



Capacitación de personal y gestión del talento humano en universidades: revisión sistemática de la literatura

Staff training and human talent management in universities: a systematic literature review

Formação de pessoal e gestão de talentos humanos em universidades: uma revisão sistemática da literatura

Arturo Nicanor Suárez Orellana
asuarezor@ucvvirtual.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0001-7631-3765>
Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú

<http://doi.org/10.59659/impulso.v.6i13.241>

Artículo recibido 10 de noviembre 2025 | Aceptado 19 de diciembre 2025 | Publicado 5 de enero 2026

RESUMEN

La importancia de la capacitación de personal en la gestión del talento humano del personal administrativo permite alcanzar niveles de productividad y competitividad en las universidades públicas. Se describe el estado de arte de las investigaciones referido a la capacitación de personal en la gestión del talento humano en instituciones superiores. Metodológicamente se orienta a una revisión sistemática cualitativa, seleccionándose 28 artículos del 2018-2024, utilizando el método PRISMA. Realizándose la pesquisa científica indexada de revistas de Scopus y Scielo con los descriptores: capacitación, gestión y procesos del talento humano con criterios de tiempo e idioma. Eligiéndose 10 artículos de formación y gestión del talento humano. Sus resultados destacan que la capacitación no es específica para el puesto, considerándose como un riesgo para las universidades quienes asumen que el trabajador tiene conocimientos suficientes y actualizados; siendo lo contrario. Se concluye que en la gestión del talento humano no hay estándares que señalen criterios del desempeño laboral solicitados por las Direcciones Generales de Administración de las instituciones educativas.

Palabras clave: Capacitación de personal; Gestión del talento humano; Formación continua; Recursos humanos; Universidades

ABSTRACT

The importance of staff training in human talent management for administrative personnel allows public universities to achieve higher levels of productivity and competitiveness. This study describes the current state of research on staff training in human talent management at higher education institutions. Methodologically, it employs a qualitative systematic review, selecting 28 articles from 2018-2024 using the PRISMA method. The search was conducted using indexed journals from Scopus and Scielo with the descriptors: training, management, and human talent processes, with time and language criteria. Ten articles on human talent training and management were selected. The results highlight that training is not job-specific, which is considered a risk for universities that assume employees have sufficient and up-to-date knowledge, when in fact the opposite is true. The study concludes that there are no standards in human talent management that establish job performance criteria required by the General Directorates of Administration at educational institutions.

Keywords: Staff training; Human talent management; Continuing education; Human resources; Universities

RESUMO

A importância da capacitação de pessoal em gestão de talentos humanos para o pessoal administrativo permite que as universidades públicas alcancem níveis mais elevados de produtividade e competitividade. Este estudo descreve o estado atual da pesquisa sobre capacitação de pessoal em gestão de talentos humanos em instituições de ensino superior. Metodologicamente, utiliza uma revisão sistemática qualitativa, selecionando 28 artigos publicados entre 2018 e 2024, seguindo o método PRISMA. A busca foi realizada em periódicos indexados no Scopus e SciELO, com os descritores: capacitação, gestão e processos de talentos humanos, considerando critérios de data e idioma. Dez artigos sobre capacitação e gestão de talentos humanos foram selecionados. Os resultados destacam que a capacitação não é específica para cada função, o que é considerado um risco para as universidades, que presumem que os funcionários possuam conhecimento suficiente e atualizado, quando, na verdade, o oposto é verdadeiro. O estudo conclui que não existem padrões em gestão de talentos humanos que estabeleçam critérios de desempenho exigidos pelas Direções Gerais de Administração das instituições de ensino.

Palavras-chave: Capacitação de pessoal; Gestão de talentos humanos; Educação continuada; Recursos humanos; Universidades

INTRODUCCIÓN

El autor considera a la capacitación como un proceso educativo de mediano plazo aplicado de forma sistemática y organizada, mediante los cuales los individuos adquieren conocimientos, desarrollan destrezas y capacidades en función de objetivos definidos. Trasmite nuevos conocimientos específicos relativos a los puestos de trabajo, actitudes frente a situaciones organizacionales, a las tareas, al entorno empresarial, desarrollo de habilidades y a las competencias. (Chiavenato, 2017).

Según la National Industrial Conference Board de Estados Unidos, el propósito de la capacitación es contribuir con los empleados de todos los niveles al logro de los objetivos de la empresa, proporcionarles nuevos conocimientos, la práctica y la conducta requeridos por la compañía. Va más allá porque la formación es la inversión de toda organización destinada a la capacitación del personal con la finalidad de reducir las diferencias que existe entre los trabajadores actuales y los nuevos quienes permitirán lograr las metas organizacionales. (Unidos, 2023).

Investigar el tema de capacitación es importante porque incide positivamente en la gestión de una empresa, lo cual necesita del recurso humano capaz de adaptarse con celeridad a nuevas herramientas tecnológicas, con una visión exclusiva sobre la gestión de la empresa y con la competencia profesional necesaria para hacer frente a un problema complejo, partiendo de equipos de trabajo interdisciplinario (Labrador et al., 2019).

La capacitación y el desarrollo mejoran el éxito de la empresa de otras maneras. A medida que el desempeño de los empleados mejora, también lo hacen las empresas. Como se mencionó, los empleados conforman las organizaciones, por lo tanto, su desempeño refleja su trabajo. Cuando un empleado adquiere habilidades laborales, actitud, capacidades, eficacia, eficiencia, constancia y un comportamiento complementario, el desempeño mejora.

La organización funciona fluidamente; rara vez se comenten errores, aumenta la satisfacción del cliente, se retiene a los empleados, se mejora la productividad y la calidad, se reducen los desperdicios y los gastos, etcétera. Las variables que determinan el rendimiento de la organización son el crecimiento del mercado, la calidad, la productividad, la disminución de los gastos, reducir los desperdicios, valoración de la auditoría interna, la retención de empleados, las ganancias y la combinación de los recursos, (Jha y Sachdeva, 2024).

La finalidad de la capacitación del personal es actualizar sus conocimientos, habilidades y destrezas para su desempeño eficiente de las funciones asignadas produciendo resultados de calidad en beneficio de los clientes, prevenir y resolver problemas dentro de las empresas. (Arevalo Lopez, 2024).



Figura 1. Elementos importantes de formación en Empresas. Tomado de Oíán, Li, y Zhou, 2008 en Jamaica-Gonzales, 2015

En la Figura 1, se observa la importancia de implementar un plan de capacitación para las universidades procurando la mayor cobertura en la participación y desarrollo de los planes de entrenamiento interno de los empleados para mejorar los procesos, fomentando la innovación y la creatividad.

Gestionar el talento humano es importante en las instituciones educativas de nivel superior, porque influyen en el progreso y el logro de los objetivos para crear un vínculo entre los trabajadores y la organización. Asimismo, es útil conseguir un talento humano profesional, para incrementar la productividad en los servicios que ofrecen. La universidad tiene que brindarle bienestar al trabajador, capacitación de acuerdo al área donde se desempeña y ofrecerle un clima laboral saludable donde el talento humano esté satisfecho dentro de su centro laboral. (Arias et al., 2023).

Es necesario incluir en la investigación el significado de capacitación y gestión del talento humano. Asimismo, los antecedentes relevantes de estudios realizados sobre el tema.

Capacitación de personal

Los autores que hacen referencias a la capacitación, Mondy, R y Noe (2005), lo consideran, como una función importante de la administración de recursos humanos, que consiste no solo en capacitar y desarrollar al personal, sino también en las actividades de planeación y perfeccionamiento del recorrido profesional y valoración del desempeño. p.202.

A lo señalado la formación no es un tema aislado a todos los procedimientos que desarrollan las universidades, más bien coordina lo planificado, ejecutado y luego su evaluación. Cuya finalidad es motivar al personal para la mejora de su capacidad creativa y productiva.

Soroko et al., (2018) indicaron que capacitar a los administrativos que prestan servicios al gobierno tienen como base su mayor experiencia rusa y de otros países sujetas a los principios administrativos sistemáticos de las organizaciones. Aplicaron como instrumentos la encuesta para identificar obstáculos objetivos y subjetivos en este proceso de formación. Estas barreras están siendo reemplazadas por tecnologías de capacitación no formal fuera de clases, donde las tecnologías contienen varias aplicaciones de modelos simuladores en áreas funcionales de gran interés. Para entender este fenómeno los autores sugieren construir un entorno interactivo de capacitación basado en el uso de figuras visuales en las prácticas de capacitación. El estudio estuvo orientado hacia enfoques, principios y metodologías en modelos de entornos sobre la experiencia de un equipo científico de la Universidad Tecnológica de Moscú.

Toledo et al., (2019) desarrollaron una investigación de la posibilidad de alcanzar objetivos y lograr metas en una institución privada o pública, en el aprovechamiento óptima de sus recursos y la existencia de conocer como planificar y sistematizar sus funciones. El área de recursos humanos fue la encargada de elaborar un programa de capacitación, siendo la de mayor importancia. Este programa contiene temas o aspectos económicos financieros para ciertos trabajadores, desarrollados en el Complejo Tursitco Shuar Tsuer Entsa. Este programa fue orientado para el personal que no tiene perfil profesional de economía y que necesitan de estos conocimientos. Emplearon el método experimental para evidenciar su efectividad en la práctica. La investigación vinculó la Universidad Metropolitana del Ecuador con el Complejo Tursitico Shuar Tsuer Entsa.

Bonilla, Macero y Mora (2018), señalan que los programas de formación son vitales en la gestión del personal administrativo y en los trabajadores de las otras áreas; son efectivos cuando asisten a la capacitación e interiorizan los cursos que se imparten. Una inadecuada capacitación a los colaboradores de las diferentes dependencias de la Universidad Técnica de Ambato trae consigo aspectos perjudiciales como: conflictos interpersonales, estrés e improductividad, afectando el clima laboral. Desconocer las funciones que se realizan en los puestos laborales trae como resultado una defectuosa capacitación e inducción por

parte del personal calificado y los encargados de realizar los programas de capacitación. Su población fueron los empleados administrativos y trabajadores técnicos a quienes fueron dirigidos los cursos.

Gestión del talento humano

Zambrano (2018), asevera que el capital humano viene hacer un conjunto de particularidades adecuadas de la persona, convertidas en conductas que le permite desplegar una labor satisfecha de su ubicación en su puesto de trabajo en los centros educativos, también expresado en la ausencia de un ambiente laboral reflejando una disminución de los empleados al instante de efectuar sus actividades eficientemente, al no evidenciar una orientación de compañerismo entre colaboradores, sin un ambiente físico adecuado entre otros, impactando directamente en la forma como observan las cosas los seres humanos.

Jara et al., (2018) el propósito de su estudio fue determinar cómo influye la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la sede principal del Ministerio de Salud del Perú. Empleando la metodología hipotética-deductiva, diseño no experimental y transversal. Su unidad de análisis fueron los empleados del respectivo ministerio con una muestra no probabilística. Los resultados obtenidos con la aplicación de R2 de Nagelkerke de 44.4% y 28.4%, siendo la gestión del talento humano la adecuada incidiendo en el mejoramiento de la gestión pública y el rendimiento.

Musa (2016), afirma potenciar el talento humano es una filosofía gerencial que tiene como base a la cultura organizacional y a la sociedad. Realizó una evaluación del porqué las organizaciones son lentas frente al cambio y al desarrollo de gestión de los modelos en las instituciones educativas. Su estudio fue descriptivo, de campo y proyecto factible, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental transeccional. Su población fue 20 centros educativos públicos de la Municipalidad de San Cristóbal. Siendo 431 docentes y 40 directivos los informantes. Sus resultados evidenciaron las necesidades que existen de gestión, talento humano y trabajo corporativo. Concluyendo que todo proceso administrativo es un componente humano de inserción en función a las competencias individuales y objetivos organizacionales, justificando al modelo de gestión del talento humano en instituciones educativas.

Bendezú (2020), administrar el talento humano hoy en día es un asunto prioritario en la empresa, ya que busca su perfeccionamiento, donde las destrezas de sus colaboradores influyen positivamente en los resultados de una organización. El desarrollo individual y profesional del personal debe considerarse como una buena estrategia y dejar el paradigma que solo se les considere como solo un recurso humano.

Gestionar el talento humano es una función que tiene como propósito administrar de forma eficiente al personal de las organizaciones, y de esta manera influye en el desempeño laboral de los trabajadores para que estas alcancen su éxito.

Reyes, Gómez y Ramos, (2021) realizaron su investigación con la finalidad de conocer los desafíos del talento humano durante la pandemia del COVID-19. Estudio descriptivo, enfocándose a identificar la situación actual y las nuevas tendencias del talento humano. Llegaron a la conclusión que la inteligencia artificial es utilizada en los procesos técnicos del personal: reclutamiento, selección, evaluación del rendimiento y formación de líderes; los cuales minimizan costos, aumento de la productividad y se obtienen respuestas inmediatas.

Frente a las realidades examinadas es ineludible efectuar estudios exhaustivos referentes a la gestión del talento; que cumple la función de atraer, mantener y retener al personal idóneo al puesto de trabajo con el propósito de llenar los vacíos y su comportamiento de varias pesquisas científicas encontradas en las bases de datos. Se considera incluir este tipo de investigación donde la capacitación de personal fortalezca a la gestión del talento humano del personal administrativo en las universidades públicas, con su aporte contribuirá al logro de objetivos y metas a corto plazo comprendidas en su misión.

Del conglomerado de investigaciones y de su revisión inicial es necesario el planteamiento de las siguientes interrogantes, ¿cuál es la estrategia que busca desarrollar la capacitación para que el personal sea más productivo?, ¿qué dimensiones de la capacitación de personal se asocian al talento? Teniendo en cuenta lo expuesto. El objetivo del presente artículo de revisión sistemática es describir el estado actual los estudios realizados referente a la capacitación de personal y su impacto en la gestión del talento humano de los colaboradores en las universidades.

METODOLOGÍA

Marzi et al., (2020) enfatizan lo útil de combinar los análisis bibliométricos con revisiones sistemáticas para una exploración completa en la producción del conocimiento. Su estudio utilizó la metodología PRISMA, apoyándose en las herramientas como la lista de verificación (Cancino y Vial, 2022) y el diagrama de flujo PRISMA, asegurando una búsqueda precisa de investigaciones que le facilitó el proceso de selección de estudios.

En esta investigación se empleó dos herramientas clave: a) El diagrama de flujo (diagrama 1), que facilita el proceso de selección de los objetos de estudios y b) la distribución de los artículos publicados en revistas indexadas por categorías: capacitación de personal y gestión del talento humano Tablas 1,2 y 3, a fin de conocer las características en la búsqueda precisa de artículos de base de datos utilizadas (como se citó en Rincón, 2024).

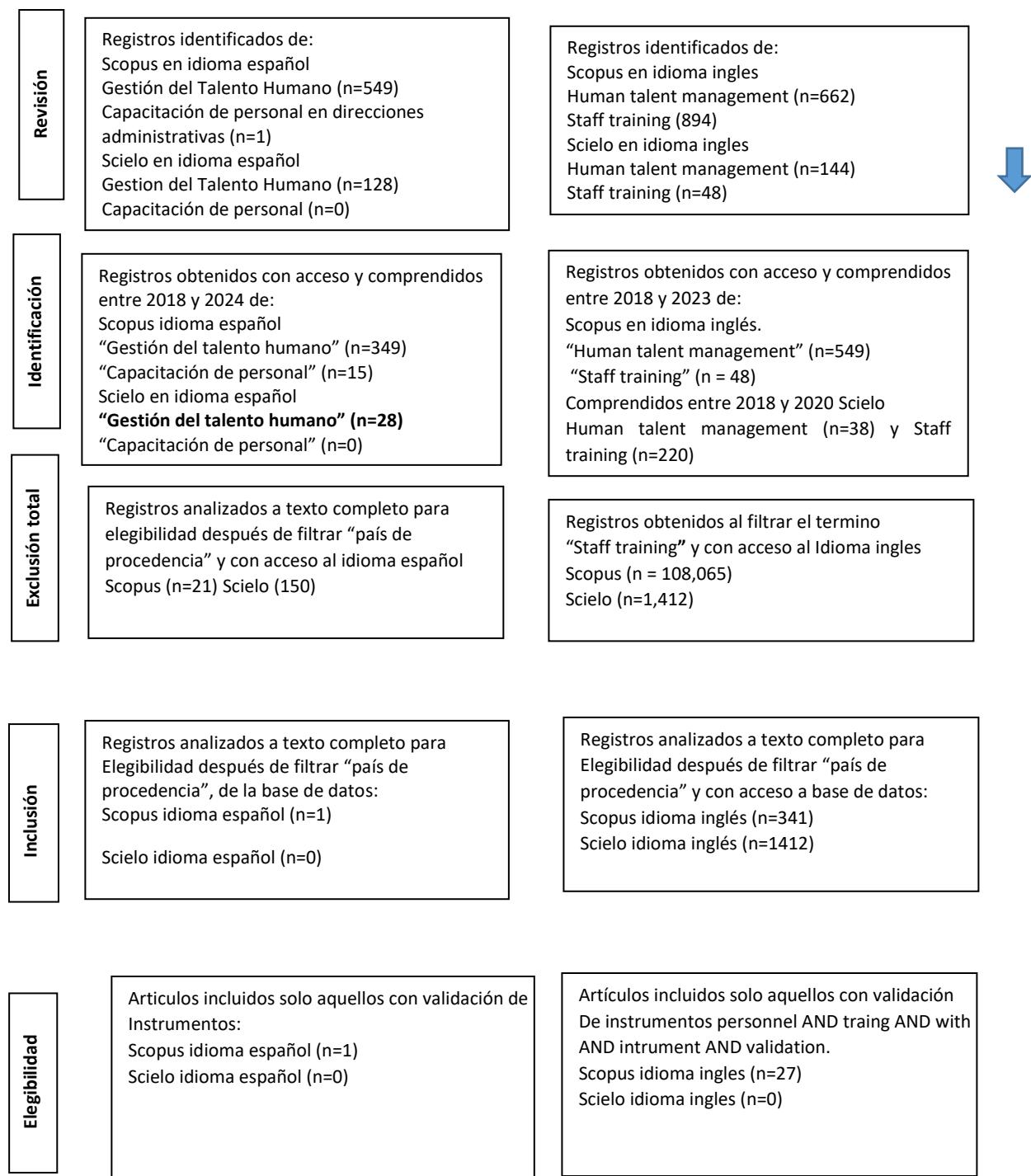
El estudio siguió de acuerdo a las etapas propuesto por Tranfield et al., (2003): 1) planificación de la revisión; 2) ejecutar la revisión, y 3) elaborar el informe, presentarlo y difundirlo. En la estrategia de búsqueda se evaluó los títulos, resúmenes, contenidos y se hizo el análisis de los artículos encontrados. Luego se procedió a filtrar los artículos obtenidos; con una revisión total.

La investigación fue de tipo descriptivo, utilizándose las bases de datos de Scopus y Scielo. Incluyéndose publicaciones científicas del periodo 2018-2024. Realizándose una indagación de artículos indexados cuyo tema principal fue la capacitación de personal herramienta de fortalecimiento en la gestión del talento humano en universidades.

Criterios de selección y fuentes de información

El procedimiento siguió las etapas de la guía PRISMA actualizada, que contempla las fases de identificación, cribado, elegibilidad e inclusión. Se delimitaron como parámetros de búsqueda los años de publicación del periodo 2018-2024, incluyendo documentos en inglés y español. La revisión se efectuó en las bases de datos de Scopus. La estrategia se basó en palabras clave relacionadas con las variables de estudio. En relación a Scopus se utilizó la combinación de palabras: “capacitación de personal” AND “gestión del talento humano” OR “capacitación laboral”. En Scielo, el criterio de pesquisa fue “capacitación de personal” AND “gestión del talento”. Los criterios de búsqueda en inglés se utilizaron las categorías de “staff training” AND “human talent and management”.

Realizada la exploración en el idioma español el algoritmo “capacitación de personal”, resultaron 677 artículos, seguidamente se utilizó los filtros con acceso del periodo 2018-2024, dando como resultado 592 artículos. Se inició un nuevo filtro considerando “gestión del talento humano” y con acceso resultó 377 artículos, se realizó el filtro obteniéndose solamente 6 investigaciones en organizaciones de educación superior. También se revisó en el idioma inglés y filtrando el algoritmo “human talent management” dio como resultado 806 investigaciones, seguidamente se emplearon los filtros con ingreso a los años del periodo 2018-2024, dio como resultado 587 artículos. A esta búsqueda se agregó el término “staff training” obteniéndose 2,306 investigaciones. A continuación, se filtró en el periodo 2018-2024, resultando 268 estudios, seguidamente se consideró el país de procedencia, resultando 344. Luego, quedaron 28 artículos.

**Figura 2.** PRISMA de la revisión sistemática de la literatura

DESARROLLO Y DISCUSIÓN

Se identificó 24 artículos de revisión sistemática (Tabla1). Corresponden a la base de datos de Scopus y Scielo del periodo 2018-2024. Encontrándose en el año 2018; 04 artículos de la revista internacional de cultura; año 2019, 03 estudios de la revista gerencia y políticas de salud; del año 2019, 3 investigaciones de la revista habanera de ciencias médicas; del año 2020, 3 estudios de la revista espacios; en el año 2023, 04 artículos de la revista ciencias sociales; año 2023; 3 artículos de la revista cuaderno de administración; en el año 2023, 03 artículos de la revista venezolana de gerencia y en el año 2024, 01 artículo de la revista de

investigación gestión e ingenierías AiBi. Revisando un total de 24 artículos científicos en las 8 revistas. Las palabras claves fueron: capacitación de personal, talento humano, formación, desempeño y capacidades.

Tabla 1. Distribución de los artículos publicados en revistas indexadas

Nº	Revistas	Indexación	Año
1	Internacional de Cultura	Scopus	2018 (4)
2	Gerencia y Políticas de Salud.	Scopus	2019 (3)
3	Revista Habanera de Ciencias Medicas	Scopus	2019 (3)
4	Revista Espacios	Scopus	2020 (3)
5	Revista de Ciencias Sociales	Scielo	2023 (4)
6	Cuadernos de Administración	Scielo	2023 (3)
7	Revista Venezolana de Gerencia	Scielo	2023 (3)
8	Revista de Investigación gestión e ingenieras AiBi	Scopus	2024 (1)

Tabla 2. Capacitación de personal

Revista	Metodología utilizada	Resultados	Conclusiones
Revista Internacional de Cultura	Estudio adecuado al paradigma positivista de diseño causal correlacional, técnica de regresión ordinal.	Revelan que las asignaturas de capacitación para el personal del Call Center de EsSalud tienen impacto significativo en la efectividad en las citas en línea de la región de Huancavelica en el Perú.	Concluye que los temas abordados al personal del Call Center de EsSalud son fundamentales para aumentar la eficacia y producción en las funciones asignadas.
Revista de Gerencia y Políticas de Salud.	Con el objetivo de describir los ingresos y el camino a la capacitación del personal involucrado de las organizaciones terciarias de atención en salud en Medellín, Colombia. Realizaron encuestas descriptivas transversales administradas por personal con contrato permanente en cinco instituciones.	El 57% encuestados indicaron que su remuneración cubre sus necesidades; las mujeres tienen salarios más altos que los varones, en el rango SMLMV de 2 a 5. Reportaron que cumplieron sus horarios hacia los eventos programados de actualización; algunos se integraron a la educación formal, señalando que la mayoría de las instituciones no brindan apoyo en tiempo y dinero, pocos desmotivados porque estos estudios no garantizan ascensos ni aumentos salariales.	El ingreso promedio más alto que percibe el sector privado está en paralelo con el público; la formación y el ingreso a la educación superior en ambas modalidades es un factor limitado de apoyo financiero y facilidad de tiempo en su desarrollo personal y profesional.
Revista Habanera de Ciencias Medicas	Revisión bibliográfica en referencia al tema de esta investigación.	Este artículo proporciona una aproximación teórica sobre formación de los directivos y sus reservas en el SGS.	Investigadores de este estudio diseñan una estrategia de formación que admite subir la eficiencia de las acciones de personal.
Revista Espacios	El estudio se refiere a los enfoques y la metodología aplicada a los modelos de los entornos, asimismo a los expertos del grupo científico de la UTM. Al encuestar con la muestra se pudo identificar las barreras objetivas y subjetivas del proceso.	Al superar las maneras rutinarias de la capacitación de los empleados estas están siendo cambiadas de manera activa por las tecnologías de formación no formal fuera de aula; las cuales son de mayor interés las TICs basadas en su aplicación del modelo de simuladores en los procesos organizacionales.	El fenómeno hallado es comprendido desde una nueva idea que se construya un ambiente interactivo de información y formación sostenido en la utilización de figuras observables en la práctica instructiva de la Institución.
Revista Investigación, Gestión e Ingeniería de AiBi	Estudio realizado mediante datos cuantitativos primarios y secundarios. Seleccionaron a 280 empleados; de muestreo	Sus resultados fueron examinados mediante las siguientes hipótesis: Hipótesis H2 con pesos de regresión en la capacitación y desarollo-	Para que una organización obtenga ventajas de la capacitación y desarrollo, es primordial seleccionar

Revista	Metodología utilizada	Resultados	Conclusiones
	aleatorio. Figaron dos objetivos: 1° El impacto de la capacitación y el desarrollo en el desempeño de una organización, utilizando la técnica estadística de regresión, para evaluar la relación entre una variable dependiente. 2°Impacto de la capacitación y el desarrollo en el desempeño de los empleados. Técnica utilizada la regresión para evaluar el tipo y grado de vínculo entre una única variable dependiente.	>desempeño del empleado, Beta coeficiente - .576, R= 0.576, R2=0.332, F=137.959, valor t= - 11.746 y pag-valor=. 000.Hipotesis Apoyado. Hipótesis H2. Peso de regresión: Capacitación y Desarrollo-> Desempeño del Empleado. Beta Coeficiente= .595, R=0.597, R2=0.357, F=154.193, t-valor=12.417, pag-valor=.000. Hipótesis de apoyo.	cuidadosamente la modalidad que mejor se alineé con sus objetivos y aspiraciones específicos. Los hallazgos indicaron un impacto positivo de la capacitación y el desarrollo tanto en el desempeño del empleado (DE) como en el desempeño organizacional (DO). Las dos variables investigadas por los autores fueron fundamentales por que influyeron hacia las personas.

Se observa en la Tabla 2, para el descriptor capacitación de personal se hallaron (04) cuatro artículos científicos; donde se describe la metodología, la unidad de análisis, los instrumentos, resultados y conclusiones. El método es diverso desde revisiones teóricas, estudios diseño causal correlacional, técnica de regresión ordinal, la utilización de encuestas y la sistematización de datos.

Finalmente, las conclusiones mencionan que los temas de capacitación para trabajadores de Call Center de EsSalud son fundamentales para aumentar la eficiencia y productividad en el trabajo desarrollado. También diseñaron la proyección de una destreza de formación que permitió incrementar la eficiencia de las labores.

Tabla 3. Talento humano

Revista	Metodología utilizada	Resultados	Conclusiones
Revista de Ciencias Sociales	Revisión bibliográfica descriptiva de artículos científicos en revistas latinoamericanas indexadas en Proquest y Scielo de estudios efectuados de marzo-2012 a diciembre-2021, analizándose 28 artículos científicos.	Estudios referidos a los paradigmas de gestión del talento humano en las instituciones, con sistematización coherente y holística de niveles de éxito apoyando al proceso de gestión del talento humano en el sector público.	El talento humano representa los elementos asociados al estilo individual de su administración dando como resultado a la variedad de modelos asumidos desde las políticas públicas.
Cuadernos de Administración	El punto focal del talento humano del sector público está ubicado en la gestión de los recursos humanos y casi nada se ha desarrollado en la administración estratégica de la misión del Estado. Estudio realizado en 39 instituciones estatales de las ciudades de Maizales, Pereira y Armenia. Planteándose las interrogantes; ¿Cuál es el perfil de los gerentes del talento humano? ¿Cuál es el aporte de las oficinas de personal a la gestión estratégica de las instituciones? ¿Cómo se encuentran las prácticas del talento humano en el sector?	Prueba una diferencia explicativa de lo que debe ser y lo realmente hacen estos departamentos en las Municipalidades. Afirman que la gestión humana en las instituciones investigadas está en deuda con las expectativas de los funcionarios, en los avances y al desarrollo de las teorías y prácticas de esta disciplina.	Las oficinas de talento humano realizan funciones tradicionales de administración y poco aportan al logro del planeamiento estratégico institucional.
Revista Venezolana de Gerencia	La incidencia de la gestión del talento humano en mejorar la función estatal en del ejercicio de los servidores públicos del Ministerio de Salud del Perú. Metodología. Hipotético deductivo, diseño experimental, transversal. Población trabajadores del Ministerio; muestreo no probabilístico. Instrumentos validados con opinión de expertos. Utilizándose encuesta y cuestionario, y escala Likert.	Los resultados permitieron señalar que al emplear el coeficiente de Nagelkerke R2 de 44,4% y 28,4%, la gestión del talento humano fue adecuada.	Concluyen que la Gestión del Talento Humano influye en la mejora de la misión pública y el desempeño laboral de los individuos.

En esta Tabla 3, se visualiza a los artículos sobre la gestión del talento humano, su objetivo fue examinar a los servidores del sector público del Perú. Revisión bibliográfica descriptiva de estudios publicados en revistas a nivel Latinoamérica de Scielo, entre marzo de 2018 a diciembre de 2024, mediante el análisis de 27 artículos científicos. Destacándose los temas de modelos del talento humano, con sistematización coherente y completa generando buenos niveles en 12 artículos, quienes contribuyeron a las sistematizaciones del talento humano en las instituciones públicas.

Discusión

Al revisar las publicaciones relacionadas a la capacitación o formación de personal se hallaron artículos científicos con temas sobre: eventos de capacitación (cursos), plan de capacitación, formación de directivos y formación tradicional de personal; indexadas de la base de datos de Scopus. Apoyados en el paradigma positivista de diseño causal correlacional, técnica de regresión ordinal y con revisiones bibliográficas.

En las publicaciones sobre planes de capacitación podremos afirmar su ausencia en los dos últimos años. Estas carencias de conocimientos se relacionan a la capacitación y las instituciones públicas; aseveran que tienen planes de formación programados anualmente para crear conocimiento profundo de la misión de las empresas y ofrecer un servicio óptimo al público. Las organizaciones privadas de todo nivel, planifican y ejecutan capacitaciones exactas en la mejora del desarrollo de sus labores, pero rara vez para motivar o desarrollar a sus colaboradores, Revista de Gerencia Venezolana (2023), es necesario recalcar que los autores al publicar sus investigaciones dentro de las bases de datos tienen varias limitaciones como: el tiempo, el financiamiento, la gestión burocrática administrativa y otros documentos para ingresar a la comunidad científica.

Los resultados hallados evidencian la publicidad en revistas indexadas referidos a la gestión del talento humano encontrándose 12 artículos en Latino América, con temas sobre modelos y procesos de talento humano de la base de datos de Scopus. Del estudio realizado por (Carbajal, 2021), en la gestión de la capacitación; los pasos de la formación en la linea del tiempo han sido rodeados de leyendas que han originado pereza en los funcionarios que deciden en la alta dirección. Tenemos como ejemplo que pensar que la capacitación es un gasto o juzgar que solo por medio de la formación se corrigen los problemas del desempeño.

Además, es necesario resaltar que la reflexión y la indagación sobre la formación de personal en este tipo de instituciones y los futuros profesionales en administración egresen bien preparados y desarrollos habilidades. Es significativo puntualizar que existen pocas investigaciones referidas a la capacitación de personal en las instituciones públicas. Otras investigaciones deben ser desarrolladas con el propósito de

identificar estrategias para su intervención eficiente relacionadas a la capacitación o formación del personal administrativo en la universidad pública.

CONCLUSIONES

En base a la muestra de 28 artículos durante el periodo 2018 a 2024, este estudio analizó el impacto de la capacitación de personal en la gestión del talento humano de universidades estatales de las bases de datos de Scopus y Scielo. Los estudios desarrollados en últimos seis años están referidos a los descriptores capacitación de personal, formación, gestión y proceso de la gestión humana.

Pocas son las investigaciones que muestran la existencia respecto a la validación de instrumentos por expertos para medir la percepción de los encuestados mediante el cuestionario con varias opciones de Likert. Esto permitió identificar barreras objetivas y subjetivas, para mejorar la capacitación tradicional de personal, siendo reemplazadas por las Tics de capacitación informal fuera del aula de clases y teniendo expectativas en aquellas tecnologías que aplican modelos de simulación en los procesos de los subsistemas funcionales.

La revisión del estado de arte hace énfasis del manifiesto sobre el vacío del conocimiento en capacitación de personal como herramienta estratégica de formación en la gestión del talento humano en las universidades estatales de los colaboradores de apoyo a la dirección general de administración; quienes no logran las metas en la ejecución presupuestal anual.

En consecuencia, el propósito de la capacitación y gestión del talento humano, a nivel individual como organizacional, es elevar su desempeño. Un programa de capacitación de personal es necesario para que las universidades logren niveles altos de eficiencia.

Al finalizar este apartado, se nota la ausencia de pruebas sobre estudios referidos a la capacitación de personal y es de suma importancia realizar estudios y elaborar este tipo de investigaciones en universidades.

REFERENCIAS

- Arévalo López, B. F. (2024). Capacitación y desarrollo para el desempeño del talento. Repositorio Institucional UNACH. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/13325>
- Arias González, I.P., Guerrero Arrieta, K.G., Orozco, W.H., Castro Barrero, G.J., y Caminos Manjarrez, W.G. (2023). La gestión del talento humano como aporte fundamental para el desarrollo de las empresas. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades 4(2), 3736-3749. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.867>
- Bendezú-Pacifico, K. I. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. Investigación Valdizana, 14(1), 22–28. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Bonilla, D., Macero, R. y Mora, E. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. Conrado, 14(63), 130–137. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/762>

- Cancino, V., y Vial, M. (2022). Instrumento de evaluación de la cultura organizacional: revisión sistemática de su aplicación. *Revista De Gerencia*, 27(97), 107-126. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.8>
- Carbajal-Pérez, A. L. (2021). Gestión actual del talento humano: contexto universitario. *Revista Nacional de Administración*, 12(2). <http://dx.doi.org/10.22458/rna.v12i2.3914>
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (10a ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Gerencia, R. V. (2023). Capacitación de personal: Gestión de atención en call center de Essalud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(102), 457–472. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058776014>
- Jamaica-Gonzales, F. M. (2015). Los Beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas [Tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejora en el desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 593–608. <https://biblat.unam.mx/hevila/Revistavenezolanadegerencia/2018/vol23/no83/14.pdf>
- Labrador, O., Bustio, A., Reyes, J., y Cravalhais, E. (2019). Gestión de la capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *COODES*, 7(1), 64–73. <http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/222>
- Mondy, R. W., y Noe, R. M. (2005). Administración de recursos humanos (9a ed.). Prentice Hall.
- National Industrial Conference Board de Estados Unidos. (2023). Finalidad de la capacitación. Universidad en 12 Meses. <https://universidades12meses.com/pedagogia>
- Musa, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40 (88), 181–196. <https://ve.scielo.org/pdf/ri/v40n88/art08.pdf>
- Marzi, G., Caputo, A., Garces, E., y Dabic, M. (2020). A three-decade mixed-method bibliometric investigation of the IEEE transactions on engineering management. *IEEE transactions on engineering management*, 67(1), 4-17 <https://doi.org/10.1109/tem.2018.2870648>
- Reyes, M., Gómez, A. y Ramos, E. (2021). Desafíos de la gestión del talento humano en tiempos de pandemia COVID-19. *Universidad y Sociedad*, 13(6), 232–236. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&typid=S2218-36202021000600232
- Rincón, M. (2024). Capacidades dinámicas y su abordaje en las universidades: una revisión sistemática de la literatura. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(Especial 11), 15-36 <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e11.1>
- S. Jha y L.Sacheva,(2024). “Un estudio relacionado con el papel de la capacitación y el desarrollo en el desempeño de los empleados y de la organización”, *Revista de investigación, gestión e ingeniería de Aibi*, 12(3), 24-31. <https://doi.org/10.15649/2346030X.3825>
- Soroko, A. V., Shemonchuck, D. S., Bondaletov, V. V., Baklanov, P. A. y Solodova, M. V. (2018). Enfoques para crear un entorno interactivo de capacitación en información en las organizaciones. *Revista Espacios*, 39(38). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n38/a18v39n38p10.pdf>
- Toledo, O., Mata, M. y Peraza de Aparicio, C. (2019). Estrategia de capacitación para el mejoramiento de la gestión socioeconómica en el complejo turístico Shuar Tsuer Entsa. *Conrado*, 15(67), 54–59. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&typid=S1990-86442019000200054

- Tranfield, D., Denyer, D., y Smart, P. (2003). Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. *British Journal of Management*, 14, 207-222. <https://doi.org/10.1111/1467-1467-8551.00375>
- Zambrano Montesdeoca, L. (2018). Clima organizacional en el talento humano de las instituciones hospitalarias, Manabí-Ecuador. *Quipukamayoc*, 26(50), 11–19. <https://doi.org/10.15381/quipu.v26i50.14720>