

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca 2019”: una revisión de la literatura científica de los últimos 5 años.

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración



Autor:

Ronald Edwin Rondón Chávez

Asesor:

Econ. David Boñón Díaz.

Cajamarca - Perú

2019

DEDICATORIA

Dedico este proyecto a mis padres y a mi esposa por brindarme su amor y apoyo constante. A mi pequeña hija por ser mi motivo de superación.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento primeramente a Dios por la vida; a mis queridos padres por su amor, enseñanzas y valores inculcados a lo largo de mi vida, por su paciencia y fe para el cuidado de nuestra familia y por su plena confianza.

También quiero expresar mi más sincero agradecimiento al Dr. Isaías Armando Montenegro Cabrera por su paciencia y disponibilidad para compartir su experiencia y amplio conocimiento sobre la elaboración de tesis. También le agradezco por sus atentas y rápidas respuestas ante las diferentes inquietudes surgidas durante el desarrollo de este trabajo.

Tabla de Contenido

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACION	
ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN.....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	13
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	23
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	27
REFERENCIAS.....	29

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Metodología de la investigación.....	14
Tabla 2: Estudios realizados gestión del talento humano y desempeño laboral según años:	23
Tabla 3: Buscador con mayores estudios sobre gestión del talento humano y desempeño laboral. ..	24
Tabla 4: Tipo de estudio sobre gestión del talento humano y desempeño laboral.....	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estudios realizados gestión del talento humano y desempeño laboral según años	23
Figura 2. Buscador con mayores estudios sobre gestión del talento humano y desempeño laboral.	24
Figura 3. Tipo de estudio sobre gestión del talento humano y desempeño laboral	25

RESUMEN

En la presente investigación de revisión sistemática se abordaron temas de gestión del talento humano y desempeño laboral, con el objetivo de identificar la relación entre ambas variables, para ello se hizo una investigación minuciosa en fuentes de información como Redalyc, Scielo, Dialnet, Science Direct, Google académico y repositorios institucionales en los últimos 5 años. Se identificaron mayores estudios en el año 2017, mayormente localizados en Google Académico, siendo mayoritariamente estudios de tipo descriptivo representando el 50% del total de artículos investigados que fueron 30.

El estudio a realizar será de tipo descriptivo, no experimental/correlacional. La búsqueda de información fue limitada debido a la escasez de estudios en el período que abarca la investigación. Se encontraron algunos estudios, sobre una de las variables relacionadas con otras, lo que le da más importancia a la presente, en virtud de la escasez referida. Este informe se plantea cómo una gestión de talento humano impacta positivamente el desempeño laboral y contribuye al crecimiento empresarial, sobre todo en pymes, sin embargo, aún son pocos los estudios y es necesario generar mayor sensibilidad sobre el tema, porque hay pocas empresas que toman conciencia sobre el tema, debido a la falta de información.

PALABRAS CLAVES: Gestión del talento humano, desempeño laboral.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano es un tema de interés para las empresas, por las repercusiones que tiene dentro de la organización. Atender el capital humano tiene un impacto positivo en el ámbito donde la empresa tiene relación, ya sea interno o externo. Por lo tanto, se han generado diversas investigaciones, las cuales buscan explicar cómo debe ser esta gestión en atención no sólo a la provisión de personal, sino también a su mantenimiento y desarrollo dentro de la empresa, de allí que exista una preocupación constante en los estudiosos de la administración y los procesos que estas involucran, es la adecuada administración de los recursos de la organización, no sólo de los recursos financieros, materiales, tecnológicos sino también de los humanos, siendo una de las tendencias en la actualidad la incorporación del tema de la responsabilidad social en su dimensión interna.

Por tanto, bajo estas premisas, Calderón, Álvarez, & Naranjo (2011) indican que la empresa ha conllevado a entender la gestión humana como una estrategia centrada en la generación de valor y por lo tanto en fuente de ventaja competitiva sostenida para las organizaciones.

Debido a ello Fenwick & Bierema (2008) formula retos que los profesionales de recursos humanos deben considerar en relación al talento humano, entre ellos menciona una gestión del talento humano que incorpore nuevos paradigmas como la responsabilidad social empresarial en el área de gestión humana (debe familiarizarse con los principios y los impactos de responsabilidad social en su organización y valorar su papel en el logro de objetivos); en segundo lugar debe ayudar a la empresa a distinguir los grupos de interés considerados primarios en responsabilidad social empresarial de los cuales depende la

supervivencia de la empresa y jugar un rol importante en la formulación de políticas y toma de decisiones que los involucren; y tercer lugar existen cinco acciones que están estrechamente asociados y que deben ser preocupación de la gestión humana: aprendizaje de los empleados, desarrollo organizacional, educación y responsabilidad social empresarial, a las cuales se agrega el fomento de la seguridad y respeto por los empleados.

En tal sentido, a nivel internacional se han realizado investigaciones sobre el tema en estudio, así tenemos en Ecuador, la investigación desarrollada por Alarcón, (2015) que se denomina “La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi” en la que previo diagnóstico del desempeño laboral de las personas con discapacidad, desarrolló una propuesta de un modelo de gestión del talento humano por competencias para personas discapacitadas. Esto significa, que se valora el aporte del trabajador y se promueve su inclusión, siendo la tendencia mundial en la actualidad la protección e incorporación al mercado de trabajo de las personas con discapacidad.

Por su parte, Guaigua, (2016) desarrolló una investigación que tuvo como objetivo desarrollar un Modelo de Gestión de Talento Humano para elevar el desempeño laboral de la empresa Ingemed S.A ubicada en Guajalo cantón Quito en el periodo 2015-2016, que permitió potenciar continuamente la capacidad intelectual de los empleados para la mejora del manejo personal con el propósito de organizar los procesos de gestión y coordinar las actividades con la finalidad de elevar el desempeño laboral.

A nivel nacional, igualmente, se han desarrollado diversas investigaciones sobre las variables de estudio, como es el caso de Mancilla y Vara, (2018) quienes en su investigación titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Distrital de Yacus,

2018” se plantean como primordial objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Distrital de Yacus, durante el año 2018. Teniendo como finalidad alcanzar el objetivo estipulado, se desarrolló una investigación con diseño no experimental, correlacional de corte transversal. Teniendo como población a la totalidad de trabajadores de la empresa distrital de Yacus, que hacen un total 31 trabajadores, como muestra se seleccionó a los trabajadores operativos, haciendo un total de 24 trabajadores, para realizar la recolección de los datos correspondientes utilizaron como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios, el de gestión del talento humano que se fundamenta en el libro de Idalberto Chiavenato (Gestión del talento humano) y en el caso del cuestionario de desempeño laboral se recurrió al instrumento planteado por Alles (2005), siendo validados por los expertos de la Universidad César Vallejo, contando con la confiabilidad estadística necesaria y obtuvieron como resultados que la relación entre ambas variables es significativa, tomando en cuenta que el valor del coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,847.

Asimismo, Sampi, (2018) en Lima, realizó una investigación a la que tituló “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los Trabajadores de Educación Física y Deporte del Ministerio de Educación, San Borja, 2017”, que tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. La misma tuvo un diseño no experimental de corte transversal tipo de estudio correlacional, de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo. La población estuvo conformada por 110 colaboradores y la muestra fue probabilística, con un numero de 100 trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Boja 2017, utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos de las variables gestión del talento humano y

desempeño laboral y se empleó como instrumento el cuestionario, los cuales fueron validados a través del juicio de tres expertos, determinando su confiabilidad a través del estadístico Alpha de Cronbach (0,967 y 0,844) demostrando una fuerte confiabilidad. Los resultados de la investigación indican que existe una relación positiva alta en la gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Educación Física y Deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017.

A nivel local, se puede citar la investigación de Martell, (2018) titulada Relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de las Empresas del rubro textil, Cajamarca, 2017. La misma tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral del trabajador dentro de las empresas señaladas. La misma se hizo en una población de 70 trabajadores, a los que se encuestó, para poder tener una idea de su opinión acerca de la gestión del talento humano; del mismo modo, se realizó la evaluación de desempeño, para determinar el nivel de desempeño de los mismos. La investigación es de tipo descriptivo correlacional y obtuvo como resultado que si existe una relación significativa entre las variables de estudio.

Asimismo, se tiene la investigación desarrollada por Hernández (2016), titulada “Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Hidrandina, S.A. en Cajamarca, 2016. Dicha investigación se planteó tres objetivos: determinar la relación de la gestión del talento humano con el logro de metas, determinar la relación con los conocimientos y habilidades y determinar la relación con los comportamientos en la empresa Hidrandina S.A. La misma consistió en un estudio no experimental, transaccional de tipo correlacional, se desarrolló un cuestionario de veintiún ítems como instrumento de medición con el propósito de recoger información desde el

contexto y la percepción de los propios actores. Las dimensiones de las gestiones del talento humano medidas fueron: integrar personas, organizar a las personas, recompensar a las personas, desarrollar a las personas, retener a las personas y auditar a las personas, mientras que las dimensiones medidas en el desempeño laboral fueron: logro de metas, conocimientos y habilidades y comportamientos. El análisis de los resultados permitió establecer la relación significativa entre ambas variables de estudio, con un coeficiente de correlación de Somers igual a 0.00; dado que la mayoría de dimensiones de la gestión del talento humano mostraron relación con el desempeño laboral.

Visto estos antecedentes, la presente investigación pretende, conocer cuál es la relación entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Determinar si la gestión de talento humano tiene interés por el bienestar de su personal, por el mejoramiento constante del desempeño de los funcionarios; esto permitirá conocer el efecto que tiene la gestión talento humano responsable, especialmente en el desempeño de sus trabajadores, ya que se presume que si la empresa pone en práctica una gestión del talento humano, especialmente cuando incorpora un criterio de responsabilidad social, y todos los colaboradores actúan de acuerdo a dicha cultura empresarial, mejora su desempeño y se obtendrá resultados beneficiosos para la empresa.

De manera que surge la pregunta ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano sobre el desempeño laboral? O dicho de otra forma ¿Existe relación entre la gestión del talento humano responsable y el desempeño laboral?

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

El tipo de estudio, en este caso es de “revisión sistemática de la literatura científica”, se realizó en base a la pregunta de estudio la cual consiste en identificar ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca 2019? La metodología utilizada es hipotético deductivo debido a que se observará el fenómeno a estudiar, para luego crear una hipótesis y explicar dicho fenómeno; luego se deducirá las consecuencias o proposiciones más primordiales de la hipótesis; seguidamente se verificará y se comprobará la verdad de los enunciados por medio de la experiencia. Es un estudio descriptivo, con un enfoque cuantitativo porque se va emplear una medición de encuesta y es una investigación correlacional puesto que se medirá el grado de relación que existe entre las dos variables. El diseño es no experimental porque solo se registrará los datos obtenidos, sin manipular deliberadamente las variables.

La manera en que se realizó la búsqueda de información fue indagando sobre los estudios que se han realizado en los últimos 5 años, en países como Venezuela, Cuba, Colombia, Ecuador, México y España; utilizando buscadores y bases de datos, como por ejemplo: Google académico, Scielo, Dialnet, Science Direct y Redalyc y algunos repositorios digitales de universidades nacionales e internacionales, todos de editoriales reconocidas, y relacionadas con el tema de la investigación; los criterios de selección de los estudios se realizaron bajo los siguientes criterios: (Ver tabla 1)

Tabla 1: Metodología de la investigación

Metodología	Criterios de elegibilidad	Se consideró los estudios que contienen una propuesta conceptual sobre gestión del talento humano y desempeño laboral, así como estudios que se realizaron en los últimos 5 años.
Metodología	Recursos de información	Dialnet, Redalyc, Google académico, Science Direct y Scielo, repositorios institucionales.
Metodología	Búsqueda	Se utilizó los siguientes descriptores: Gestión del talento humano, gestión de recursos humanos, desempeño laboral, capital humano, estrategia empresarial, desarrollo sostenible, PYMES.
Metodología	Selección de estudios	Se eligió los estudios que cuentan con una propuesta conceptual, así como aquellos estudios relacionen con la PYMES.
Metodología	Proceso de recopilación de datos	Se realizó en una base de datos, en base a los criterios establecidos.

Elaboración: Propia

Como estrategia de búsqueda de información, se puede señalar que se inició identificando la información relacionada con la gestión del talento humano y el desempeño laboral, así como también se hizo referencia a la gestión del talento humano responsable como valor añadido a la investigación, además de relacionarlo con la pequeña y mediana empresa (PyMES) tomando en cuenta que ese es el carácter de la Empresa Zasal, de Bambamarca. Finalmente, se definió que fuentes se utilizarían para el trabajo de investigación, de las encontradas en los buscadores, bases de datos, etc.

Posteriormente, se procedió a la clasificación de los documentos, partiendo como ya se dijo, que dar preferencia a los que provinieran de una fuente científica reconocida, fiable y cuya data no excediera de 5 años.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Concepto de la gestión del talento humano

Chiavenato (2009) conceptualiza la gestión del talento humano como un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

Mientras que Vallejo (2016) lo define como la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo humano coordinado. Por ello es importante que las empresas seleccionen a las personas que cumplan los requisitos que las organizaciones desean alcanzar y al mismo tiempo satisfacer las expectativas que las personas desean al ingresar a las organizaciones.

Objetivos de la gestión del talento humano

Vallejo (2016) menciona que la gestión del talento humano tiene los siguientes objetivos: Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión, proporcionar competitividad a la organización, proporcionar a la organización personas idóneas y motivadas, incrementa la satisfacción en el trabajo, desarrolla y mantiene la calidad de vida en el trabajo, administrar y generar cambios, mantener políticas éticas y de transparencia, sinergia para trabajar todos con un mismo fin, un mismo objetivo, sean estos de la organización o personales, diseñar el trabajo individual y en equipo, recompensar a los talentos y Evaluar su desempeño.

Importancia de la gestión del talento humano

Alles (2008), en su investigación “Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias” expresa que la administración de recursos humanos es de suma importancia para los gerentes ya que es importante conocer las herramientas de recursos humanos porque no es bueno: tomar a la persona equivocada, tener alta rotación de personal o una rotación diferente a la deseada o personal insatisfecho, que la gente no esté comprometida, que los empleados piensen que su salario es injusto, que el personal no esté capacitado, o que estando en el momento de la incorporación, pierda luego su nivel. Para evitar estos inconvenientes, los gerentes de todas las áreas deben tener buenas herramientas.

Dimensiones de la gestión de talento humano.

Tomando en cuenta lo expresado por Chiavenato (2009) la gestión de los recursos humanos involucra, las siguientes funciones o dimensiones:

- a) Provisión de recursos humanos. Chiavenato (2009) menciona que los procesos de provisión de personal tienen relación con el suministro de trabajadores a la organización, estas actividades comprenden la realización de los procesos responsables de los insumos humanos e incluyen las actividades de investigación de mercado, reclutamiento y selección de personal, y su provisión a las tareas organizacionales. Estas actividades tratan de abastecer a la organización del talento humano necesario para su funcionamiento.
- b) Organización de recursos humanos, de acuerdo con Chiavenato (2009) las actividades relativas a la organización de recursos humanos comprenden la integración a la organización de nuevos miembros, el diseño del puesto y la evaluación del desempeño en el cargo. Organizar el trabajo dentro de la organización significa que una vez seleccionadas y reclutadas las personas hay que integrarlas, colocarlas en sus puestos de trabajo y evaluar

sus desempeños. Una vez aceptadas las personas y antes de emplearlas en sus puestos o posiciones, las organizaciones inducen a las personas al contexto organizacional, sociabilizándolas y adaptándolas, estas pueden ser mediante actividades de iniciación y difusión de la cultura organizacional; a las prácticas y filosofías predominantes, como también contribuyen a desprenderse de los antiguos hábitos y de los prejuicios indeseables; a este proceso se le denomina socialización.

c) **Mantenimiento de los recursos humanos.** De acuerdo con Chiavenato (2009) el mantenimiento de recursos humanos exige una serie de cuidados especiales, dentro de las cuales sobresalen los planes de remuneración económica, los planes de prestaciones sociales, los planes de higiene y seguridad en el trabajo. Un adecuado mantenimiento de recursos humanos implica el uso adecuado de premios y sanciones, el sistema de premios y sanciones está compuesto por los salarios, prestaciones, ascensos, etc. y el de sanciones por las medidas disciplinarias, que constituyen los factores básicos que llevan al individuo a trabajar en provecho de la organización.

d) **Desarrollo de los recursos humanos,** para Chiavenato (2009) este proceso incluye actividades de fortalecimiento de capacidades, oportunidades de desarrollo de las personas y el desarrollo de la organización; estas involucran inversiones que la empresa realiza en las personas que trabajan en ella. Si los trabajadores logran desarrollarse de manera adecuada, existen mayores posibilidades que el conjunto de vacantes que se identifican por medio del plan de gestión del talento humano se logre ejecutar de manera interna. Las oportunidades de crecimiento y el conjunto de transferencias muestran a los trabajadores que se encuentran trabajando en el desarrollo de su carrera y que no se trata únicamente de un puesto de trabajo temporal. Mediante este método se pueden enfrentar los desafíos del área, dentro de las que

se encuentran la falta de actualización del conjunto los conocimientos que posee el personal, la variación en la sociedad y en la técnica y el nivel de rotación de los trabajadores.

e) Auditoría de los recursos humanos, el subsistema de auditoría permite que la gran variedad de áreas de la organización logra asumir de manera debida el conjunto de responsabilidades de línea respecto a los trabajadores. Es mediante el control que se busca asegurar que todas las unidades y/o trabajadores de la empresa ejecuten su trabajo en función de lo previamente establecido. Si los trabajadores no logran ejecutarlo de manera armónica y de manera sincronizada, la empresa no funciona con la eficacia que se requiere. El control, la definición que se le puede adjudicar al control depende de su función como también del ámbito en especial dentro del que se llegue a aplicar, dentro de los más estudiados podemos mencionar: i) Control como función de la administración; ii) control como manera de mantener el funcionamiento de la organización teniendo en consideración las normas correspondientes; iii) control como factor de restricción que limite el funcionamiento del sistema.

Ahora bien, se ha señalado en la actualidad que uno de los factores que más influye en el desempeño de los trabajadores y en los beneficios de la empresa es la incorporación de la responsabilidad social empresarial, es decir, que toda gestión de talento humano, debería estar basada en ella.

En tal sentido, se puede citar a Vizcaino (2014), quien define la responsabilidad social corporativa (RSC) como la forma de gestión de las empresas que se caracteriza por tener en cuenta los impactos que todos los aspectos de sus actividades generan sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general. Ello implica el cumplimiento obligatorio de la legislación nacional e

internacional en el ámbito social, laboral, medioambiental y de derechos humanos, así como cualquier otra acción voluntaria que la empresa quiera emprender para mejorar la calidad de vida de sus empleados, las comunidades en las que opera y de la sociedad en su conjunto.

Eso es lo que se ha denominado como dimensión interna de la responsabilidad social empresarial, que contempla la empresa desde el interés social, y por lo tanto tiene que ver con aspectos clave de la gestión de los recursos humanos y de la seguridad laboral, la formación y desarrollo de los/as trabajadores/as, la gestión de la calidad y del medio ambiente. Las prácticas de responsabilidad social empresarial afectan en primer lugar a los/as trabajadores/as y se refieren a cuestiones como la inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad.

Desempeño laboral

Para Chiavenato (2009) “es el conjunto de acciones o comportamientos que son posibles de observación en los trabajadores, que tienen las características de ser de importancia para el logro de los objetivos de la empresa u organización” (p.15)

Este conjunto de acciones ejecutadas por los empleados de una organización es una de las mayores fortalezas y contribuyen con la eficiencia organizacional. Es tal la importancia, de este, que de conformidad con Dessler, (2009) la mayor cantidad de profesionales que trabajan en la gestión del talento humano reconocen la gran importancia de enfocar sus esfuerzos en el desempeño, ya que reconocen que si se realiza de manera pertinente lograrán una mayor productividad al interior de la organización.

Administración del desempeño laboral

Si bien el desempeño laboral es importante, administrarlo también lo es, y esa administración consiste en el conjunto de acciones que unen factores tales como el establecimiento de metas, la evaluación del desempeño y el desarrollo en único sistema en común, todo con el fin de que el desempeño de los trabajadores respalden las metas estratégicas de la misma. (Dessler, 2009).

Esta administración se caracteriza por proceder en primer lugar a medir de manera objetiva la capacitación del trabajador, en segundo lugar a establecer los estándares de desempeño necesario, posteriormente en ejecutar la evaluación del desempeño laboral con la correspondiente retroalimentación y por último la verificación de que tal desempeño contribuye al logro de los objetivos institucionales.

Evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño implica el proceso por medio del cual se estima el rendimiento en general de un trabajador, y por ende, su contribución a la empresa y su permanencia al interior de la misma Werther, (2008)

Esta evaluación de desempeño cubre necesidades de manera bidireccional, pues para el trabajador le sirve para tener información respecto a la productividad de su trabajo al interior de la empresa, como también recibir retroalimentación respecto a la forma en la que cumple sus funciones. Por otro lado, para los administradores de recursos humanos, esta información resulta por demás valiosa, para la toma de decisiones correspondiente, pues cuando el desempeño del trabajador es inferior al esperado es necesario tomar una acción

correctiva y cuando este desempeño supere dicho desempeño requiere del aliento y el estímulo correspondiente.

En cuanto a la responsabilidad de la evaluación de desempeño, si bien la generalidad de las personas consideran que debe recaer únicamente en los gerentes, esto no necesariamente es así, en palabras de Chiavenato (2009) “dicha responsabilidad puede recaer en el gerente, en el propio trabajador, al trabajador y su gerente, al equipo de trabajo, al área encargada de recursos humanos o a una comisión de evaluación del desempeño” (p.15)

Dimensiones del desempeño laboral

Del Castillo, (2017) establece cuatro dimensiones del desempeño laboral, atendiendo a factores como el cumplimiento de los objetivos y tareas, cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y superación personal, a saber:

a) Dimensión cumplimiento de los objetivos y tareas. para el evaluar el desempeño debe de evaluarse el cumplimiento de los objetivos trazados de acuerdo a la calidad que se requiera en el tiempo que se evalúa, teniendo en consideración la valoración cualitativa y cuantitativa correspondiente a cada uno, debe de evaluarse la cantidad y calidad de las tareas planificadas en el lapso de tiempo.

b) Dimensión cooperación y trabajo en equipo. Alles (2005) incluye dentro de las dimensiones de la evaluación de desempeño la cooperación y trabajo en equipo, pues todo trabajador debe de trabajar en grupo, dejando de lado su actitud de individualismo y competitividad, reconociéndose como integrante de un grupo, destinado al logro de los objetivos que de manera individual sería complicado alcanzar.

c) Dimensión disciplina laboral. Según Wherther (2008) la disciplina laboral que implica la administración que se ejecuta para lograr y garantizar el cumplimiento de las

normas internas y los procedimientos para lograr la prevención de las desviaciones. El cumplimiento de esta dimensión ha de realizarse con la finalidad de lograr los objetivos institucionales, los mismos que deben de reflejarse en una buena imagen del trabajador, para con la institución en la cual labora, como también con los usuarios a quien atiende.

Dimensión superación personal. Medina (1996, citado por Del Castillo, 2017) afirma que esta dimensión busca la valoración del trabajador, en función a las posibilidades y limitaciones que tenga en el desempeño de sus actividades, la búsqueda por obtener más y mejores resultados cada vez y la búsqueda del progreso constante y consistente; sumado a la predisposición a la preocupación por la superación personal como a las actividades de capacitación y auto-capacitación.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

A continuación, se analiza la base de datos para conocer los resultados obtenidos. Entre los resultados se encontraron los estudios realizados, los cuales se muestran según el año de su realización, a saber:

Tabla 2: Estudios realizados gestión del talento humano y desempeño laboral según años:

año	total por año
2014	6
2015	6
2016	5
2017	8
2018	5
Total general	30

Fuente: Base de datos



Figura 1. Estudios realizados gestión del talento humano y desempeño laboral según años

Fuente: Elaboración: propia

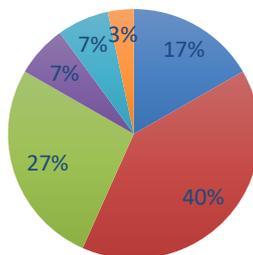
En base a los 30 estudios, se identificó que la mayor parte de investigaciones sobre las dos variables (gestión del talento humano y desempeño laboral) fue en el año 2017 con 8 estudios y una representación del 27%, seguido de los años 2014 y 2015 con 6 estudios por cada año, con una representación de 20% cada uno, seguidos de 2016 y 2018 con menos estudios, 5 cada uno, lo que representa el 17% cada año. Sin embargo, se puede decir, que la variación ha sido mínima, siendo estable la producción de artículos científicos durante los últimos cinco años.

En la tabla 3, se muestran los buscadores que ofrecieron mayor número de investigaciones en el área investigada.

Tabla 3: *Buscador con mayores estudios sobre gestión del talento humano y desempeño laboral.*

Etiquetas de fila	Cuenta de Source title
Dialnet	5
Google Académico	12
Redalyc	8
Scielo	2
Science Direct	1
Repositorio institucional digital	2
Total general	30

Fuente: Base de datos



■ Dialnet ■ Google Académico ■ Redalyc ■ repositorio institucional digital ■ Scielo ■ Science Direct

Figura 2. Buscador con mayores estudios sobre gestión del talento humano y desempeño laboral.

Fuente: elaboración propia

Como podemos observar en la figura anterior, el buscador que más estudios se encontró de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral fue Google académico con una representación de 40% del total de estudios, seguido de Redalyc con una representación del 27%, luego le continúa Dialnet con una representación de 17%, seguidos de Scielo y repositorios institucionales universitarios con una representación del 7% y el buscador con menores estudios sobre la variable fue Science Direct con una representación del 3% del total de estudios investigados.

Tabla 4: *Tipo de estudio sobre gestión del talento humano y desempeño laboral*

Tipos de Estudio	Cuenta de Tipo de estudio	Cuenta de Tipo de estudio
Estudio descriptivo	15	50%
Estudio Experimental	1	3%
Estudio explicativo	1	3%
Estudio Explicativo propositivo	1	3%
Estudio exploratorio	3	10%
Estudio no experimental/correlacional	9	30%
Total general	30	100%

Fuente: Base de datos



Figura 3. Tipo de estudio sobre gestión del talento humano y desempeño laboral

Elaboración: Propia

Los tipos de estudios que mayormente se ha encontrado en las investigaciones fueron de tipo descriptivo con un cantidad de 15 estudios el cual representa el 50% del total de artículos; seguido de estudios de no experimental/correlacional con 9 estudios, lo que representa el 9%, seguido de 3 estudios de tipo exploratorio, y los tipos de estudios con menor porcentaje son estudios experimental, estudio explicativo y estudio explicativo/propósito, los cuales son representados por el 1% cada uno.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En la investigación realizada se encontró que hay muchos estudios entre ambas variables, la mayoría de los cuales son descriptivos, en menor cantidad son no experimentales/correlacionales, lo que le da importancia a la investigación dada la escasez de estudios de esta naturaleza. Así mismo, se encontró que el buscador que menor resultados arrojó fue Science Direct ya que muchos de sus estudios no se encontraban disponibles.

Tomando en cuenta los 30 estudios identificados se puede decir que hay una estrecha relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, la cual es respaldada por los diferentes estudios realizados en varios países. Es decir, que la literatura revisada da cuenta que mientras la organización se comprometa con sus buenas prácticas en la gestión del talento humano, y en la medida en que esta se haga de manera eficiente y con responsabilidad, de la misma manera el personal se comprometerá con su desempeño laboral y por ende la empresa será más productiva. Ya que se sentirá identificado con la organización y por ende se obtendrá buenos resultados para la misma.

Los resultados presentados permitirán que los empresarios conozcan más del tema y la estrecha relación que existe entre las dos variables tratadas y los beneficios que como empresa podrán obtener si se aplica la gestión de talento humano de manera eficiente, responsable y con conciencia pensando en los trabajadores, lo que al final se revertirá en la propia empresa.

Por último, se concluye que se tomó mayor interés sobre el tema en el año 2017 con 8 estudios, sin embargo, la investigación en los últimos cinco años se ha mantenido vigente, con ligeras variaciones, pues se mantuvo estable entre 2014 y 2015, descendió en 2016, tuvo

un pico de avance en 2017, año en el que se elevó a 27%, para descender en 2018 a un 17%.

Así mismo se ha identificado poco interés en el país por conocer de estas prácticas ya que se encontró escasez de estudios realizados sobre la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, sin embargo, investigaciones como la que se pretende llevar a cabo visibilizan el tema y hacen que se mantengan sobre la palestra investigativa.

REFERENCIAS

- Alarcón, D. (2015). *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la Provincia del Carchi*. Ecuador: Tesis de Grado. Universidad Politécnica Estatal del Carchi.
- Alles, M. (2008). *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias*. Buenos aires, Argentina: Granica S.A.
- Calderón, G., Álvarez, C. M., & Naranjo, J. C. (2011). Papel de gestión humana en el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial. *Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 65. Obtenido de <https://www.redalyc.org/html/212/21218556008/>
- Cardona, D. A., & Hernández, J. S. (2011). La responsabilidad social empresarial desde la perspectiva de los gerentes de los hoteles PYMES de la ciudad de Cartagena. *Saber, Ciencia y libertad*, 92. Obtenido de <file:///C:/Downloads/Dialnet-LaResponsabilidadSocialEmpresarialDesdeLaPerspecti-3997354.pdf>
- Centro de gestión tecnológica e informática industrial. (2006). *La responsabilidad social empresarial*. San José, Costa Rica: CEGESTI.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: MCGRAW-HILL.
- Comisión de las comunidades Europeas. (2003). *Libro verde: El espíritu empresarial en Europa*. Bruselas: Publicaciones de la DG empresa.
- Fenwick, T., & Bierema, L. (2008). Corporate social responsibility: issues for human resource development professionals. *Journal of training and development*, 24-25.
- Guayasamín, D. E. (2014). *responsabilidad social corporativa con la gestión del talento humano. Caso: Empresa de construcción del nuevo aeropuerto internacional de Quito*. Quito, Ecuador: Pontificia Universidad católica del Ecuador.
- Libro Verde. (2001). *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas: Comisión de las comunidades Europeas. Obtenido de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0366&from=ES>
- Montero, M. (2012). La responsabilidad social y la norma ISO 26000. *Formación gerencial*, 104-105. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3934793>

Puentes, R., & Velasco, M. D. (2016). Nociones básicas sobre la responsabilidad social corporativa. *Revista de antropología experimental*, 10.

Sandoval, S. I. (2018). *Gestión del talento humano en consonancia con la responsabilidad social empresarial en proccessa SAS*. Bogotá Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.

Sendotu. (2011). *Responsabilidad Social empresarial*. Peñascal.

Vallejo, L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba, Ecuador : Aval ESPOCH.

Vizcaino , J. (2014). *Responsabilidad social empresarial en el consumo*. España: Elearning S.L.