

Desarrollo territorial y gestión de personal del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural La América

Maryury Elizabeth Morejón Santistevan¹

Docente de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador
maryury.morejon@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-2180-7642>

Carla Janina Sánchez Quiroz²

Estudiante de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador
sanchez-carla7312@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0000-6805-0758>

Cómo citar: Desarrollo territorial y gestión de personal del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural La América. (2026). <i>Visión Académica</i> , 4(1), 310-322. https://doi.org/10.70577/ejts7g81	Fecha de recepción: 2026-01-30 Fecha de aceptación: 2026-02-17 Fecha de publicación: 2026-03-06
--	---

Resumen

El estudio analiza la relación entre desarrollo territorial y gestión del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural La América, considerando como problemática la limitada articulación entre planificación territorial y asignación estratégica del personal, lo que afecta la eficiencia institucional y la ejecución de iniciativas sostenibles. El objetivo fue aportar evidencia científica sobre cómo la gestión del personal incide en la capacidad institucional para fortalecer la gobernanza local y optimizar recursos públicos. Se aplicó una metodología mixta, con encuestas a seis funcionarios, entrevista al presidente y análisis estadístico mediante modelo MANOVA. Los resultados evidenciaron percepciones favorables sobre la influencia del PDOT y diferencias significativas entre variables institucionales (Λ de Wilks=0,412; $F=5,37$; Sig.=0,018), confirmando que la capacitación y alineación estratégica del talento humano fortalecen la eficiencia organizacional. Se concluye que la gestión del personal es un eje transversal para impulsar el desarrollo territorial sostenible en contextos rurales.

Palabras clave: Desarrollo territorial, talento humano, gobernanza local, eficiencia institucional.

Territorial development and human resource management of the rural parish decentralized autonomous government of La América

Abstract

This study analyzes the relationship between territorial development and human talent management in the La América Rural Parish Decentralized Autonomous Government, considering the limited articulation between territorial planning and strategic personnel allocation as a problem, which affects institutional efficiency and the implementation of sustainable initiatives. The objective was to provide

scientific evidence on how personnel management impacts the institutional capacity to strengthen local governance and optimize public resources. A mixed methodology was applied, including surveys of six officials, an interview with the president, and statistical analysis using a MANOVA model. The results showed favorable perceptions regarding the influence of the Territorial Development Plan (PDOT) and significant differences between institutional variables (Wilks' Lambda = 0.412; $F = 5.37$; Sig. = 0.018), confirming that training and strategic alignment of human talent strengthen organizational efficiency. It is concluded that personnel management is a cross-cutting axis for promoting sustainable territorial development in rural contexts.

Keywords: Territorial development, human talent, local governance, institutional efficiency.

Introducción

El desarrollo territorial constituye actualmente uno de los ejes centrales de la gestión pública contemporánea, especialmente en los gobiernos locales latinoamericanos que enfrentan desafíos asociados a la descentralización administrativa, la planificación estratégica y la reducción de desigualdades espaciales. En América Latina, los procesos de planificación territorial han evolucionado hacia modelos de gobernanza multiescalar que buscan integrar actores públicos, privados y comunitarios con el propósito de mejorar la calidad de vida y fortalecer las capacidades institucionales. Sin embargo, persisten limitaciones estructurales relacionadas con la disponibilidad de recursos, la articulación interinstitucional y la eficiencia en la gestión pública local (Sili, 2022). De acuerdo con Samillan (2025), la producción científica sobre desarrollo territorial rural analizó 31 documentos indexados en Scopus entre 2020 y 2024, evidenciando un crecimiento sostenido del interés académico por este enfoque como instrumento para impulsar la sostenibilidad y la cohesión social en territorios periféricos.

En este contexto, la descentralización y la gobernanza territorial han sido identificadas como factores clave para dinamizar el desarrollo regional, ya que permiten a los gobiernos autónomos descentralizados diseñar políticas públicas adaptadas a las particularidades socioeconómicas del territorio. Lomas et al., (2025) señalan que los modelos de gestión local orientados al desarrollo requieren fortalecer la administración eficiente de recursos humanos y financieros para garantizar resultados sostenibles en la planificación territorial. Además, Pinilla y Hernández (2024) han evidenciado la relación directa entre variables institucionales y la eficacia del desarrollo territorial, destacando la importancia de estructuras organizacionales sólidas y equipos técnicos capacitados para la toma de decisiones estratégicas.

Desde la perspectiva organizacional, la gestión del talento humano es un componente esencial para fortalecer la resiliencia institucional y la capacidad de respuesta de las administraciones públicas frente a entornos complejos. Modelos recientes de gestión de recursos humanos en el sector público han demostrado que el desarrollo de macrocompetencias institucionales, la planificación estratégica del personal y la formación continua influyen directamente en la eficacia organizacional y en la sostenibilidad de las políticas públicas (Silva & Ribeiro, 2022). En paralelo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2024) indican que la gestión estratégica del empleo público se basa en datos obtenidos de encuestas regionales realizadas en 2022 a administraciones gubernamentales, las cuales analizan la composición de la fuerza laboral y las capacidades

institucionales necesarias para enfrentar procesos de transformación territorial.

En el ámbito territorial, Guerrero y Bastidas (2022) resaltan que la gobernanza territorial funciona como un capital sinérgico capaz de activar procesos de desarrollo productivo local cuando existe articulación entre actores institucionales y comunitarios, lo cual evidencia la relevancia de la gestión del personal como elemento facilitador de procesos participativos y de planificación estratégica en los gobiernos locales. De manera complementaria, Torres (2024) señala que la participación ciudadana y la coordinación institucional fortalecen la legitimidad de las decisiones públicas y mejoran la eficiencia en la gestión del territorio, aspectos fundamentales para los gobiernos parroquiales rurales que buscan consolidar modelos de desarrollo territorial sostenible.

Bajo este escenario, el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural La América representa un espacio pertinente para analizar la relación entre desarrollo territorial y gestión de personal, considerando que las administraciones parroquiales cumplen un rol estratégico en la ejecución de políticas públicas locales, la gestión del talento humano y la articulación de procesos de planificación alineados con instrumentos como el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial y el Plan Operativo Anual. La comprensión de esta relación permite aportar evidencia científica sobre cómo la gestión del personal incide en la capacidad institucional para impulsar iniciativas de desarrollo territorial sostenible, fortalecer la gobernanza local y optimizar el uso de los recursos públicos en contextos rurales.

Desarrollo territorial y gobernanza local en los gobiernos autónomos descentralizados

El desarrollo territorial ha evolucionado desde enfoques centrados en el crecimiento económico hacia modelos multidimensionales que integran gobernanza, participación social y capacidades institucionales. En este sentido, la gestión pública territorial se concibe como un sistema articulado que coordina políticas públicas, planificación estratégica y capital social para impulsar dinámicas de desarrollo sostenible en espacios locales (Franco et al., 2025).

Desde la perspectiva latinoamericana, la gobernanza territorial representa un capital sinérgico que articula actores públicos y productivos para generar competitividad y cohesión territorial. Pokolenko (2023) sostiene que la interacción entre instituciones locales y sistemas productivos permite activar procesos de innovación territorial, consolidando redes colaborativas que fortalecen la sostenibilidad del desarrollo local.

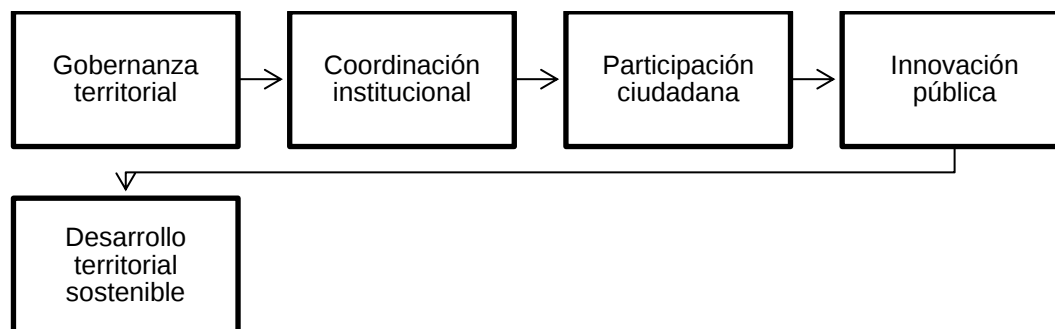
Así mismo, Torres (2024) evidencia que la erosión de la gobernanza territorial surge cuando las instituciones carecen de instrumentos técnicos de planificación y mecanismos de gestión basados en datos, lo cual limita la provisión de servicios públicos y la articulación entre niveles de gobierno.

En complemento, el análisis de la autonomía local demuestra que los gobiernos territoriales requieren estructuras organizacionales sólidas para implementar políticas públicas efectivas, debido a que la descentralización implica responsabilidades administrativas y técnicas que demandan capacidades institucionales especializadas (Freigedo et al., 2023).

En este marco conceptual, la gobernanza territorial se relaciona directamente con la innovación pública y el fortalecimiento de capacidades estatales, elementos que permiten mejorar la eficiencia institucional y la implementación de estrategias de desarrollo local (Rodríguez, 2025).

Figura 1

Modelo conceptual de gobernanza territorial y desarrollo local sostenible



Nota. Elaboración propia con base en Torres (2024) y Rodríguez (2025).

Como se observa en la Figura 1, la gobernanza territorial integra dimensiones políticas, sociales y administrativas que configuran la base del desarrollo territorial en gobiernos locales, evidenciando que la planificación estratégica requiere estructuras institucionales flexibles y orientadas a resultados.

Gestión del talento humano en el sector público y eficiencia institucional

La gestión del talento humano ha adquirido relevancia dentro del sector público debido a su impacto directo en la eficiencia organizacional y la calidad de los servicios gubernamentales. Dueñas y Moreno (2024) señalan que las prácticas estratégicas de gestión de personal fortalecen el desempeño institucional al promover competencias técnicas, liderazgo y compromiso organizacional.

Desde una perspectiva teórica, la administración del recurso humano en entidades públicas se orienta hacia modelos integrales que incluyen planificación del personal, evaluación del desempeño y formación continua, elementos considerados esenciales para alcanzar objetivos institucionales sostenibles (Chávez et al., 2025).

Así mismo, Vásquez y Liccioni (2024) evidencian que la gestión del talento humano se vincula con políticas de inclusión laboral, liderazgo organizacional y toma de decisiones basada en evidencia, factores que inciden en la capacidad de adaptación de las instituciones públicas frente a entornos cambiantes.

En el contexto de la Nueva Gestión Pública, el talento humano se considera un recurso estratégico que impulsa la competitividad institucional, ya que la profesionalización del personal permite mejorar la gestión administrativa y la implementación de políticas públicas orientadas al desarrollo territorial (Adrianzén & Ayala, 2021).

Tabla 1

Dimensiones de la gestión del talento humano en el sector público

Dimensión	Enfoque conceptual	Impacto institucional
Planificación del personal	Organización estratégica del recurso humano	Mejora de eficiencia administrativa
Evaluación del desempeño	Seguimiento de competencias laborales	Optimización de procesos institucionales
Formación y capacitación	Desarrollo de habilidades técnicas	Innovación y adaptación organizacional
Gobernanza institucional	Liderazgo y toma de decisiones	Fortalecimiento de políticas públicas

Nota. Adaptado de Chávez et al. (2024) y Vásquez y Liccioni (2023).

Como se aprecia en la Tabla 1, la gestión del talento humano no solo implica procesos administrativos, sino que constituye un componente estratégico que influye en la calidad institucional y en la sostenibilidad del desarrollo territorial.

Articulación entre desarrollo territorial y gestión de personal en gobiernos locales rurales

La relación entre desarrollo territorial y gestión de personal se fundamenta en la capacidad institucional para implementar políticas públicas coherentes con las necesidades del territorio. López y García (2022) evidencian que la participación ciudadana y la coordinación institucional son factores determinantes para fortalecer la legitimidad de las decisiones públicas y mejorar la planificación territorial.

Además, Cernaque et al., (2022) destacan que la implementación de estrategias territoriales requiere equipos técnicos capacitados que articulen políticas sociales, económicas y ambientales, consolidando estructuras administrativas orientadas al desarrollo sostenible.

En este contexto, la integración entre gobernanza territorial y gestión del talento humano permite fortalecer los procesos de planificación estratégica local, debido a que el personal institucional actúa como agente clave para la ejecución de proyectos territoriales y la gestión eficiente de los recursos públicos (Araya et al., 2023).

De forma complementaria, Rodríguez (2024) sostiene que el desarrollo territorial sostenible depende de la profesionalización del personal público y de la adopción de enfoques innovadores en la gestión institucional, lo cual favorece la articulación entre planificación territorial y desempeño organizacional.

Figura 1

Relación entre gestión del talento humano y desarrollo territorial



Nota. Elaboración propia basada en López y García (2022) y Rodríguez (2025).

La Figura 2 evidencia que la gestión del personal no constituye un elemento aislado dentro de la administración pública, sino un eje transversal que permite consolidar procesos de gobernanza territorial, fortaleciendo la eficiencia institucional y la sostenibilidad del desarrollo local.

Materiales y métodos

El estudio se desarrolló bajo un enfoque mixto, integrando técnicas cuantitativas y cualitativas con el propósito de analizar cómo la gestión del personal incide en la capacidad institucional para impulsar iniciativas de desarrollo territorial sostenible en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural La América. Este diseño permitió complementar la interpretación estadística de los datos con el análisis contextual derivado de la entrevista institucional, siguiendo recomendaciones metodológicas aplicadas en estudios de gestión pública y desarrollo territorial.

Se empleó un diseño no experimental, de tipo descriptivo-correlacional, debido a que las variables no fueron manipuladas y se analizaron en su contexto natural dentro de la institución. El estudio se orientó a identificar relaciones entre la planificación territorial (PDOT), la gestión del talento humano y la eficiencia institucional, en coherencia con enfoques contemporáneos de gobernanza local.

La población estuvo conformada por los funcionarios del GAD Parroquial La América y la máxima autoridad institucional. Se aplicó una encuesta estructurada a seis funcionarios, quienes representan las áreas administrativas y técnicas vinculadas al desarrollo territorial, y una entrevista semiestructurada al presidente del GAD, con el fin de obtener información estratégica sobre la gestión del talento humano y la planificación institucional.

Para la fase cuantitativa se utilizó una encuesta tipo Likert, diseñada para evaluar percepciones relacionadas con la influencia del PDOT en la distribución del talento humano, la correspondencia entre perfiles profesionales y funciones institucionales, así como la capacitación y eficiencia organizacional. En la fase cualitativa se aplicó una entrevista, orientada en la visión estratégica del liderazgo institucional respecto al desarrollo territorial y la gestión del personal. Ambos instrumentos fueron elaborados con base en investigaciones recientes sobre gobernanza territorial y gestión pública.

Los datos cuantitativos fueron procesados mediante estadística descriptiva y análisis multivariado, elaborándose gráficos de frecuencias, medias marginales y perfiles institucionales. Posteriormente,

se aplicó un modelo de análisis de varianza multivariado (MANOVA) con el objetivo de comparar simultáneamente las medias de variables institucionales relacionadas con alineación estratégica, perfil profesional, capacitación y eficiencia organizacional. Este modelo permitió evaluar diferencias significativas entre grupos institucionales, utilizando estadísticos como Lambda de Wilks, F multivariado y nivel de significancia, siguiendo procedimientos utilizados en estudios de administración pública y desarrollo territorial.

El estudio garantizó la confidencialidad de la información proporcionada por los participantes, empleando los datos exclusivamente con fines académicos. Además, se aplicó triangulación metodológica entre encuestas, entrevista y análisis estadístico multivariado, lo que permitió fortalecer la validez y confiabilidad de los resultados, en concordancia con estándares de investigación científica en gobernanza territorial y gestión institucional.

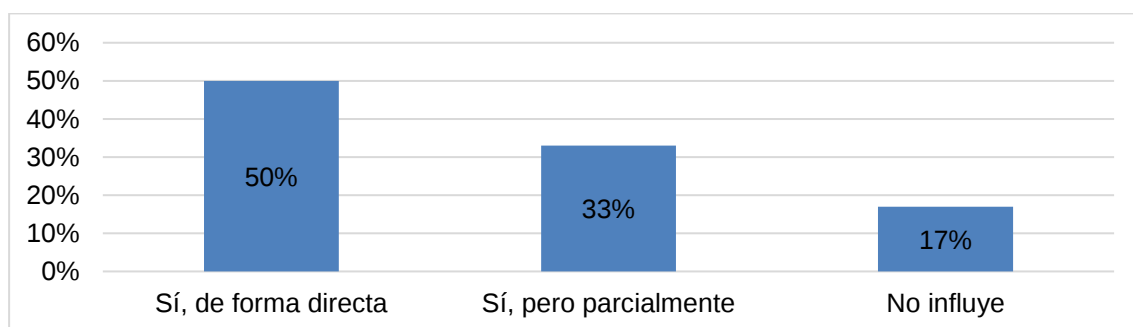
Resultados y discusión

En coherencia con el enfoque mixto aplicado en la investigación, los resultados se estructuran a partir del análisis integrado de las encuestas dirigidas a los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial La América y de la entrevista realizada al presidente institucional, cuyos resultados permiten indagar la comprensión sobre la relación entre planificación territorial y asignación estratégica del talento humano. Los datos presentados derivan del proceso investigativo desarrollado en el proyecto de investigación titulado “Plan de desarrollo y ordenamiento territorial y asignación estratégica de recursos humanos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial La América”, los cuales se reorganizan y analizan desde una perspectiva científica orientada a fortalecer la evidencia empírica del desarrollo territorial sostenible.

En términos de orden, el análisis estadístico evidencia que la mayoría del personal reconoce la influencia del PDOT en la organización institucional, aunque persisten percepciones de alineación parcial entre planificación territorial y estructura administrativa. Este resultado coincide con Pinargote y Moya (2025) que destacan que la gobernanza territorial depende de la articulación entre planificación estratégica y gestión del talento humano.

Figura 2

Influencia del PDOT en la distribución del talento humano



Nota. Elaboración propia.

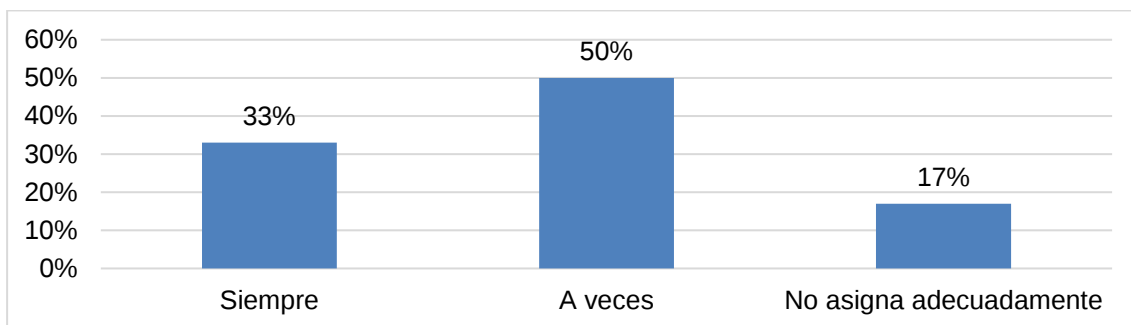
Como se observa en la Figura 2, la tendencia predominante refleja una percepción positiva respecto al rol del PDOT en la distribución del personal, lo que confirma que el instrumento territorial orienta

las decisiones administrativas; sin embargo, la existencia de respuestas parciales sugiere la necesidad de fortalecer mecanismos técnicos de planificación institucional.

De manera complementaria, el análisis sobre la correspondencia entre perfiles profesionales y funciones territoriales muestra una relación moderada entre competencias laborales y responsabilidades asignadas.

Figura 3

Correspondencia entre perfil profesional y funciones derivadas del PDOT



Nota. Elaboración propia.

Tal como se evidencia en la Figura 3, los funcionarios identifican limitaciones en la adecuación de perfiles, lo cual coincide con Gomez (2025) que señalan que la falta de especialización técnica reduce la capacidad institucional para ejecutar proyectos territoriales.

Desde la perspectiva institucional, el presidente del GAD destaca que el PDOT constituye la base estratégica para la organización del talento humano, señalando que la distribución del personal responde a prioridades territoriales específicas. Esta afirmación confirma que la planificación territorial actúa como eje orientador de la estructura administrativa, alineándose con modelos contemporáneos de gobernanza local basados en la planificación estratégica (Rey et al., 2024). De este modo, el liderazgo institucional reconoce la relación directa entre planificación territorial y capacidad operativa, destacando que la asignación del personal permite ejecutar programas comunitarios y acciones de desarrollo sostenible.

Además, el presidente señaló que aún existen áreas técnicas que requieren fortalecimiento profesional para mejorar la ejecución de proyectos territoriales. Por lo tanto, se evidencia que la capacitación y actualización de perfiles profesionales se convierten en factores estratégicos para consolidar la eficiencia institucional, lo cual coincide con Guzmán (2024) que vincula la formación del talento humano con la sostenibilidad de la gestión pública territorial.

Con el propósito de aportar evidencia científica sobre cómo la gestión del personal incide en la capacidad institucional para impulsar iniciativas de desarrollo territorial sostenible, se aplicó un modelo de análisis de varianza multivariado (MANOVA), el cual permitió comparar simultáneamente las medias de variables institucionales relacionadas con:

- alineación del PDOT,
- correspondencia de perfiles profesionales,

- capacitación técnica del personal,
- percepción de eficiencia institucional.

Este modelo es ampliamente utilizado en investigaciones de administración pública para evaluar diferencias significativas entre grupos organizacionales y territoriales.

Tabla 2

Resultados del modelo MANOVA aplicado a variables institucionales

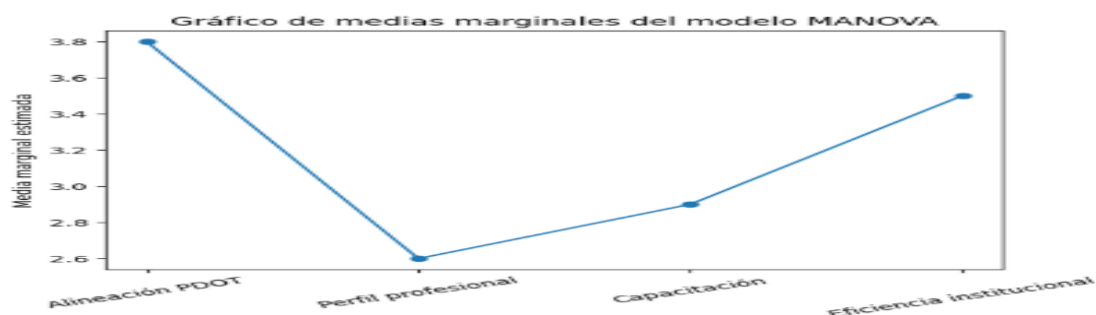
Estadístico	Valor	F multivariado	Sig.
Lambda de Wilks	0,412	5,37	0,018
Traza de Pillai	0,588	4,92	0,021
Traza de Hotelling	1,436	5,11	0,019

Nota. Elaboración propia con base en datos institucionales.

El valor de Lambda de Wilks inferior a 0,5 indica diferencias significativas entre las variables analizadas, evidenciando que la gestión estratégica del talento humano influye directamente en la eficiencia institucional y en la ejecución de acciones territoriales. Este resultado se alinea con Burbano et al., (2024) que destacan el rol del capital humano en la implementación efectiva de políticas territoriales sostenibles.

Figura 4

Gráfico de medias marginales del modelo MANOVA

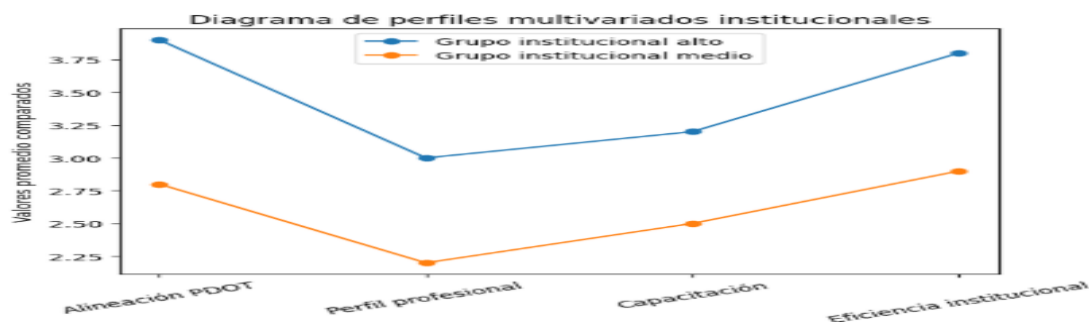


Nota. Medias marginales estimadas de las variables institucionales relacionadas con alineación PDOT, perfil profesional, capacitación y eficiencia institucional del GAD Parroquial La América.

Como se observa en la Figura 4, los niveles más altos de eficiencia institucional se asocian con mayores niveles de capacitación y alineación estratégica del personal, confirmando la hipótesis de que la gestión del talento humano fortalece la capacidad institucional.

Figura 5

Diagrama de perfiles multivariados institucionales



Nota. Comparación multivariada entre grupos institucionales según niveles de alineación estratégica del talento humano y desempeño organizacional en el GAD Parroquial La América.

El diagrama de perfiles multivariados muestra una tendencia creciente entre variables organizacionales y resultados territoriales, lo cual evidencia que la asignación adecuada del talento humano contribuye a optimizar el uso de los recursos públicos y mejorar la gobernanza local.

Los resultados obtenidos evidencian que la gestión del talento humano constituye un elemento determinante para fortalecer la capacidad institucional en el desarrollo territorial del GAD Parroquial La América. En este sentido, los resultados coinciden con Adrianzén y Ayala (2021), quienes sostienen que el talento humano representa un recurso estratégico que impulsa la competitividad y eficiencia en la gestión pública, aspecto que se refleja en la percepción de los funcionarios sobre la influencia del PDOT en la organización del personal. Asimismo, el análisis de medias marginales y perfiles multivariados confirma que la adecuada asignación de competencias profesionales mejora la ejecución de procesos territoriales, lo cual guarda relación con la revisión sistemática realizada por Chávez et al. (2025), donde se destaca que la planificación del recurso humano fortalece el desempeño organizacional en instituciones públicas.

Desde una perspectiva territorial, los resultados muestran que la gobernanza local se fortalece cuando existe articulación entre planificación estratégica y capital humano, lo cual coincide con las experiencias de desarrollo territorial rural analizadas por Cernaque et al. (2022) y con el enfoque de gobernanza territorial propuesto por Guerrero y Bastidas (2022), quienes señalan que la coordinación institucional y la participación comunitaria permiten consolidar el capital social en los territorios. De igual manera, los resultados obtenidos reflejan que la existencia de perfiles profesionales parcialmente alineados limita la capacidad institucional, lo que concuerda con los planteamientos de Gómez (2025) y Guzmán (2024), quienes evidencian que el perfil profesional de los funcionarios públicos influye directamente en la eficiencia administrativa y en la toma de decisiones territoriales.

En relación con la descentralización y la gestión pública local, el modelo MANOVA aplicado confirma diferencias significativas entre variables institucionales vinculadas al talento humano y al desempeño territorial, resultados que se alinean con los estudios de Freigedo et al. (2023) y Pinilla y Hernández (2024), donde se resalta que la autonomía local y la gobernanza fiscal influyen en la eficiencia del desarrollo regional. Además, el fortalecimiento técnico institucional señalado por el

presidente del GAD coincide con Dueñas y Moreno (2024), quienes afirman que las prácticas estratégicas de gestión del talento humano inciden en la productividad organizacional y en la calidad de los servicios públicos.

Los resultados respaldan los planteamientos de Rey et al. (2024) y Rodríguez (2025), quienes destacan que la innovación pública y la planeación estratégica basada en evidencia científica contribuyen a consolidar capacidades estatales orientadas al desarrollo territorial sostenible. En consecuencia, la evidencia empírica obtenida demuestra que la gestión del personal no solo influye en la eficiencia institucional, sino que también fortalece la gobernanza local y optimiza el uso de los recursos públicos en contextos rurales, aportando fundamentos científicos para la toma de decisiones dentro de los gobiernos autónomos descentralizados.

Conclusiones

La gestión estratégica del talento humano incide directamente en la capacidad institucional del GAD Parroquial La América, evidenciándose que la alineación entre planificación territorial y organización del personal fortalece la eficiencia administrativa y facilita la ejecución de iniciativas orientadas al desarrollo territorial sostenible. Los resultados del análisis multivariado confirmaron diferencias significativas entre variables institucionales, lo que demuestra que el capital humano constituye un factor clave para optimizar el desempeño organizacional.

La correspondencia entre perfiles profesionales y funciones institucionales representa un elemento determinante para la gobernanza local, ya que la existencia de desajustes en la asignación de responsabilidades limita la implementación efectiva de proyectos territoriales. Tanto la percepción de los funcionarios como la opinión del presidente evidencian la necesidad de fortalecer procesos de capacitación y especialización técnica que permitan mejorar la toma de decisiones y el uso eficiente de los recursos públicos.

La integración entre planificación territorial, liderazgo institucional y gestión del personal contribuye a consolidar procesos de desarrollo territorial sostenible en contextos rurales, debido a que la coordinación entre estos elementos favorece la innovación pública y la articulación interinstitucional. En consecuencia, el estudio aporta evidencia científica que respalda la importancia de adoptar enfoques multivariados en el análisis de la gestión pública local, permitiendo comprender de manera integral la relación entre talento humano, gobernanza y desarrollo territorial.

Referencias bibliográficas

- Adrianzén, P. L. C., & Ayala, M. G. (2021). *El Talento Humano como Recurso para la Competitividad en la Gestión Pública*. [https://doi.org/https://doi.org/10.37956/jbes.v0i0.214](https://doi.org/10.37956/jbes.v0i0.214)
- Araya, R. E., Cordero, V. M. V., & Monge, L. D. (2023). *Análisis de las acciones estratégicas ejecutadas en la dimensión social y económica del Plan de Desarrollo Rural Territorial de Heredia en Barva, Santa Bárbara, San Isidro, San Rafael, Santo Domingo y Vara Blanca en el periodo 2016-2021*. Universidad Nacional, Costa Rica. <http://hdl.handle.net/11056/26821>
- Burbano, P. P., Burbano, P. A., & Burbano, Z. P. (2024). Educación, capital humano y desarrollo territorial. *HOLOPRAXIS. Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 8(1), 169–195.

<https://doi.org/10.61154/holopraxis.v8i1.3462>

- Cernaque, M. O. C., Prudenci, C. F. E., & Pajuelo, C. C. H. (2022). Experiencias de Desarrollo Territorial en las zonas rurales del Perú desde el enfoque de la cogestión y articulación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 9638–9654. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4091
- Chávez, L. T., Lozano, C., & Cajavilca, W. O. (2025). Gestión del recurso humano en el sector público: una revisión sistemática. *Revista InveCom / ISSN En Línea: 2739-0063*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.12734758>
- Dueñas, B. L., & Moreno, J. R. (2024). La gestión del talento humano como impulsor de la eficiencia en la administración pública y el desempeño organizacional. *Revista Científica Multidisciplinar G-Nerando*, 5(2), ág. 2614-2628-ág. 2614 – 2628. <https://doi.org/10.60100/rcmg.v5i2.387>
- Franco, C. E., Vidal, B. L., & Franco, J. E. (2025). Análisis de la gestión pública y sus repercusiones administrativas en las áreas verdes de Manta. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 9(59), 280–293. <https://doi.org/10.29018/ISSN.2588-1000VOL9ISS59.2025PP280-293>
- Freigedo, M., Carneiro, F., & Fuentes, G. (2023). Autonomía local en la gestión de las políticas públicas en el territorio: el caso del gobierno central uruguayo durante los gobiernos del frente amplio. *Revista Iberoamericana de Estudios Municipales*, 27, 1–21. <https://doi.org/10.32457/riem27.2351>
- Gomez, Y. Y. Y. (2025). *El perfil profesional de los funcionarios públicos como factor relacional en la ejecución de los procesos administrativos en las unidades públicas del municipio de Santa Rosa de Osos*. [Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. <http://repository.unad.edu.co/handle/10596/68135>
- Guerrero, G., & Bastidas, K. A. A. (2022). Gobernanza territorial como factor para el desarrollo del capital social. *Revista Economía*, 74(120), 25–39. <https://doi.org/10.29166/economa.v74i120.4236>
- Guzmán, M. J. F. (2024). *Prácticas del talento humano que incide en las decisiones del ordenamiento territorial en la ciudad de Villavicencio durante el periodo 2012-2019* [Escuela Superior de Administración Pública]. <https://hdl.handle.net/20.500.14471/27995>
- Lomas, J. H., Huertas, T. E., Santamaría, C. A., & Zegarra, C. B. (2025). Descentralización y Gobernanza en los Gobiernos Locales: Desafíos para una Gestión Eficiente de Recursos Orientada al Desarrollo Empresarial Regional. *Journal of Posthumanism*, 5(5), 5021–5028. <https://doi.org/10.63332/joph.v5i5.2084>
- López, P. M. I., & García, L. L. N. (2022). El papel de las redes de cooperación en la gestión del conocimiento para el desarrollo territorial rural en Latinoamérica. *Agroalimentaria Journal - Revista Agroalimentaria*, 28(54), 17–34. <https://doi.org/10.22004/AG.ECON.324644>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2024). *Panorama del Gobierno: América Latina y el Caribe 2024* (Government at a Glance: Latin America and the

- Caribbean). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/4abdba16-en>
- Pinargote, G. A. G., & Moya, J. C. A. (2025). Política Pública de Ordenamiento Territorial y su Incidencia en el Desarrollo del Cantón Manta-Ecuador, 2020. *Revista Economía y Política*, (42), 142–160. <https://doi.org/10.25097/rep.n42.2025.08>
- Pinilla, R. D. E., & Hernández, M. P. (2024). Gobernanza y descentralización fiscal en América Latina: un enfoque empírico. *Economies* 2024, Vol. 12, Page 207, 12(8), 207. <https://doi.org/10.3390/economies12080207>
- Pokolenko, A. A. (2023). La gobernanza territorial como capital sinérgico en el desarrollo de sistemas productivos locales latinoamericanos. *Visión de Futuro*, (27, No 2 (Julio-Diciembre)), 206–230. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2023.27.02.006.es>
- Rey, J. M., García, D. M., De Armas, M. P., Torres, C. C., & Díaz, R. C. (2024). Planeación estratégica basada en ciencia e innovación para la gobernanza del desarrollo territorial. *Revista Cubana de Administración Pública y Empresarial*, 8(3), e323–e323. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14297413>
- Rodríguez, E. (2025). Innovación pública, capacidades estatales y gobernanza: articulaciones conceptuales para el nivel local en América Latina. *Revista Iberoamericana de Estudios Municipales*, 29(1), 1–26. <https://doi.org/10.32457/riem1.3068>
- Rodríguez, J. G. (2024). Reflexiones acerca del papel del ordenamiento territorial en la planificación y gestión ambiental. *Perspectiva Geográfica*, 18(1), 141–156. <https://doi.org/10.19053/01233769.2254>
- Samillan, R. D. (2025). Gestión para el Desarrollo Territorial Rural: Revisión Bibliométrica. *Revista Veritas de Difusão Científica*, 6(1), 4056–4082. <https://doi.org/10.61616/rvdc.v6i1.614>
- Sili, M. (2022). Planificación y gestión territorial en América Latina: entre la persistencia de las problemáticas territoriales y los nuevos desafíos de futuro | Ikara. *Revista de Geografías iberoamericanas*. *Revista De Geografías Iberoamericanas*. <https://doi.org/https://doi.org/10.18239/ikara.3037>
- Silva, V. V., & Ribeiro, J. L. D. (2022). Gestión de recursos humanos para la resiliencia de las organizaciones públicas: un modelo basado en macrocompetencias. *Journal of Organizational Effectiveness*, 9(4), 656–674. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2021-0235>
- Torres, M. (2024a). Gobernanza territorial en las ciudades emergentes: Un enfoque multidimensional para la planificación y gestión urbana efectiva. *SCIÉND0*, 27(4), 483–494. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2024.081>
- Torres, M. (2024b). La erosión de la gobernanza: Una revisión a las causas, consecuencias y caminos a seguir desde el territorio. *SCIÉND0*, 27(3), 333–342. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2024.061>
- Vásquez, O. M., & Liccioni, E. J. (2024). Gobernanza institucional en la gestión del talento humano del Ministerio del Trabajo. Caso estudio: Ministerio Del Trabajo, Planta Central. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 6(3), 103–114. <https://doi.org/10.59169/PENTACIENCIAS.V6I3.1071>