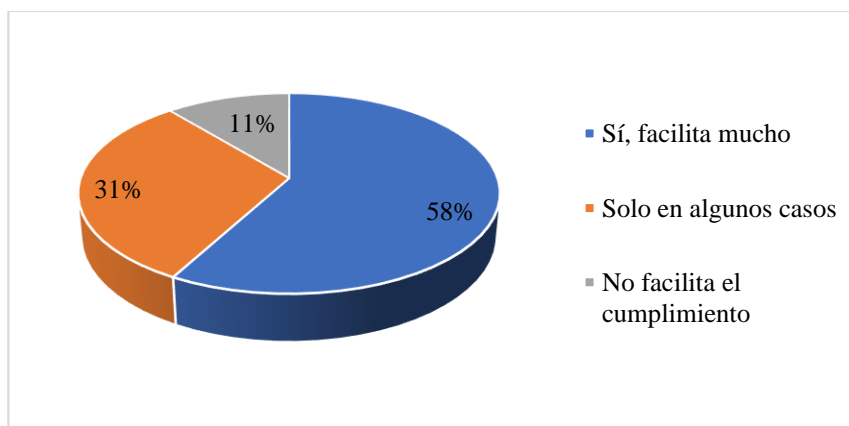


Nota. Percepciones de los trabajadores de la EPMAPALS.

Los resultados indican que el 31% de los funcionarios considera que las políticas de talento humano aseguran plenamente la transparencia en los concursos de méritos y oposición, mientras que el 58% percibe que esto se cumple solo de manera parcial y un 11% afirma que no se cumple. Este escenario evidencia que, aunque existen esfuerzos por aplicar procesos transparentes, aún persisten debilidades en los mecanismos de supervisión y control. Estos hallazgos coinciden con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2023), que señala que la falta de transparencia en los procesos de selección afecta la confianza ciudadana y limita la eficiencia administrativa.

Figura 4

Incidencia en el logro de metas



Nota. Percepciones de los trabajadores de la EPMAPALS.

Los resultados reflejan que el 58% de los funcionarios considera que la planificación del talento humano facilita significativamente el logro de metas institucionales, mientras que el 31% opina que esto ocurre solo en algunos casos y un 11% indica que no contribuye al cumplimiento. Esto evidencia que una adecuada planificación fortalece la organización de tareas y la definición de perfiles, mejorando la eficiencia administrativa, en concordancia con Ruiz y Santos (2024), quienes destacan que la planificación estratégica del talento humano es esencial para alcanzar los objetivos institucionales de manera efectiva.

CONCLUSIONES

Se determinó que las políticas de talento humano han incidido positivamente en la eficiencia administrativa de la Empresa Municipal de Agua Potable Lomas de Sargentillo, ya que han permitido estandarizar procesos, mejorar la coordinación interna y optimizar la asignación de responsabilidades, aunque persisten áreas que requieren fortalecimiento, como la capacitación continua.

Se evidenció que la transparencia en los procesos de reclutamiento y concursos de méritos y oposición se cumple parcialmente, lo que refleja avances en la aplicación de la normativa, pero también la necesidad de reforzar los mecanismos de control para garantizar igualdad de oportunidades y fortalecer la confianza institucional.

Se concluyó que la planificación del talento humano contribuye significativamente al cumplimiento de las metas institucionales, al facilitar la organización de tareas y la definición de perfiles adecuados, aunque las limitaciones presupuestarias afectan la ejecución integral de los planes, lo que impide alcanzar un mayor nivel de eficiencia administrativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chávez, O. E. (2024). *Eficiencia administrativa en la agencia de Control Municipal Babahoyo en el periodo 2023*. Obtenido de [Tesis, Universidad Técnica de Babahoyo]: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/18060>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2023). *Gestión pública y gobernanza en América Latina: desafíos y oportunidades*. Obtenido de <https://www.cepal.org>
- Ley Orgánica del Servicio Público. (28 de marzo de 2021). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf
- Machuca, L. E., & Bonilla, A. A. (2024). *Impacto de la descentralización y desconcentración en la eficiencia administrativa en los GADs del Ecuador*. Obtenido de [Tesis, Universidad Nacional de Chimborazo]: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/14477>
- Moreira, M. K., & Luzardo, E. M. (2025). *El talento humano en la formación y capacitación del gobierno autónomo descentralizado Municipal Isidro Ayora*. Obtenido de *Ciencia y Desarrollo*, 28(1), 271-284.
- Muñoz, D. (2022). *Gestión del talento humano y competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Maraón - 2021*. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79500>

- Olivos, L. M., Olivos, M. A., & Cortez, F. (2023). *Perspectivas de la gestión del talento humano en el sector público de Perú*. Obtenido de Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXIX(1), 277-288.
- Organización Internacional del Trabajo . (2023). *Panorama laboral*. Obtenido de OIT: https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_906617.pdf
- Paillacho, S. D. (2023). *Sistema de evaluación del desempeño del talento humano de la compañía Exibal*. Obtenido de [Tesis, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo]: <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/21820>
- Pérez, O. (2021). *¿Qué es la gestión del talento humano?* Obtenido de <https://blog.peoplenext.com/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- Pérez, V. L., & Tamayo, J. (2022). *Derecho a la buena administración pública, referente de eficacia y eficiencia en la actividad administrativa*. Obtenido de Revista eruditus, 3(3), 43-60.
- Remache, B. A. (2021). *La Gestión de administración del talento humano y el desempeño laboral en industrias Alvarado*. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7487>
- Rojas, R. (2022). *Gestión del talento humano y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mórrope*. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78483>
- Ruiz, G. F., & Santos, J. I. (2024). *Eficiencia administrativa y procesos de matriculación en instituciones de educación superior*. Obtenido de Revista Social Fronteriza, 4(2), e42240: [https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4\(2\)240](https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4(2)240)
- Sierra, & G. J. (2025). *Control Interno y Eficiencia Administrativa en la Oficina Regional Centro Huancayo del Instituto Nacional Penitenciario, 2020*. Obtenido de [Tesis, Universidad Peruana Los Andes]: <https://hdl.handle.net/20.500.12848/3886>

Toro, E. (2023). *Innovación de la gestión del talento humano en el sector público*. Obtenido de Universidad de Guanajuato: <http://repositorio.ugto.mx/handle/20.500.12059/10184>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.