

# FACULTAD DE NEGOCIOS



Carrera de Administración

“El Desarrollo del Talento Humano en el Desempeño Laboral en Empresas Comerciales de Latinoamérica en los Últimos 5 años”: Una Revisión de Literatura Científica

Trabajo de investigación para optar al grado de:

**Bachiller en Administración**

**Autoras:**

Flor Yaneth Crespín Neyra  
Josseline Lisbeth Valverde Arbieta

**Asesor:**

Dr. Mauricio Acevedo Carrillo

Lima - Perú

2019

## DEDICATORIA

A mis Padres Yeny y Gerardo por el esfuerzo y apoyo otorgado,  
durante mi formación motivándome en el cumplimiento de mis metas.

**Flor Yaneth Crespín Neyra**

A Dios, por haberme dado salud y fortalecido mis objetivos,

A mis Padres Berna y Rene y mi hermana Marcia, por darme su apoyo en todo  
momento, por los ejemplos de perseverancia y por la motivación constantemente me han  
inculcado con su amor incondicional.

**Josseline Lisbeth Valverde Arbieta**

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, a Dios por brindarme fortaleza, salud y sabiduría en el camino de mi vida. Al profesor Mauricio Acevedo, por ser guía y soporte en el proceso de nuestra formación universitaria y a mi familia, quienes me han orientado en el desarrollo de mi vida personal y profesional, y están apoyándome incondicionalmente.

**Flor Yaneth Crespin Neyra**

A Dios por guiar e iluminar en mi camino, a mis familiares por apoyarnos siempre a pesar de las adversidades de la vida y a los docentes de esta prestigiosa universidad por ser parte de nuestra formación profesional

**Josseline Lisbeth Valverde Arbieto**

## Tabla de contenido

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN</b>	8
<b>CAPÍTULO II: METODOLOGÍA</b>	13
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS</b>	80
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</b>	63
REFERENCIAS	<b>65</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Lista de búsqueda de información sobre el Desarrollo del talento humano en el desempeño laboral .....	14
Tabla N° 2: Análisis PICOC en la metodología de la revisión sistemática de literatura científica .....	28
Tabla N° 3: Publicación por Año.....	31
Tabla N° 4: Publicación por País .....	32
Tabla N° 5: Tipo de Investigación.....	33
Tabla N° 6: Declaración de artículos encontrados .....	34
Tabla N° 7: Detalle de las fuentes de información respecto al año, nombre y lugar publicación, artículo, tipo de estudio, temas abordados y objetivo .....	35

## INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: Fuentes de información utilizadas .....	27
Figura N° 2: Proceso de Selección .....	29
Figura N° 3: Cantidad de publicaciones filtradas por año .....	31
Figura N°4: Porcentaje de publicaciones encontradas por país en Latinoamérica .....	32
Figura N°5: Porcentaje de tipo de investigación .....	33
Figura N°6: Cantidad de Publicaciones aprobadas.....	34

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se elaboró con el objetivo de conocer cómo influye el desarrollo del talento humano en el desempeño laboral en las empresas comerciales en Latinoamérica en los últimos 5 de años.

El presente estudio es analizar la influencia que tiene el talento humano para lograr el éxito organizacional y determinar los elementos que tienen mayor impacto en el desempeño dentro de la organización junto a la motivación y la calidad en el trabajo a partir de la revisión de la literatura y bajo la metodología de la revisión sistemática.

Las fuentes de información que se realizó la búsqueda fueron dentro de la biblioteca virtual académica de esta Universidad las cuales son: ProQuest, ProQuest book, Dialnet y Scielo; así como, en los buscadores externos como google académico y academia.edu, los cuales brindaron información más general del tema.

El método que se emplea en el tema a investigar es descriptivo y está dirigido a empresas y organizaciones del sector comercial que busquen potenciar y motivar el talento y desarrollo de sus colaboradores, ya que como consecuencia existirá un mejor nivel en el desempeño de los mismos.

**PALABRAS CLAVES:** Talento humano, motivación y desempeño laboral.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

En la actualidad se busca el desarrollo de uno de los pilares importantes de la organización, el recurso humano, ello implica una serie de necesidades por cubrir tanto en el aspecto laboral como profesional repercutiendo en el desempeño de los colaboradores dentro de la empresa.

En su estudio La Cruz, V. O. y Ramírez V. M. (2017) concluyeron que:

Hay 3 factores importantes por desarrollar; es necesario construir espacios de trabajo donde los colaboradores puedan desarrollar todo su potencial, el sentido de pertenencia de los colaboradores tiene muy buen resultado, y esto debe impulsar a las compañías a construir relaciones de confianza y hacerlos sentir como parte fundamental de sus proyectos y equipos de trabajo, por último el punto que se debe mejorar es que las organizaciones diseñen planes de carreras a los que puedan acceder sus colaboradores y les brinden oportunidades de capacitación para aprovechar todo su potencial y desarrollar sus carreras profesionales. (p.8)

Es por ello, que en las empresas se busca que la gestión de talento humano sea con eficiencia y que el personal tenga un buen desempeño, donde se permita que aporten todo su potencial en la empresa que estén laborando. Para ello, es necesario



contar con una planeación de carrera y vida de los trabajadores, para saber cuáles son sus necesidades a mediano y largo plazo. De esta manera los empleados puedan trazarse una meta profesional real y trabajen constantemente para alcanzarlas, todo esto alineado a la visión de la empresa.

Cuesta (2015), la gestión del talento humano, es definida como la capacidad que poseen las organizaciones para atraer, motivar, fidelizar y desarrollar la personal, con capacidades para convertir el talento individual, a través de un proyecto ilusionante, en talento organizativo; obteniendo resultados superiores en su entorno

Según los autores Ascanio, J. Ascanio, J. G. A., Trillos, R. A. B., & Bautista, D. W. R. (2017) concluyeron que:

Un vínculo entre jefe-subordinado que posiblemente no contribuye a que los empleados se comprometan con su trabajo más allá del cumplimiento de la labor asignada. Estas actitudes pueden repercutir directamente en la falta de compromiso con la calidad del producto, ya que los buenos resultados del negocio no se verán reflejados en incentivos para los empleados. Se tiene que tener en cuenta el vínculo y compromiso laboral de los colaboradores hacia la empresa, por esta razón, las organizaciones invierten una parte de su presupuesto para que los colaboradores a fin que puedan tener una realización profesional dentro de la organización, así pueda tener incrementos económicos y desempeñarse eficientemente en sus labores para el cumplimiento de su labor asignada.

Según Villegas González, Y. (2017) concluyeron que:

La Pymes se caracterizan por tener políticas que, en su mayoría, van en función de los propios intereses personales. Los gerentes en la actualidad actúan con pocas bases a la complejidad de ideas, aplicando por lo general un estilo lineal a la aplicabilidad de principios básicos de la empresa, las Pymes muestran del todo no estar comprometidas con las nuevas prácticas empresariales de responsabilidad social, bien sea, por la falta de conocimiento de la visión holística y sistémica, al no involucrarse de forma directa con las necesidades, demandas e intereses de su entorno.

En este sentido, este tema se ve muy frecuente en los inicios de un negocios o empresas emprendedoras del sector comercial, el cual quiere adquirir el mayor beneficio posible de la rentabilidad de las ventas, dejando de lado a sus colaboradores, no tomando interés en sus habilidades y competencias que presenta en su labor diaria, esto a largo plazo afecta a ambos y trae consecuencias fatales para organización interna.

Según Enrique L. (2015) “La motivación es la influencia interna que impulsa a la persona a comportarse de una forma o de otra para alcanzar un nivel de satisfacción que le permita tener el equilibrio emocional en su vida, tanto personal como profesional”, de esta manera el colaborador puede tener un trato de fidelización

hacia la empresa, desempeñando sus funciones adecuadamente para alcanzar sus metas trazadas dentro de una organización.

Según Peña H. y Villón S. (2018) “En la actualidad las organizaciones invierten grandes sumas de dinero con el fin aplicar estrategias que motiven a su personal a realizar mayores esfuerzos con la intención de conquistar logros para la organización”. Por eso, podemos decir que las organizaciones realizan su gestión del talento humano identificando al colaborador desde que entran a una organización, preocupándose por crear condiciones que le permitan aprovechar al máximo su potencial, para así generar mayor productividad y contribuir al logro de los objetivos de la organización; asimismo, se brindan las posibilidades de desarrollo integral para el logro de sus expectativas. Por lo tanto, estas organizaciones apuestan por la formación y capacitación del colaborador para que este modo mejore la calidad en la productividad y el desempeño laboral.

Para García, Duran, Parra y Márceles (2017), las estrategias empresariales se convierten en estrategias de recursos humanos, mediante el desarrollo del potencial estratégico de personas que integran la organización. Dentro de este marco, los investigadores asumen que la dirección estratégica para el manejo del talento humano en las organizaciones debe ser un esfuerzo o una tarea fusionada entre el personal directivo y los colaboradores que tienen la responsabilidad de esta dirección del área de recursos humanos, estableciendo criterios claros para crear políticas y prácticas justas, acordes con los objetivos institucionales

Según Alles, M. (2015) “Para alcanzar los objetivos organizacionales se deberá tener en cuenta que las personas que integran dicha organización deberán contar con las capacidades necesarias para alcanzar la visión y la estrategia”. Es muy frecuente que las organizaciones evalúen las capacidades de los colaboradores, debido que consideran que esas capacidades y habilidades en su desempeño traerían un beneficio competencias las cuales serán necesarias para enfrentar los cambios y necesidades del futuro dentro de la organización comercial.

La gestión del talento humano, es indispensable para el éxito organizacional, pues las iniciativas de dichas gestiones permiten entender el papel de los recursos humanos empresarial como factor de competitividad pues se adopta una orientación estratégica que, en el planteamiento de los procesos, se ajustan, son congruentes para lograr el fin de la organización, crear la mejor empresa y mejorar la calidad de vida laboral (Sánchez, 2018)

Las empresas comerciales deben enfocarse en fortalecer las habilidades de los colaboradores, priorizar el desarrollo del talento humano dentro de la organización, porque son ellos quienes aportan competencias, valores, talento para la gestión del cambio, la mejora continua, el éxito de la empresa y así se asegurará el desarrollo sostenible del talento humano, se debe formar y capacitar a los colaboradores para presentar una excelente calidad en el servicio o bien hacia los clientes.

Según Bolet (2016), menciona que la gestión del talento humano se relaciona con la estrategia, por lo que gestionar de forma eficiente el talento debe ser prioritario. Asegura que la persona adecuada esté en el puesto y momento adecuado, esfuerzo sistemático, deliberado para la continuidad en el liderazgo, posiciones clave, potenciar el personal, atrayendo a individuos talentosos y retenerlos, ofreciéndoles incentivos superiores a los del mercado; capacidad de adquirir y asignar al talento, programas para obtener, motivar y desarrollar a personas, con un enfoque práctico de actividades, herramienta estratégica que impulsa la excelencia de acuerdo las necesidades de la administración de personas.

El desarrollo del talento humano establece una ventaja competitiva primordial para la supervivencia de cualquier empresa comercial por lo cual se propone hacer programas de retención y desarrollo del talento humano sostenible dentro de la organización.

## **1.2. Formulación del Problema**

¿Cómo Influye el Talento Humano en el desempeño Laboral dentro de una empresa Comercial?

## **1.3. Objetivo de Investigación**

Determinar cómo influye el talento Humano en el desempeño Laboral dentro de una empresa Comercial a partir de una revisión sistemática de literatura científica de los últimos 5 años. Para ello, realizaremos búsqueda de información en repositorios

institucionales y motores de búsqueda, que permitan una eficiente investigación del tema. Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

**Tabla N° 1:** *Detalle de la lista de búsqueda de información sobre el tema de investigación*

<b>Título</b>	<b>Año de Publicación</b>	<b>Fuente de Publicación</b>	<b>Biblioteca Virtual Revista Científica</b>	<b>País</b>
Relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ensil E.I.R.L. Huancayo; 2016 – 2017	2017	Repositorio (2017) Huancayo: Universidad Continental	Repositorio Institucional CONTINENTAL Tesis Digital	Perú
Mejora del desempeño laboral mediante la implementación de la metodología 5S's en el área de impresión de la empresa Soluciones Gráficas SAC-Huancayo-2017	2018	Repositorio (2018) Huancayo: Universidad Continental	Repositorio Institucional: Universidad CONTINENTAL - Tesis Virtual	Perú
Gestión de recursos humanos y gestión del talento humano	2018	Repositorio Institucional - UIGV	Repositorio Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Perú
Gestión del Talento Humano	2017	Fondo editorial Areandino Primera edición: noviembre de 2017	Fundación Universitaria del Área Andina: DIGITK - Biblioteca Digital Areandina	Colombia
El Clima Organizacional En Una Empresa De Alimentos Y Bebidas En El Área De Lacteos En La Ciudad De Lima En El Año 2016	2017	Repositorio (2017) Lima: UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE	Biblioteca Virtual Universidad Privada del Norte	Perú

El Clima Organizacional Y Su Incidencia En El Rendimiento Del Talento Humano En Las Pymes Del Sector Comercial	2016	Observatorio Economía Latinoamericana. ISSN: 1696-8352	Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, Ecuador, (septiembre 2016).	Ecuador
<b>Título</b>	<b>Año de Publicación</b>	<b>Fuente de Publicación</b>	<b>Biblioteca Virtual Revista Científica</b>	<b>País</b>
Gestión Del Talento Humano Como Estrategia Organizacional En Las Pequeñas Y Medianas Empresas	2018	Vol. 16 Núm. 1 (2018): SEPTIEMBRE (2018) - FEBRERO (2019)	Revista Electrónica Arbitrada del Centro de Investigación de ciencias Administrativas y Gerenciales.	Venezuela
Causas y efectos del estrés laboral en el área de atención al Cliente en Sedapar S.A. de Arequipa primer semestre del 2017.	2018	Repositorio (2018) Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa	Biblioteca Virtual Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa	Perú
Aplicación De Un Plan De Capacitación Para Mejorar El Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Centro Comercial Elektra Del Óvalo Mochica, Trujillo 2015	2016	Repositorio (2016) Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego	Biblioteca Virtual Universidad Privada Antenor Orrego	Perú
Influencia De La Inteligencia Emocional En El Desempeño Laboral	2017	Revista LIDER. jul-dec2017,	Revista LIDER. Jul-dec2017, Issue 31, p107-118. 12p. ISSN: 0719-526 versión On line	México
Formación Del Talento Humano Y La Estrategia Organizacional En Empresas De Colombia.	2019	Revista Entramado. ene-jun 2019, Vol. 15	Revista Entramado. Ene-jun 2019, Vol. 15 Issue 1, p116-137. 22p. e-ISSN 2539-0279	Colombia
El Control De Gestión Y El Talento Humano: Conceptos Y Enfoques.	2015	Universidad & Empresa. jul-dic2015	Revista Universidad & Empresa. Jul-dic2015, Vol. 17 Issue 29, p13-33. 21p.	Colombia

		ISSN-e: 2145-4558 ISSN: 0124-4639		
El Buen Gestor Del Talento Humano: Retos Y Necesidades De Capacitación.	2016	Debates IESA. ene-mar2016,	Debates IESA. Ene-mar2016, Vol. 21 Issue 1, p38-41. 4p.	Venezuela
<b>Título</b>	<b>Año de Publicación</b>	<b>Fuente de Publicación</b>	<b>Biblioteca Virtual Revista Científica</b>	<b>País</b>
Desempeño Laboral De Acuerdo Al Estado De Salud Del Trabajador Y El Uso Del Móvil En Organizaciones Laborales	2018	Nova Scientia. 7/1/2018, Vol. 10 Issue 21	Revista Nova Scientia. 7/1/2018, Vol. 10 Issue 21, p423-440. 18p. ISSN 2007 – 0705	México
Gestión Del Talento Humano Como Factor De Mejoramiento De La Gestión Pública Y Desempeño Laboral.	2018	Revista Venezolana de Gerencia (RVG). 2018	Revista Venezolana de Gerencia (RVG). 2018, Vol. 23 Issue 83, p223-245. 23p.	Venezuela
Es La Hora De Intensificar La Gestión Del Talento Humano	2018	Grupo de Diarios América.	Grupo de Diarios América. May 5, 2018	Colombia
Evaluación Del Desempeño, Compromiso Y Gestión De Recursos Humanos En La Empresa	2018	Revista Ingeniería Industrial, vol. XXXIX,	Revista Ingeniería Industrial, vol. XXXIX, núm. 1, Enero-Abril, 2018, pp. 24-35 ISSN: 0258-5960 ISSN electrónico: 1815-5936	Cuba
Desarrollo Del Talento Humano Como Factor Clave Para El Desarrollo Organizacional, Una Visión Desde Los Líderes De Gestión Humana En Empresas De Bogotá D.C.	2014	Suma de Negocios Volumen 5	Suma de Negocios Volumen 5, Issue 11, 2014, Pages 39-48	Colombia
Gestión Por Competencias Para El Talento Humano En La Empresa Grupo Rtp Sac Chiclayo – 2015	2015	Repositorio (2015) Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo	Biblioteca Virtual Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo	Perú



<b>Título</b>	<b>Año de Publicación</b>	<b>Fuente de Publicación</b>	<b>Biblioteca Virtual Revista Científica</b>	<b>País</b>
“Los programas de capacitación y su influencia sobre el desempeño laboral del personal administrativo de la compañía Mapfre Perú, sede Casa Central, en el año 2015”.	2018	Repositorio (2018): Lima Universidad Tecnológica del Perú	Repositorio : Lima Universidad Tecnológica del Perú (UTP) Facultad de Administración y Negocios.	Perú
Relación Entre La Motivación Personal Y La Productividad En La Empresa Comercial Bionova S.A.C.	2018	Repositorio (2018) Lima: UNIVERSIDAD DE PIURA	Repositorio (Virtual) Lima: Universidad De Piura	Perú
El desarrollo del talento humano en la Universidad Corporativa Intercorp	2017	Repositorio (2017) Chiclayo: Pontificia Universidad Católica del Perú	Repositorio de Tesis - PUCP (virtual)	Perú
Salario Emocional: Diseño de Lineamientos de Fidelización del Talento Humano en el Sector Retail, Caso Supervisores de Tiendas Por Departamento Ripley.	2016	Repositorio (2016) Lima: Universidad de Esan	Repositorio Institucional - UESAN	Perú
Ambiente Laboral Y Motivación Del Personal En Empresas Aseguradoras De Lima Metropolitana	2018	Repositorio (2018) Lima: UNIVERSIDAD DE PIURA	Repositorio (Virtual) Lima: Universidad De Piura	Perú

La comunicación en la empresa como estrategia para el desarrollo del talento humano	2015	Repositorio (2015) Lima: UNIVERSIDAD DE PIURA	Repositorio (Virtual) Lima: Universidad De Piura	Perú
---	------	---	--	------

Título	Año de Publicación	Fuente de Publicación	Biblioteca Virtual Revista Científica	País
Capacitación por competencias y desempeño laboral en una empresa de Lima Metropolitana	2014	Repositorio (2014) Lima: Universidad Nacional Agraria La Molina	Repositorio (Virtual) Lima: Universidad Nacional Agraria La Molina	Perú
Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018	2018	Repositorio (2018) Lima: Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas	Repositorio (Virtual) Lima: UPC	Perú
Metodología para diagnosticar el equilibrio entre la carga laboral y el desempeño	2016	Repositorio (2016) Lima: Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas	Repositorio (Virtual) Lima: Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas	Perú
Impacto de la inteligencia emocional en el desempeño de los colaboradores en una empresa de tecnología en lima metropolitana	2019	Repositorio (2019) Lima: Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas	Repositorio (Virtual) Lima: Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas  Maestría En Administración De Empresas	Perú
La gestión del talento y la generación de valor de la empresa	2014	Repositorio (2014) Lima: Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas	Repositorio (Virtual) Lima: Escuela de PostGrado de la UPC CUADERNO DE INVESTIGACIÓN EPG Edición N° 15 – Julio 2011	Perú

Las competencias genéricas y su relación con el desempeño laboral en las pymes – Lima Metropolitana	2017	Repositorio (2017) Lima: UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS	Repositorio (Virtual) Lima: Universidad Nacional Mayor De San Marcos Facultad de Ciencias Administrativas. Unidad de Posgrado	Perú
---	------	---	---	------

Título	Año de Publicación	Fuente de Publicación	Biblioteca Virtual Revista Científica	País
Etraining: Aprendizaje Colaborativo Y Desempeño Laboral	2017	Education In The Knowledge Society (EKS) 2017	EVSAL REVISTAS (Gestor Online) - Vol. 18, núm. 4 (2017)	México
Impacto de la capacitación en negociación en su aplicación práctica durante su gestión laboral	2015	Repositorio (2015) Lima: Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas	Revista UPC (Virtual) Sinerg. Innov. Vol. 3, Num. 1 - ene-jun2015 ISSN 2306-6431	Perú
Como Influye Laboral Sobre El Desempeño: Caso Empresa Retail	2010	Articulo Theoria, vol. 19, núm. 2, 2010	Articulo Theoria, vol. 19, núm. 2, 2010, pp. 21-36 ISSN 0717-196X	Chile
La Selección Del Talento Humano En Las Medianas Empresas Del Sector Comercio De Xalapa, Veracruz, Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De Su Personal.	2018	Revista Ciencia Administrativa. (2018)	Revista Ciencia Administrativa. 2018 Especial Issue, p131-141. 11p.	México
Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional	2017	Fuente Dialnet	Revista Scientific, 3(7), 177-192.	Ecuador
Responsabilidad Social Empresarial en el Contexto de las Relaciones Laborales en las PYMES	2017	Revista Scientific	Revista Scientific, 2(6), 286-302.	Venezuela

Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos	2016	Fuente revista Google Académico	IC Editorial, 1 edición (2016), 12-16	Venezuela
Cuestiones sobre gestión de personas	2015	Fuente revista Google Académico	Ediciones Granica S. (2015)	Argentina

<b>Título</b>	<b>Año de Publicación</b>	<b>Fuente de Publicación</b>	<b>Biblioteca Virtual Revista Científica</b>	<b>País</b>
La gestión del conocimiento, una política organizacional para la empresa de hoy	2018	Fuente revista ProQuest.	Revista Chilena De Ingeniería, 26(4), 673-684	Chile
Prácticas de gestión humana y perfil motivacional	2017	Fuente revista ProQuest.	Revista Interamericana De Psicología Ocupacional, 36(2),	Colombia
Las prácticas innovadoras de la gestión humana	2017	Fuente revista ProQuest.	Revista Ciencias Estratégicas, 25(37), 15-24	Colombia
Prácticas de gestión humana. Observación y análisis en las pequeñas empresas manufactureras del corredor industrial de Boyacá.	2018	Fuente revista ProQuest.	Revista de Boyaca 16(2), 157-168	Colombia
Comportamiento organizacional: Análisis a partir de su aplicación en la administración pública	2018	Fuente revista ProQuest.	Revista Enfoques, 16(29), 1-16	Chile
Responsabilidad Social Corporativa	2015	Fuente revista ProQuest	Revista Ciencias Estratégicas, 23(33), 31-40	Colombia
Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en centros de desarrollo tecnológico colombianos	2017	Fuente revista ProQuest	Estudios Gerenciales, 33(142), 95-101.	Colombia

Gestión de la calidad: Elemento clave para el desarrollo de las organizaciones	2018	Fuente revista ProQuest	Revista Criterio Libre, 16(28), 179- 195.	Colombia
Un acercamiento a la comprensión del perfil de la inteligencia emocional.	2016	Fuente revista ProQuest	Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 14(1), 331- 345.	Colombia

<b>Título</b>	<b>Año de Publicación</b>	<b>Fuente de Publicación</b>	<b>Biblioteca Virtual Revista Científica</b>	<b>País</b>
Análisis de responsabilidad social empresarial en empresas productoras de derivados lácteos	2016	Fuente revista ProQuest	Revista Ciencias Estratégicas, 24(35), 211-229	Colombia
Gestión De La Complejidad Organizacional En Las Empresas Familiares Venezolanas	2016	Fuente revista ProQuest	Revista Orbis, 11(33), 56-81.	Venezuela
Análisis De Percepción Sobre Estrategias Administrativas Y El Impacto En La Productividad Laboral	2017	Fuente revista ProQuest	Revista De Ingeniería, Matemáticas y Ciencias De La Información, 4(8)	Colombia
El Coaching Como Herramienta Para Mitigar La Resistencia Al Proceso De Cambio Organizacional	2017	Fuente revista ProQuest	Palermo Business Review, (16), 83-100.	Argentina
Gestión de la felicidad corporativa realizada por nueve empresas de la ciudad de Medellín	2017	Fuente revista ProQuest	Revista Interamericana De Psicología Ocupacional, 36(2), 21-35.	Colombia
Tendencias De La Gestión De Talento Humano En El Sector Público	2015	Fuente revista ProQuest	Revista Científica ECOCIENCIA, 2(2)	Ecuador

Elaboración De Un Sistema De Acciones Para La Motivación En El Desempeño Laboral Del Personal Docente, Administrativo Y De Servicio De La Universidad Católica De Cuenca, Extensión Cañar.	2018	Fuente revista ProQuest	Empresa, 7(3), 10-27.	Ecuador
--	------	-------------------------	-----------------------	---------

<b>Título</b>	<b>Año de Publicación</b>	<b>Fuente de Publicación</b>	<b>Biblioteca Virtual Revista Científica</b>	<b>País</b>
Estrategia Para La Mejora De La Comunicación Y La Inteligencia Emocional En Una Empresa De Telecomunicaciones	2017	Fuente revista ProQuest	Revista Científica ECOCIENCIA, 4(5)	Ecuador
Modelo Conceptual De Gerencia De La Felicidad	2018	Fuente revista ProQuest	Revista Orbis, 14(41)	Venezuela
Competencias Laborales En El Banco Occidental De Descuento	2017	Fuente revista ProQuest	Revista Orbis, 12(36), 45-64.	Venezuela
Estrategia Para La Mejora De La Comunicación Y La Inteligencia Emocional En Una Empresa De Telecomunicaciones	2017	Fuente revista ProQuest	Revista Científica ECOCIENCIA, 4(5)	Ecuador
Capacitación En Trabajadores: Impacto De Un Programa, Basado En Psicología Positiva Y Habilidades Sociales, En Satisfacción Vital, Satisfacción Laboral Y Clima Organizacional.	2015	Fuente revista ProQuest	Revista Interciencia, 40(11), 736-743.	Venezuela
Evaluación De Modalidades De	2018	Fuente revista ProQuest	Interciencia, 43(5), 336-342.	Venezuela

Intervención Para Mejorar Satisfacción Vital, Satisfacción Laboral Y Clima Organizacional				
Influencia De La Inteligencia Emocional En La Satisfacción Laboral En Trabajadores Españoles	2018	Fuente revista ProQuest	Revista Psicología Desde El Caribe, 35(1)	España

<b>Título</b>	<b>Año de Publicación</b>	<b>Fuente de Publicación</b>	<b>Biblioteca Virtual Revista Científica</b>	<b>País</b>
Percepción de las prácticas de gestión humana y su influencia sobre las dimensiones sociales del clima organizacional en empresas colombianas del sector servicios	2017	Fuente revista ProQuest	Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 36(1), 23-33	Colombia
Desafíos del sector agropecuario colombiano tras la firma del acuerdo de promoción comercial entre estados unidos y Colombia	2019	Fuente revista ProQuest	Investigación & Desarrollo, 27(1), 6-49.	Colombia
La Asociación Entre El Apoyo Organizacional Con El Clima Organizacional Y La Sintomatología Depresiva.	2019	Fuente revista ProQuest	Takahashi, L. T., Makilim, N. B., Hugo, F. C., & Marin Rueda, F. J. (2019). Psicología Desde El Caribe, 36(1)	Colombia
Indicadores De Responsabilidad Social Empresarial Basados En El Pacto Mundial De Las Naciones Unidas Y El Global Reporting Initiative Para Evaluar La Gestión	2018	Fuente revista ProQuest	Informador Técnico, 82(2), 209-240.	Colombia

De Los Agentes Comercializadores Y Distribuidores De Energía En Colombia				
Factores Clave En Marketing Enfoque: Empresas De Servicios.	2016	Fuente revista ProQuest	Revista Orbis, 12(34), 42-58.	Venezuela

Título	Año de Publicación	Fuente de Publicación	Biblioteca Virtual Revista Científica	País
Creación De Un Cuestionario De Clima Organizacional Para Hospitales De Alta Complejidad, Chile	2016	Fuente revista ProQuest	Revista Gerencia y Políticas De Salud, 15(30), 126-141.	Chile
Propuesta De Acciones Para El Mejoramiento Del Desempeño Ambiental En Entidades De Restauración	2017	Fuente revista ProQuest	Revista Científica ECOCIENCIA, 4(1)	Ecuador
Capital Intelectual: Modelo Estratégico Para La Calidad De Servicio En Organizaciones Inteligentes	2016	Fuente revista ProQuest	Yan, C. U., Quiñones, E., & Carruyo, N. (2016). Revista Orbis, 12(35), 3-17	Venezuela
La Cultura Organizacional: Abordaje Conceptual Y Delimitación De Variables Para Su Estudio.	2018	Fuente revista ProQuest	Mónica del Pilar Llanos, Encalada Mgs, & Rosa Elis, B. H. (2018). Revista Científica ECOCIENCIA, 5(2)	Ecuador
Siete Competencias Gerenciales Apalancadas Por La Inteligencia Emocional: Aplicación De La Indagación	2016	Fuente revista ProQuest	Salgado, C. (2016). 1. Revista Interamericana De Psicología Ocupacional, 35(2), 90-102.	Colombia



Apreciativa En Una Empresa Colombiana				
Propuesta Para La Implementación De Un Centro De Evaluación En Competencias Laborales Para Las Pymes En La Universidad De Sonora: Journal Of Strategic Studies Journal Of Strategic Studies.	2016	Fuente revista ProQuest	Revista Ciencias Estratégicas, 24(36), 291-314.	Colombia
<b>Título</b>	<b>Año de Publicación</b>	<b>Fuente de Publicación</b>	<b>Biblioteca Virtual Revista Científica</b>	<b>País</b>
Caracterización De Los Profesionales De La 'Generación Millennials' De Arica Y Parinacota, Chile, Desde Una Mirada Del Capital Intelectual	2016	Fuente revista ProQuest	Interciencia, 41(12), 812-818.	Chile
Propuesta Pedagógica Para El Mejoramiento Del Clima Organizacional	2019	Fuente revista ProQuest	Encuentros, 17(1), 145-161.	Colombia
La Responsabilidad Social Empresarial Un Desafío Para La Sostenibilidad De Las Empresas Del Ecuador.	2018	Fuente revista ProQuest	Empresa, 7(4), 68-89.	Ecuador
Influencia del desempeño laboral en la satisfacción De los trabajadores de financiera confianza, Arequipa, 2017.	2018	Repositorio Institucional-UNSA	Repositorio (2017): Arequipa -Universidad Nacional de San Agustín	Perú
Modelo de Gestión de Talento Humano para las empresas comercializadoras de Ropa e implementos deportivos. Caso: Marathon Sports	2019	Repositorio (2019): Universidad Central Del Ecuador	Biblioteca General - Ciencias Administrativas UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	Ecuador

**Tabla N° 2:** *Análisis PICOC en la metodología de la revisión sistemática de literatura científica.*

<b>Población</b>	<b>Intervención</b>	<b>Comparación</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Contexto</b>
Empresas del sector comercial interesados en motivar el potencial de sus colaboradores	Desarrollar el talento humano mediante un proceso estructurado que cuente con capacitación, motivación, reconocimiento e incentivos a los colaboradores.	Estudios y trabajo de investigación referente al talento humano en las empresas comerciales del contexto Latinoamericano.	Mejorar el desempeño y productividad laboral de los colaboradores en las empresas.	En organizaciones del rubro comercial y sector privado en Latinoamérica.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1 Recursos de Información

Mediante el análisis de revisión sistemática de literatura científica se pudo identificar revistas y artículos donde se consideraron datos relacionados con el desarrollo del talento humano, como afectan en el desempeño laboral en organizaciones de Latinoamérica.

Para el análisis de la investigación se buscó en repositorios institucionales de las universidades nacionales como PUCP, UPC, UNMSM, USMP, y UCV. Así también, en diferentes bases de datos para la búsqueda de artículos de investigación, las cuales de detallan a continuación:

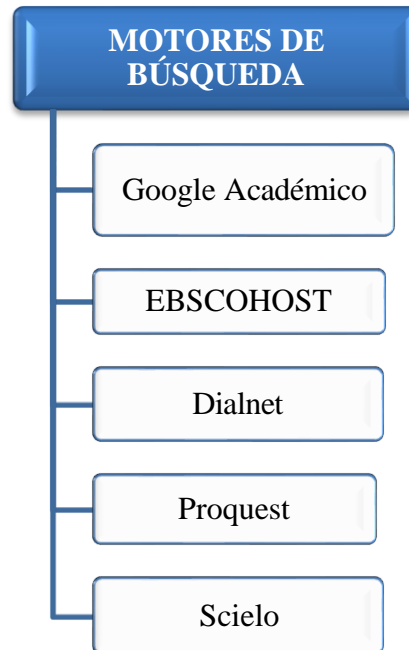


Figura N° 1: *Fuentes de información utilizadas*

## 2.2 Búsqueda de Información

Se realizó la investigación considerando palabras claves como: talento humano, motivación y desempeño laboral, utilizando los operadores de búsqueda “And” “Or” y “Not”, esto permitió la calidad en la búsqueda de información , la cual está basada con una antigüedad no mayor a 5 años, es decir desde el año 2014 hasta el año 2019. Así también, se efectuó una revisión sistemática de literatura científica con tipo de estudio descriptivo, toda esta indagación se realizó en idioma español, los cuales sirvieron como estudio para analizar la siguiente pregunta de investigación ¿Cómo influye el desarrollo del talento humano en el desempeño laboral ?.

### **2.3 Criterios de Elegibilidad**

Con respecto al análisis de revisión sistemática, se consideró temas relacionados al desempeño laboral y el desarrollo del talento humano, los cuales fueron hallados en artículos, revistas científicas, tesis con vigencia no mayor a 5 años de antigüedad de la fecha actual, debido a que se prefiere contar con información actualizada, el idioma para la búsqueda de la información se consideró el lenguaje español.

#### **Criterios para la inclusión de fuentes:**

- Artículos, revistas científicas y tesis en el idioma español en versión digital.
- Las publicaciones están entre un rango de 5 años
- Responde a la interrogante ¿Cómo influye el desarrollo del talento humano en el desempeño laboral?.

#### **Criterios para la exclusión de fuentes:**

- No se consideró artículos que tengan poca relación con nuestro tema de investigación.
- Publicaciones de otros Países fuera de Latinoamérica.

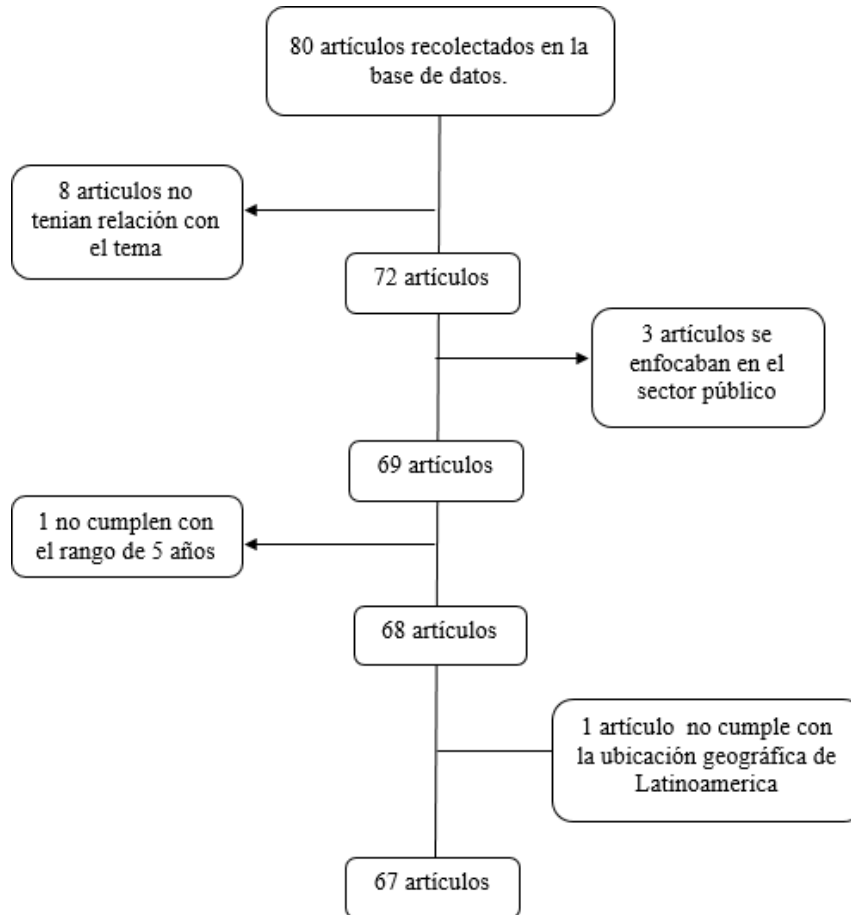


Figura N° 2: *Proceso de Selección donde Se estableció criterios de inclusión y Exclusión*

## 2.4 Selección de Datos

Para la selección de datos, se hizo una búsqueda previa de fuentes digitales, que nos permitieron obtener información confiable, donde se procedió a efectuar el siguiente procedimiento:

- a) Selección y clasificación en distintas bases de datos relacionados con el tema, las cuales fueron adquiridas de fuentes de información como Google Académico, Dialnet, Proquest, Scielo, Ebscohost, bibliotecas virtuales.
- b) Con la información obtenida de la investigación, se filtró la búsqueda con las palabras clave y título del tema.
- c) Se reconoció trabajos de investigación y tesis para contrastar revistas indexadas en otra base de datos o repositorio.

Estas publicaciones se organizaron por título, año de publicación, fuente de publicación, biblioteca virtual – revista científica, país.

## CAPÍTULO III. RESULTADOS

### 3.1 Proceso de selección de estudios

En este trabajo de investigación se realizó una búsqueda en base de datos y motores de búsqueda, donde se identificaron un total de 80 artículos en el periodo 2014 al 2019, se hizo el análisis y la depuración de datos con los criterios de inclusión y exclusión, dejando 67 publicaciones relevantes para nuestra investigación.

Se identificó las palabras claves, con las que tuvo mayor coincidencia a la hora de realizar la búsqueda de información correspondiente a “Talento Humano”, “Motivación” y “Desempeño Laboral” en las empresas durante los últimos 5 años, los cuales fueron de porcentajes 50%,15% y 35% respectivamente, siendo la mayor cantidad la palabra “Talento Humano” con 53 artículos de revistas científicas.

**Tabla N° 3:** *Publicación por Año*

<b>Año</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
2014	3	4%
2015	6	9%
2016	12	18%
2017	16	24%
2018	24	36%
2019	6	9%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100.0%</b>



De las 67 publicaciones se identificaron que la cantidad 24 de ellas son del año 2018, mientras que 3 publicaciones son del año 2014.

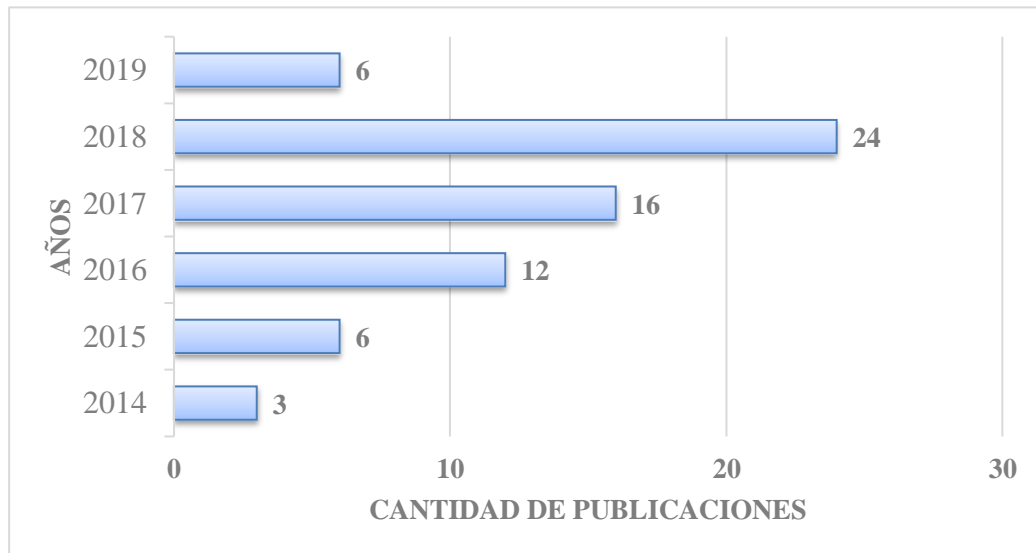


Figura N° 3 *Cantidad de publicaciones filtradas por año*

Tabla N° 4: *Publicación por País*

País	Cantidad	Porcentaje
Argentina	1	1%
Chile	4	6%
Colombia	22	33%
Cuba	1	1%
Ecuador	8	12%
México	3	4%
Perú	18	27%
Venezuela	10	15%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100.0%</b>

De las 67 publicaciones investigadas se identificaron que 1 publicación pertenece a Argentina y Cuba respectivamente, mientras que en Colombia se identificó 22 publicaciones equivalente a un 33% del total.

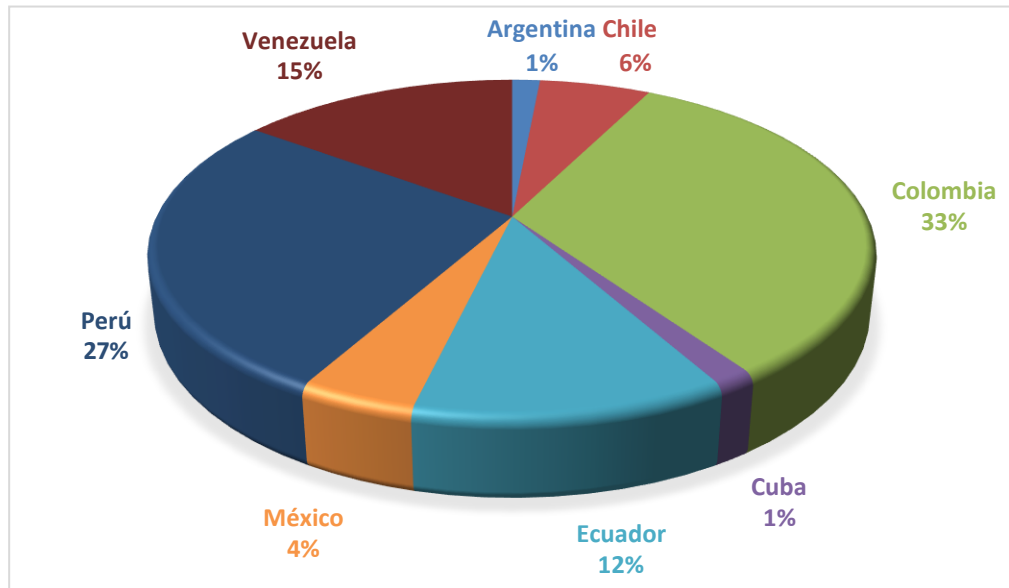


Figura N°4: Porcentaje de publicaciones encontradas por país en Latinoamérica.

Tabla N° 5: Tipo de Investigación

Tipo de Investigación	Cantidad	Porcentaje
Comparativo	3	4%
Correlacional	4	6%
Cuantitativa	6	9%
Deductivo	1	1%
Descriptivo	34	51%
Experimental	5	7%
No Experimental	1	1%
Explicativo	3	4%
Hermenéutico	2	3%
Mixto	8	12%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100.0%</b>

Del total de las 67 publicaciones académicas el 51 % pertenece a la metodología descriptiva, mientras que la metodología con menor porcentaje es deductivo y experimental.

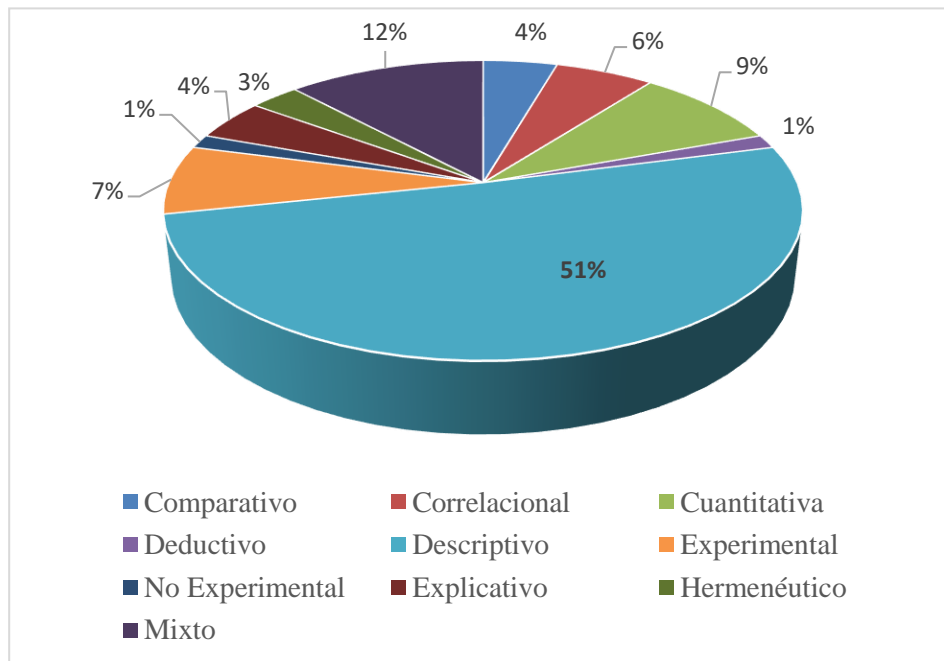
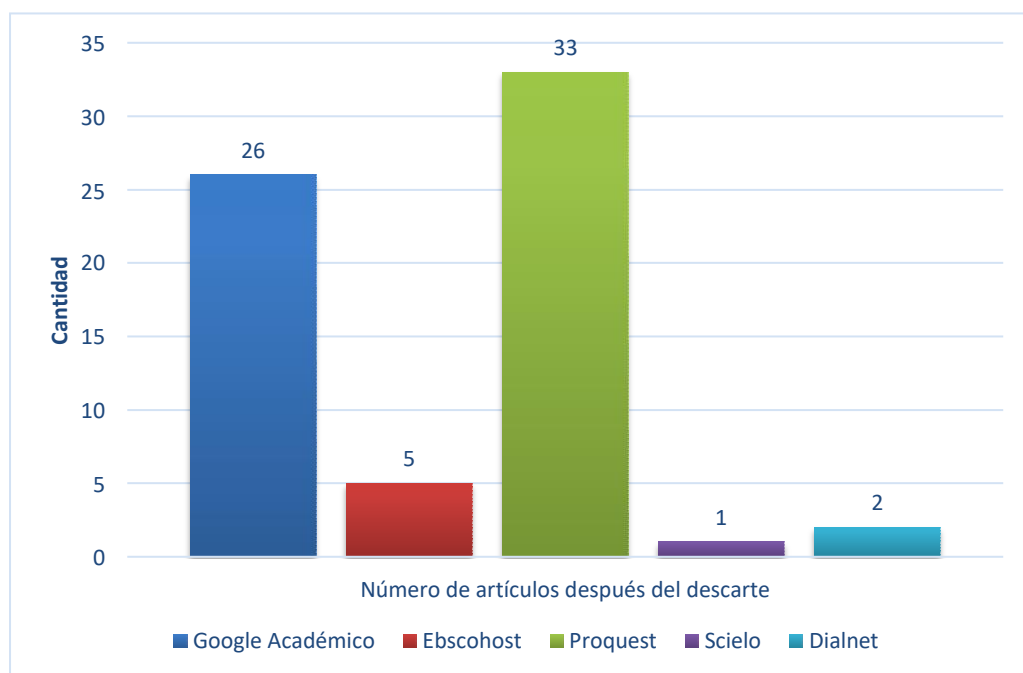


Figura N°5: Porcentaje de tipo de investigación

Tabla N° 6: Declaración de artículos encontrados

Fuente	Número de Artículos	Artículos Descartados	Número de artículos después del descarte
Google Académico	30	4	26
Ebscohost	6	1	5
Proquest	41	8	33
Scielo	1	0	1
Dialnet	2	0	2
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>13</b>	<b>67</b>

Luego de revisar las publicaciones que, si cumplen con los criterios de inclusión y exclusión, se rescataron 67 publicaciones, teniendo 33 publicaciones en el motor de búsqueda PROQUEST, 26 publicaciones en Google Académico, donde se ha identificado trabajos de investigación en repositorios institucionales virtuales, 5 publicaciones en Ebscohost, 2 publicaciones en Dialnet, y finalmente 1 publicación en el motor de búsqueda Scielo.



*Figura N°6:* Cantidad de Publicaciones aprobadas

**Tabla N° 7:** *Detalle de las fuentes de información respecto al año, nombre y lugar publicación, artículo, tipo de estudio y tema abordado y objetivo*

Artículo científico	País y Año	Diseño/ Método de estudio	Objetivo	Resumen	Referencia Bibliográfica
Relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores empresa Ensil E.I.R.L. Huancayo; 2016 – 2017	Perú - 2017	No experimental	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ENSIL E.I.R.L. Huancayo 2016-2017.	Los temas principales son gestión del talento humano , desempeño laboral y el diagnostico actual del talento humano en la empresa ENSIL EIRL	<a href="https://hdl.handle.net/20.500.12394/3757">https://hdl.handle.net/20.500.12394/3757</a>
Mejora del desempeño laboral mediante la implementación de la metodología 5S´s en el área de impresión de la empresa Soluciones Gráficas SAC	Perú - 2018	Explicativo	¿Cuál es la mejora del desempeño laboral mediante la implementación de la metodología 5S´s en el área de impresión de la empresa Soluciones Gráficas SAC, Huancay.	La Metodología 5S's y su importancia en la implementación para medir el desempeño laboral.	<a href="https://hdl.handle.net/20.500.12394/4935">https://hdl.handle.net/20.500.12394/4935</a>
Modelo de Gestión de Talento Humano para las empresas comercializadas de ropa e implementos deportivos. Caso: Marathon Sports	Ecuador - 2019	Mixto	Estructurar un Modelo de Gestión de Talento Humano basado en la Planificación de Talento Humano; Clasificación y Valoración de Cargos; Reclutamiento y Selección de Personal	En generalidades se establece la importancia de contar con un Sistema de Gestión de Talento Humano, no tradicional, sino un sistema completo el cual se centra en ayudar y mejorar al máximo el talento con el que cuenta la organización.	<a href="http://www.ds.pace.uce.edu.ec/handle/25000/19301">http://www.ds.pace.uce.edu.ec/handle/25000/19301</a>

Artículo científico	País y Año	Diseño/ Método de estudio	Objetivo	Resumen	Referencia Bibliográfica
Gestión de recursos humanos y gestión del talento humano	Perú - 2018	Descriptivo	La investigación que se presenta busca demostrar los beneficios que aporta la gestión del talento humano para las personas en las organizaciones	Desarrollo de la gestión del talento humano, los objetivos y su importancia en la planificación estratégica en la Educación.	<a href="http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3679">http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3679</a>
Gestión del Talento Humano	Colombia - 2017	Comparativo	El propósito es dar la apertura para desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para comprender el desempeño de las responsabilidades de gestión del talento humano en el lugar de trabajo a un nivel profesional	Comprende su importancia en el trabajo de las organizaciones evaluando críticamente las normas y prácticas sobre las cuales trabaja la gestión del talento humano.	<a href="http://digitk.arenaandina.edu.co/repositorio/handle/123456789/1484">http://digitk.arenaandina.edu.co/repositorio/handle/123456789/1484</a>
El Clima Organizacional Y Su Incidencia En El Rendimiento Del Talento Humano En Las Pymes Del Sector Comercial	Ecuador - 2016	Deductivo	Identificar los problemas de clima organizacional mediante la aplicación de métodos y técnicas para medir el rendimiento del talento humano.	La investigación detalla sobre el clima organizacional y como incide esto en el rendimiento del talento humano; un ambiente de trabajo agradable logra que todos los empleados sientan satisfacción laboral	<a href="http://www.euromed.net/course/colat/ec/2016/talento.html">http://www.euromed.net/course/colat/ec/2016/talento.html</a>

Artículo científico	País y Año	Diseño/ Método de estudio	Objetivo	Resumen	Referencia Bibliográfica
Gestión Del Talento Humano Como Estrategia Organizacional En Las Pequeñas Y Medianas Empresas	Venezuela - 2018	Descriptivo	El propósito de este artículo es describir la gestión del talento humano como estrategia organizacional en las Pymes de servicios de comidas y bebidas de Barranquilla	La población estuvo constituida por las Pymes de servicios de comidas y bebidas de Barranquilla, considerando (38) establecimientos, liderado por un gerente cada uno, adscritas a la Cámara de Comercio, de Barranquilla.	<a href="http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/2929">http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/2929</a>
Aplicación De Un Plan De Capacitación Para Mejorar El Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Centro Comercial Elektra Del Óvalo Mochica, Trujillo 2015	Perú - 2016	Explicativo	Demostrar la eficacia del plan de capacitación en el mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores del centro comercial Elektra del Óvalo Mochica, Trujillo, durante el año 2015.	La investigación analiza y evidencia un bajo nivel de ventas, los conflictos con los compañeros de trabajo, la atención carente de amabilidad para con los clientes, el incumplimiento de las tareas asignadas y, más aún en el alta tasa de despido de personal en la empresa.	<a href="http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upao/rep/1416?mode=full">http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upao/rep/1416?mode=full</a>
Influencia De La Inteligencia Emocional En El Desempeño Laboral	México - 2017	Correlacional	El propósito de este trabajo es identificar la influencia que tiene la inteligencia emocional en las organizaciones	Se detallan temas en efecto que puede ejercer las diferentes inteligencias relacionadas con la generación de conocimientos en la organización	<a href="http://ceder.ulagos.cl/lider/images/numeros/31/5.-Carmona.pdf">http://ceder.ulagos.cl/lider/images/numeros/31/5.-Carmona.pdf</a>

Artículo científico	País y Año	Diseño/ Método de estudio	Objetivo	Resumen	Referencia Bibliográfica
Formación Del Talento Humano Y La Estrategia Organizacional En Empresas De Colombia.	Colombia - 2019	Cuantitativa	Esta investigación tuvo por objetivo determinar cómo se realizan los procesos de formación del talento humano en 25 empresas del Valle del Cauca, y su relación con los lineamientos estratégicos de la organización.	El desarrollo de este trabajo está enmarcado en los referentes teóricos relacionados con la formación del talento humano, que ha evolucionado a través del tiempo, desde la capacitación técnica al e-learning generador de valor, la estrategia organizacional resultante del proceso de planeación estratégica.	<a href="https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383">https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383</a>
El Control De Gestión Y El Talento Humano: Conceptos Y Enfoques.	Colombia - 2015	Descriptivo	En este texto se ponen en evidencia tanto el estado del arte como las nuevas tendencias en este tema	Esta investigación hace una revisión de los aportes teóricos y conceptuales que fundamentan la construcción de control de gestión en las organizaciones.	<a href="http://dx.doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.29.2015.01">http://dx.doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.29.2015.01</a>
El Buen Gestor Del Talento Humano: Retos Y Necesidades De Capacitación.	Venezuela - 2016	Explicativo	Gestionar el talento humano es uno de los mayores retos que enfrentan los gerentes del siglo XXI.	El artículo discurre sobre las calidades de un gerente del talento humano en el entorno empresarial. La autora comenta sobre los retos y necesidades de capacitación del gerente y describe el rol del gerente de talento humano en el mantenimiento de la productividad y la motivación.	<a href="http://search.elsevier.com/bscoshost.com/login.aspx?direct=true&amp;AuthType=shib&amp;db=fua&amp;AN=117402697&amp;lang=es&amp;site=ehost-live&amp;custid=s4509042">http://search.elsevier.com/bscoshost.com/login.aspx?direct=true&amp;AuthType=shib&amp;db=fua&amp;AN=117402697&amp;lang=es&amp;site=ehost-live&amp;custid=s4509042</a>



Artículo científico	País y Año	Diseño/ Método de estudio	Objetivo	Resumen	Referencia Bibliográfica
Desempeño Laboral De Acuerdo Al Estado De Salud Del Trabajador Y El Uso Del Móvil En Organizaciones Laborales	México - 2018	Correlacional	El objetivo del estudio fue identificar la asociación del desempeño percibido ajustado a la salud del trabajador con el uso del móvil.	Múltiples factores del trabajador como su salud influyen en su desempeño laboral. La comunicación móvil se ha entrelazado con las rutinas diarias y su uso se ha expandido	<a href="https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406">https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406</a>
Es La Hora De Intensificar La Gestión Del Talento Humano	Colombia - 2018	Descriptivo	Los empresarios deben saber que el talento está obteniendo un reconocimiento sin precedentes como un factor clave en el éxito de los negocios	El alto nivel competitivo y la globalización, así como el uso de avances tecnológicos en procesos operativos conllevan a que las empresas varíen sus métodos de reclutamiento y se enfoquen en profesionales con más demanda en el entorno contemporáneo.	<a href="https://search.proquest.com/docview/2034672517?accountid=36937">https://search.proquest.com/docview/2034672517?accountid=36937</a>
Evaluación Del Desempeño, Compromiso Y Gestión De Recursos Humanos En La Empresa	Cuba - 2018	Mixto	El problema a solucionar fue superar a nivel de empresas, la inexistencia de vínculos entre la Gestión de Recursos Humanos (GRH), la estrategia y los indicadores de gestión	El logro de procesos de evaluación del desempeño unidos o ajustados, en los cuales se refleje que los desempeños individuales tributen al desempeño organizacional, es un desafío actual.	<a href="http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1815-59362018000100004">http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1815-59362018000100004</a>

Artículo científico	País y Año	Diseño/ Método de estudio	Objetivo	Resumen	Referencia Bibliográfica
Desarrollo Del Talento Humano Como Factor Clave Para El Desarrollo Organizacional, Una Visión Desde Los Líderes De Gestión Humana En Empresas De Bogotá D.C.	Colombia - 2014	Mixto	El propósito principal de este estudio consistió en comprender cómo los procesos de capacitación y de desarrollo de competencias se convierten en factores clave para la transformación organizacional en un grupo empresas de la ciudad de Bogotá	El papel del capital humano en todo proceso de cambio organizacional, se enmarca en una visión centra-da en analizar, prever y potencializar el comportamiento, así como en las dinámicas internas de las relaciones, el conocimiento y el que hacer de las personas en su contexto.	<a href="http://10.1016/S2215-910X(14)70018-7">http://10.1016/S2215-910X(14)70018-7</a>
Gestión Por Competencias Para El Talento Humano En La Empresa Grupo RTP Sac Chiclayo – 2015	Perú - 2015	Mixto	La finalidad que tiene esta investigación es realizar una interpretación que permita una comparación entre los resultados obtenidos a partir de las entrevistas a los profesores con lo expuesto en el marco teórico, de esta forma sustentarse en base a las perspectivas desarrolladas.	El modelo de gestión por competencias para la empresa Grupo RTP de la ciudad de Chiclayo se basó para esta investigación en la propuesta de Martha Alles, quién plantea esta clasificación a través de dos dimensiones, una llamada las Cardinales y otras las Específicas.	<a href="http://hdl.handle.net/20.500.12423/824">http://hdl.handle.net/20.500.12423/824</a>

Artículo científico	País y Año	Diseño/ Método de estudio	Objetivo	Resumen	Referencia Bibliográfica
“Los programas de capacitación y su influencia sobre el desempeño laboral del personal administrativo de la compañía Mapfre Perú, sede Casa Central, en el año 2015”.	Perú - 2018	Descriptivo	El siguiente trabajo de investigación tiene la finalidad de determinar la influencia de los programas de capacitación sobre el desempeño laboral del personal administrativo de Mapfre Perú	Este proyecto corresponde básicamente a un estudio de investigación donde planteamos dos hipótesis. También, se hizo un trabajo de campo, realizando encuestas a 20 colaboradores administrativos de la compañía que llevaron los programas de capacitación,	<a href="http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/1560">http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/1560</a>
Relación Entre La Motivación Personal Y La Productividad En La Empresa Comercial Bionova S.A.C.	Perú - 2018	correlacional	El objetivo de la investigación es determinar la relación entre la motivación personal y la productividad en la empresa comercial Bionova S.A.C.	en base a los resultados de la investigación es conveniente incentivar por medio de un plan motivacional para mostrar un mayor reconocimiento	<a href="https://hdl.handle.net/11042/3588">https://hdl.handle.net/11042/3588</a>
El desarrollo del talento humano en la Universidad Corporativa Intercorp	Perú - 2017	Mixto	Es un estudio descriptivo el cual tiene como objetivo general analizar las opiniones del docente-empleado de Interbank en el bienio 2013-2014	De la investigación se desprende que el desarrollo de la gestión del talento humano se encuentra trabajado de manera exitosa en la organización, se rescatan la cultura organizacional, los valores y la ventaja competitiva	<a href="http://hdl.handle.net/20.500.12404/8982">http://hdl.handle.net/20.500.12404/8982</a>

Artículo científico	País y Año	Diseño/ Método de estudio	Objetivo	Resumen	Referencia Bibliográfica
Salario Emocional: Diseño de Lineamientos de Fidelización del Talento Humano en el Sector Retail, Caso Supervisores de Tiendas Por Departamento Ripley.	Perú - 2016	Cuantitativa	Elaborar lineamientos de fidelización y la identificación de los beneficios más considerados por los supervisores de Ripley	Hoy en día las personas buscan que sus empleadores les brinden beneficios más allá de lo económico, por lo tanto, los gestores del talento humano debemos desarrollar estrategias y prácticas orientadas a promover y proveer un conjunto de beneficios no monetarios	<a href="http://repositorio.esan.edu.pe/handle/ESAN/664">http://repositorio.esan.edu.pe/handle/ESAN/664</a>
Ambiente Laboral Y Motivación Del Personal En Empresas Aseguradoras De Lima Metropolitana	Perú - 2018	Cuantitativa	El objetivo principal del trabajo es reconocer la relación entre la motivación y el ambiente laboral en agencias comerciales de una aseguradora.	Considero importante estos temas porque la empresa depende mucho de su recurso humano para poder desarrollar sus actividades, mientras más los conozca mejor será la relación laboral y con eso se puede comenzar a determinar qué es lo que se necesita para crear un plan de motivación.	<a href="https://hdl.handle.net/11042/3610">https://hdl.handle.net/11042/3610</a>

Artículo científico	País y Año	Diseño/ Método de estudio	Objetivo	Resumen	Referencia Bibliográfica
La comunicación en la empresa como estrategia para el desarrollo del talento humano	Perú - 2015	Mixta	La investigación tiene como objetivo presentar el rol estratégico que tiene la comunicación en la empresa en el desarrollo del talento humano a través de la gestión de la información, la interacción y la integración,	Los trabajadores son la mayor ventaja competitiva que tiene una empresa y la gestión de estas personas desde la comunicación implica el manejo estratégico de las realidades que intervienen en su aprendizaje, comportamiento y adhesión a la organización.	<a href="https://hdl.handle.net/11042/2196">https://hdl.handle.net/11042/2196</a>
Capacitación por competencias y desempeño laboral en una empresa de Lima Metropolitana	Perú - 2014	Descriptivo	Elevar el desempeño laboral del personal de servicio, mejorar la gestión de personal por parte de la gerencia de recursos humanos,	Se efectuó el análisis y descripción de los puestos de trabajo, luego se diseñaron los modelos por competencias en grados o niveles, según los cargos, después se evaluó el nivel de desempeño de cada uno de los trabajadores.	<a href="http://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/UNALM/2270">http://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/UNALM/2270</a>
Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra	Perú - 2018	Mixto	objetivo principal analizar el impacto que tiene el clima organizacional en el desempeño laboral	las empresas están implementando herramientas para la medición del clima organizacional con la finalidad de identificar los factores que generen un adecuado ambiente laboral	<a href="https://repositorioacademic.o.upc.edu.pe/handle/10757/625954">https://repositorioacademic.o.upc.edu.pe/handle/10757/625954</a>

Artículo científico	País y Año	Diseño/ Método de estudio	Objetivo	Resumen	Referencia Bibliográfica
Metodología para diagnosticar el equilibrio entre la carga laboral y el desempeño	Perú - 2016	Descriptivo	Desarrollar una metodología que logre un equilibrio entre la carga laboral y el desempeño, de esto se desprende la identificación de la relación que existe entre la carga laboral y el desempeño	Permite describir la observación de sus autores al problema, es decir a inferir que la organización del trabajo no está bien distribuida o asignada y además no toma en cuenta la evaluación del desempeño	<a href="https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/620820">https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/620820</a>
Impacto de la inteligencia emocional en el desempeño de los colaboradores en una empresa de tecnología en lima metropolitana	Perú - 2019	Descriptivo	Determinar cuál es el impacto de la Inteligencia Emocional en el desempeño de los colaboradores de una empresa de tecnología en Lima Metropolitana	Se detalla la inteligencia emocional, su importancia variable y su procesamiento y análisis de los datos	<a href="http://hdl.handle.net/10757/626180">http://hdl.handle.net/10757/626180</a>
La gestión del talento y la generación de valor de la empresa	Perú - 2014	Descriptivo	Conocer el valor real del talento que adquirimos y no basta con hacer, sino que hay que hacer bien	En un escenario altamente competitivo, los parámetros estratégicos van cambiando hacia una gestión de talentos, la cual se ha convertido en la clave para el éxito empresarial, ya que sin él, sería prácticamente imposible enfrentar las exigencias actuales y futuras del mercado.	<a href="http://hdl.handle.net/10757/333455">http://hdl.handle.net/10757/333455</a>

Artículo científico	País y Año	Diseño/ Método de estudio	Objetivo	Resumen	Referencia Bibliográfica
Etraining: Aprendizaje Colaborativo Y Desempeño Laboral	México - 2017	Cuantitativa	El objetivo de esta investigación fue indagar el efecto del eTraining usando como técnica didáctica el aprendizaje colaborativo (AC), sobre el desempeño laboral de trabajadores de empresas privadas en México,	El artículo mencionan el proceso de globalización es una tendencia relevante en el desarrollo mundial contemporáneo que implica un cambio sustancial en la organización económica y política de la economía mundial.	<a href="http://10.14201/eks20171845373">http://10.14201/eks20171845373</a>
Impacto de la capacitación en negociación en su aplicación práctica durante su gestión laboral	Perú - 2015	Comparativo	Este artículo busca analizar la literatura existente sobre el impacto de la capacitación en negociación en el desempeño de profesionales.	El presente artículo menciona el estudio de las habilidades personales y complementarias y habilidades técnicas. En la medida que un profesional avanza en su carrera, su desempeño depende cada vez más de sus habilidades personales que de sus conocimientos o habilidades técnicas	<a href="https://doi.org/10.19083/sinergia.2015.410">https://doi.org/10.19083/sinergia.2015.410</a>

Artículo científico	País y Año	Diseño/ Método de estudio	Objetivo	Resumen	Referencia Bibliográfica
Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional	Ecuador - 2018	Hermenéutico	Analizar la influencia de la motivación en el talento humano y determinar los factores que tienen mayor impacto en el desempeño laboral	Un empleado motivado brindará a la empresa un mejor desempeño, desarrollará sentido de pertenencia, fidelidad a lo que hace, reflejando como consecuencia beneficios tanto para la empresa como para los empleados concluyendo que el comportamiento de un empleado en la organización.	<a href="http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientifica/article/view/181">http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientifica/article/view/181</a>
Responsabilidad Social Empresarial en el Contexto de las Relaciones Laborales en las PYMES	Venezuela - 2017	Hermenéutico	Describir la Responsabilidad Social Empresarial en el contexto de las relaciones Laborales y su contexto para generar cambios actitudinales y transformaciones en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES)	La transformación de las políticas de empresariales y la RSE en el contexto de las relaciones laborales y con el medio deben involucrar la práctica responsable y espontánea por parte de las empresas y no como una imposición del Estado, para lograr una visión holística y sistémica con respecto a la RSE, satisfaciendo las necesidades y demandas de su entorno.	<a href="https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2017.2.6.15.286-302">https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2017.2.6.15.286-302</a>



Artículo científico	País y Año	Diseño/ Método de estudio	Objetivo	Resumen	Referencia Bibliográfica
Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos	Colombia-2018	Descriptivo	Realizar la gestión humana, abordada desde sus prácticas en las pequeñas empresas manufactureras del corredor industrial de Boyacá.	Se encontró que hay un incipiente uso de las prácticas debido a la centralización del poder en los dueños de las empresas, la falta de recursos económicos y la falta de estrategias ligadas al importante papel que cumplen las personas dentro de la organización.	<a href="http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v16i02.1569">http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v16i02.1569</a>
Cuestiones sobre gestión de personas	Chile -2018	Descriptivo	Determinar el comportamiento de la administración pública en su organización	Se analizó los comportamientos que emergen de la interrelación de los grupos de trabajo, que permiten avanzar a la obtención del logro de los objetivos planificados para ser alcanzados	<a href="https://search.proquest.com/docview/2262083091?accountid=36937">https://search.proquest.com/docview/2262083091?accountid=36937</a>
La gestión del conocimiento, una política organizacional para la empresa de hoy	Chile - 2018	Descriptivo	Establecer una relación de análisis mediante un estudio de caso con el fin de identificar la pertinencia de un modelo de Gestión del Conocimiento para la actividad organizacional.	Modelo gerencial que llevado a cabo en la organización como estrategia, posibilita no solo el direccionamiento de la misma, sino también el entendimiento de su realidad frente al entorno en el que se desenvuelve.	<a href="https://search.proquest.com/docview/2202737385?accountid=36937">https://search.proquest.com/docview/2202737385?accountid=36937</a>

Artículo científico	País y Año	Diseño/ Método de estudio	Objetivo	Resumen	Referencia Bibliográfica
Prácticas de gestión humana y perfil motivacional	Colombia-2017	Comparativo	Comparar los perfiles motivacionales que se tuvieron en cuenta para el proceso de selección de personal con una segunda aplicación durante el transcurso de este estudio	La influencia que estas prácticas tienen en las condiciones motivacionales internas y externas, y los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, puede afirmarse que no hay cambios en el perfil motivacional.	<a href="http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v36n2a05">http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v36n2a05</a>
Influencia del desempeño laboral en la satisfacción De los trabajadores de financiera confianza, Arequipa, 2017.	Perú -2018	Descriptivo	Tiene por finalidad, determinar la relación que existe entre estas variables y que los resultados obtenidos, sean una fuente de información muy útil para conocer la actual realidad del desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de Financiera Confianza.	En este trabajo de investigación se tocaran temas como contribuir a mejorar la gestión del talento humano, ya que ambos aspectos influyen positiva o negativamente en el clima laboral y consecuentemente en la administración del personal.	<a href="http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5859">http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5859</a>
Las prácticas innovadoras de la gestión humana	Colombia -2017	Descriptivo	Determinar cuáles son las prácticas innovadoras administrativas que poseen las áreas de talento humano en las empresas de la ciudad de Ocaña	El análisis del componente de capital humano del tejido productivo de la ciudad de Ocaña, enmarcado en el proyecto Caracterización de la actividad económica empresarial del municipio de Ocaña.	<a href="http://dx.doi.org/rces.v25n37.a2">http://dx.doi.org/rces.v25n37.a2</a>

Artículo científico	País y Año	Diseño/ Método de estudio	Objetivo	Resumen	Referencia Bibliográfica
Prácticas de gestión humana. observación y análisis en las pequeñas empresas manufactureras del corredor industrial de Boyacá	Colombia-2018	Descriptivo	Realizar la gestión humana, abordada desde sus prácticas en las pequeñas empresas manufactureras del corredor industrial de Boyacá.	Se encontró que hay un incipiente uso de las prácticas debido a la centralización del poder en los dueños de las empresas, la falta de recursos económicos y la falta de estrategias ligadas al importante papel que cumplen las personas dentro de la organización.	<a href="http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v16i02.1569">http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v16i02.1569</a>
Comportamiento organizacional: Análisis a partir de su aplicación en la administración pública	Chile -2018	Descriptivo	Determinar el comportamiento de la administración pública en su organización	Se analizó los comportamientos que emergen de la interrelación de los grupos de trabajo, que permiten avanzar a la obtención del logro de los objetivos planificados para ser alcanzados	<a href="https://search.proquest.com/docview/2262083091?accountid=36937">https://search.proquest.com/docview/2262083091?accountid=36937</a>
Responsabilidad social corporativa: el caso de mutualista pichincha/corporate social responsibility: mutualista	Colombia -2015	Descriptivo	Analizar la responsabilidad social corporativa (RSC) en el sector financiero ecuatoriano mediante el uso del caso específico de Mutualista Pichincha	La empresa Mutualista Pichincha aplica RSC en sus operaciones, que su efecto es positivo y que se refleja principalmente en la imagen de la empresa. Sin embargo, es necesario un mayor esfuerzo por parte de la empresa para cumplir todas las metas relacionadas con RSC	<a href="http://dx.doi.org/10.18566/rces.v23n33a02">http://dx.doi.org/10.18566/rces.v23n33a02</a>

Artículo científico	País y Año	Diseño/ Método de estudio	Objetivo	Resumen	Referencia Bibliográfica
Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en centros de desarrollo tecnológico colombianos	Colombia - 2017	Cuantitativo	Determinar la relación que existe entre el marketing interno y el compromiso organizacional en dos Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos.	La investigación concluyó que una relación positiva moderada y significativa entre el marketing interno y el compromiso organizacional; igualmente se determina que el componente afectivo del compromiso organizacional es el que mayor respuesta tiene a las prácticas de marketing interno	<a href="http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.005">http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.005</a>
Gestión de la calidad: Elemento clave para el desarrollo de las organizaciones	Colombia - 2018	Correlacional	Analizar cómo la gestión de la calidad puede usarse, independientemente del sector, como elemento clave para el desarrollo de las organizaciones	La investigación concluyó que la gestión de calidad sirve de vehículo para alcanzar ventajas competitivas, eficiencia y productividad a través del ciclo de mejora continua.	<a href="https://search.proquest.com/docview/2125262792?accountid=36937">https://search.proquest.com/docview/2125262792?accountid=36937</a>
Un acercamiento a la comprensión del perfil de la inteligencia emocional.	Colombia - 2016	Experimental	Analizar el perfil de inteligencia emocional y social de una muestra de 110 docentes de educación básica primaria, vinculados a diez instituciones educativas de la ciudad de Medellín	La inteligencia emocional le permite al ser humano identificar las competencias que le posibilitan interactuar en comunidad con otros. En la medida en que el maestro o maestra incrementa su nivel de educación, tendrá mayores oportunidades de reconocer su nivel de inteligencia emocional	<a href="http://dx.doi.org/10.11600/1692715x.14122220814">http://dx.doi.org/10.11600/1692715x.14122220814</a>

Artículo científico	País y Año	Diseño/ Método de estudio	Objetivo	Resumen	Referencia Bibliográfica
Gestión De La Complejidad Organizacional En Las Empresas Familiares Venezolanas	Venezuela - 2016	Descriptivo	Analizar la Gestión de la Complejidad Organizacional en las Empresas Familiares Venezolanas	Las empresas familiares requieren establecer nuevos conceptos en la gestión empresarial; tales como, aplicación de las Tics, innovación, creatividad; exigiendo una constante reingeniería organizacional mejorando la competitividad y los resultados empresariales	<a href="https://search.proquest.com/docview/1912190013?accountid=36937">https://search.proquest.com/docview/1912190013?accountid=36937</a>
Análisis De Percepción Sobre Estrategias Administrativas Y El Impacto En La Productividad Laboral	Colombia - 2017	Experimental	Análisis las Estrategias Administrativas y el Impacto En La Productividad Laboral	Las estrategias administrativas que más aportan a la productividad laboral, desde la percepción de los trabajadores están: promover la motivación, promover la satisfacción del trabajador, mantener relaciones de trabajo positivas, manejo de conflictos, y retroalimentación	<a href="http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33">http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33</a>

Artículo científico	País y Año	Diseño/ Método de estudio	Objetivo	Resumen	Referencia Bibliográfica
El Coaching Como Herramienta Para Mitigar La Resistencia Al Proceso De Cambio Organizacional	Argentina- 2017	Descriptivo	Describir la importancia de la herramienta del coaching como una estrategia clave de desarrollo personal que contribuye a la mitigación de la resistencia al cambio y facilita el alineamiento de los objetivos personales a los objetivos organizacionales	La presente investigación se sustentará desde la perspectiva de cambio y aprendizaje, visto como la capacidad de adaptación de las organizaciones y sus actores a las diferentes transformaciones que sufre el entorno interno o externo mediante el aprendizaje, resaltando la importancia del proceso en los modelos mentales de los individuos	<a href="https://search.proquest.com/docview/2080222167?accountid=36937">https://search.proquest.com/docview/2080222167?accountid=36937</a>
Gestión de la felicidad corporativa realizada por nueve empresas de la ciudad de Medellín	Colombia - 2017	Descriptivo	Identificar qué están haciendo los líderes de gestión humana en algunas empresas de la ciudad de Medellín para gestionar la felicidad corporativa	Las empresas se están poniendo en práctica estrategias asociadas con las emociones positivas, el disfrute en el trabajo y la búsqueda de sentido.	<a href="http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v36n2a02">http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v36n2a02</a>
Elaboración De Un Sistema De Acciones Para La Motivación En El Desempeño Laboral Del Personal Docente, Administrativo Y De Servicio De La UCC	Ecuador - 2018	Experimental	Elaborar un sistema de acciones para el desempeño laboral de los empleados de la Universidad Católica de Cuenca, Extensión Canar	Se realizó un diagnóstico para determinar el nivel motivacional de los empleados. La investigación fue un estudio de carácter descriptivo, bajo la modalidad de proyecto factible	<a href="https://search.proquest.com/docview/2119298452?accountid=36937">https://search.proquest.com/docview/2119298452?accountid=36937</a>

Artículo científico	País y Año	Diseño/ Método de estudio	Objetivo	Resumen	Referencia Bibliográfica
Estrategia Para La Mejora De La Comunicación Y La Inteligencia Emocional En Una Empresa De Telecomunicaciones Cnt Ep Tungurahua	Ecuador - 2017	Descriptivo	Determinar la estrategia para la mejora de la comunicación y la inteligencia emocional en una empresa de telecomunicaciones	Las instituciones se encargan de llevar una administración controlada en su recurso humano, estableciéndose estrategias de participación, gestión del talento humano y clima laboral estable, con el objetivo de aplicar un equilibrio en la parte operativa y emocional del personal, creándose un enfoque de negociación y de inteligencia emocional	<a href="https://search.proquest.com/docview/2025787748?accountid=36937">https://search.proquest.com/docview/2025787748?accountid=36937</a>
Modelo Conceptual De Gerencia De La Felicidad	Venezuela - 2018	Descriptivo	Proponer un modelo conceptual de la gerencia de la felicidad, con el fin de posibilitar una mejor comprensión de este fenómeno	Este trabajo se basó en un estudio con un diseño documental. La gerencia de la felicidad debe tener como centro el empleado, desde lo humano organizacional y lo humano empresaria	<a href="https://search.proquest.com/docview/2295368472?accountid=3693">https://search.proquest.com/docview/2295368472?accountid=3693</a>

Artículo científico	País y Año	Diseño/ Método de estudio	Objetivo	Resumen	Referencia Bibliográfica
Competencias Laborales En El Banco Occidental De Descuento	Venezuela -2017	Descriptivo	Identificar las competencias laborales genéricas presentes en el personal que labora en la Vicepresidencia de Compensación y Desarrollo del Banco Occidental de Descuento	Los empleados de la vicepresidencia poseen en alto grado las competencias laborales genéricas, orientación hacia el cliente, trabajo en equipo, comunicación efectiva, innovación, inteligencia emocional y toma de decisiones, constituyéndose así en una fortaleza para la institución.	<a href="https://search.proquest.com/docview/1911616793?accountid=36937">https://search.proquest.com/docview/1911616793?accountid=36937</a>
Estrategia Para La Mejora De La Comunicación Y La Inteligencia Emocional En Una Empresa De Telecomunicaciones	Ecuador -2017	Descriptivo	Establecer capacidades de comunicación e inteligencia emocional en sus empleados	las relaciones interpersonales deben adecuarse a la productividad y al cumplimiento de metas con la intervención de personas que ejecuten un concepto de comunicación e inteligencia emocional, con lo cual, se pone de manifiesto la importancia de aplicar una herramienta de solución a los posibles inconvenientes en los procesos de gestión de talento humano en empresas de telecomunicaciones	<a href="https://search.proquest.com/docview/2025787748?accountid=3693">https://search.proquest.com/docview/2025787748?accountid=3693</a>



Artículo científico	País y Año	Diseño/ Método de estudio	Objetivo	Resumen	Referencia Bibliográfica
Capacitación En Trabajadores: Impacto De Un Programa, Basado En Psicología Positiva Y Habilidades Sociales, En Satisfacción Vital, Satisfacción Laboral Y Clima Organizacional.	Venezuela -2015	Experimental	Determinar la capacitación de los trabajadores basados en psicología positiva y habilidades sociales	Esta investigación valoró la eficacia de una intervención, basada en psicología positiva y habilidades sociales, sobre satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional.	<a href="https://search.proquest.com/docview/1749277467?accountid=36937">https://search.proquest.com/docview/1749277467?accountid=36937</a>
Evaluación De Modalidades De Intervención Para Mejorar Satisfacción Vital, Satisfacción Laboral Y Clima Organizacional	Venezuela -2018	Experimental	Determinar la modalidades que intervienen en la mejora de la satisfacción laboral	Este estudio comparativo examinó la modalidad de aplicación de capacitación más eficaz para mejorar satisfacción vital, satisfacción laboral y percepción de clima organizacional	<a href="https://search.proquest.com/docview/2058577518?accountid=36937">https://search.proquest.com/docview/2058577518?accountid=36937</a>
Percepción de las prácticas de gestión humana y su influencia sobre las dimensiones sociales del clima organizacional en empresas colombianas del sector servicios	Colombia -2017	Cuantitativo	Determinar la influencia de las Prácticas de Gestión Humana (PGH) de alto rendimiento sobre las dimensiones sociales del Clima Organizacional.	La participación en toma de decisiones y la evaluación de desempeño predicen las percepciones de Apoyo del Jefe. Se concluye que las prácticas de gestión humana inciden de manera importante en el clima organizacional.	<a href="http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v36n1a02">http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v36n1a02</a>

Artículo científico	País y Año	Diseño/ Método de estudio	Objetivo	Resumen	Referencia Bibliográfica
Desafíos del sector agropecuario colombiano tras la firma del acuerdo de promoción comercial entre estados unidos y Colombia	Colombia -2019	Descriptivo	Determinar cómo se vieron afectadas las condiciones laborales del sector agropecuario colombiano, dentro del marco de efectos sociales, tras la firma del acuerdo de promoción comercial entre Colombia y Estados Unidos.	las condiciones laborales del sector agropecuario colombiano, dentro del marco de efectos sociales, tras la firma del acuerdo de promoción comercial entre Colombia y Estados Unidos no se vieron afectadas de manera positiva	<a href="http://dx.doi.org/10.14482/j&amp;d.v27i1.10432">http://dx.doi.org/10.14482/j&amp;d.v27i1.10432</a>
La Asociación Entre El Apoyo Organizacional Con El Clima Organizacional Y La Sintomatología Depresiva.	Colombia -2019	Descriptiva	verificar si el clima organizacional y la sintomatología depresiva predicen el apoyo organizacional, así como realizar análisis complementares considerando variables sociodemográficas	Los modelos de regresión que mejor explicaron el apoyo organizacional fueron compuestos por dimensiones del clima organizacional, y que la sintomatología depresiva no ejerció ninguna influencia	<a href="https://search.proquest.com/docview/2260974096?accountid=36937">https://search.proquest.com/docview/2260974096?accountid=36937</a>
Indicadores De Responsabilidad Social Empresarial Basados En El Pacto Mundial De Las Naciones Unidas Y El Global Reporting Initiative Para Evaluar La Gestión De Los Agentes Comercializadores Y Distribuidores De Energía En Colombia	Colombia -2018	Descriptivo	Determinar una metodología estratégica para la gestión empresarial a partir de la elaboración de indicadores bajo el marco de las guías del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (ONU) y el Global Reporting Initiative (GRI4)	La información parte del análisis de cinco referentes de la ONU: Declaración Universal de los Derechos Humanos; Declaración de la Organización Internacional para el Trabajo; Declaración de Río sobre Medio Ambiente y el Convenio de las N.U.	<a href="http://dx.doi.org/10.23850/2565035.1360">http://dx.doi.org/10.23850/2565035.1360</a>

Artículo científico	País y Año	Diseño/ Método de estudio	Objetivo	Resumen	Referencia Bibliográfica
Factores Clave En Marketing Enfoque: Empresas Servicios. De	Venezuela -2016	Descriptivo	Identificar los factores claves de éxito en el área de marketing y describirlos como aliados gerenciales para las empresas que desean posicionarse en el mercado bajo un buen desempeño sostenible	La investigación busca que las acciones de marketing en las empresas de servicios deben enfocarse al bienestar, tanto de la organización, como el de los usuarios, tanto en el medio ambiente, como económico, social y tecnológico, caracterizadas por la ética, el desarrollo sustentable y la transparencia para responder de manera adecuada	<a href="https://search.proquest.com/docview/1912192293?accountid=36937">https://search.proquest.com/docview/1912192293?accountid=36937</a>
Capital Intelectual: Modelo Estratégico Para La Calidad De Servicio En Organizaciones Inteligentes	Venezuela -2016	Descriptivo	Analizar el capital intelectual como modelo estratégico para la calidad de servicio en organizaciones inteligentes del Municipio Maracaibo, Estado Zulia, Venezuela	Se desarrollan al capital humano, estructural y clientelar aumentando así los activos intangible que cada colaborador posee (valores, actitudes, habilidades y conocimientos), asimismo, algunas veces demuestran sus mejores actitudes y disposiciones para responder a las inquietudes además de atender las solicitudes de los usuarios utilizando confianza, responsabilidad, seguridad y empatía	<a href="https://search.proquest.com/docview/1911616437?accountid=36937">https://search.proquest.com/docview/1911616437?accountid=36937</a>

Artículo científico	País y Año	Diseño/ Método de estudio	Objetivo	Resumen	Referencia Bibliográfica
La Cultura Organizacional: Abordaje Conceptual Y Delimitación De Variables Para Su Estudio.	Ecuador -2018	Mixto	El objetivo del presente estudio es esclarecer el concepto de cultura organizacional y delimitar variables objetivas que permitan su valoración al interior de las organizaciones,	En la actualidad las organizaciones se enfrentan a constantes retos en correspondencia con las expectativas del mundo globalizado. Esto lleva al desarrollo de las organizaciones y las relaciones laborales, siendo el personal la clave del éxito por encontrarse detrás de todo proceso de gestión.	<a href="http://ecociencia.ecotec.edu.ec/articulo?id_a=131">http://ecociencia.ecotec.edu.ec/articulo?id_a=131</a>
Siete Competencias Gerenciales Apalancadas Por La Inteligencia Emocional: Aplicación De La Indagación Apreciativa En Una Empresa Colombiana	Colombia -2016	Descriptivo	Determinar las competencias gerenciales apalancadas por la inteligencia emocional	Se llevó a cabo un proceso de Indagación Apreciativa a lo largo de dos años basado en un modelo de siete competencias gerenciales básicas (autoconciencia y maestría del contexto, automotivación y gestión, autorregulación y empatía, pensamiento estratégico e innovación, comunicación apreciativa y asertiva, negociación contextualizada y manejo de conflictos, actitud colaborativa y construcción de equipos) para TERRANUM	<a href="http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v35n2a04">http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v35n2a04</a>

Artículo científico	País y Año	Diseño/ Método de estudio	Objetivo	Resumen	Referencia Bibliográfica
Propuesta Para La Implementación De Un Centro De Evaluación En Competencias Laborales Para Las Pymes En La Universidad De Sonora: Journal Of Strategic Studies Journal Of Strategic Studies.	Colombia -2016	Descriptivo	Determinar las propuestas para la implementación de un centro de evaluación en competencias laborales para las PYMES.	La investigación se realiza con el propósito de presentar ante las instancias correspondientes de la Universidad de Sonora, un proyecto que propone la implementación de un centro de evaluación en competencias laborales con el fin de certificar en normas de competencia laboral a usuarios de pequeñas y medianas empresas de la localidad.	<a href="http://dx.doi.org/rces.v24n36.a3">http://dx.doi.org/rces.v24n36.a3</a>
Caracterización De Los Profesionales De La 'Generación Millennials' De Arica Y Parinacota, Chile, Desde Una Mirada Del Capital Intelectual	Chile - 2016	Descriptivo	Analizar las características de los profesionales de la generación Millennials de Arica y Parinacota Chile	Esta investigación caracteriza a los profesionales Millennials con un enfoque desde su capital intelectual. Es decir, describe la red de relaciones entre los capitales humano, relacional, de renovación y desarrollo, y su impacto en la empleabilidad, satisfacción y remuneración de los profesionales de la Región de Arica y Parinacota de Chile.	<a href="https://search.proquest.com/docview/1851706313?accountid=36937">https://search.proquest.com/docview/1851706313?accountid=36937</a>

Artículo científico	País y Año	Diseño/ Método de estudio	Objetivo	Resumen	Referencia Bibliográfica
Propuesta Pedagógica Para El Mejoramiento Del Clima Organizacional	Colombia -2019	Descriptivo	Analizar propuestas Pedagógica Para El Mejoramiento Del Clima Organizacional	Esta investigación pretende explorar la aplicación de una estrategia pedagógica, particularmente basada en la pedagogía dialogante, aplicada mediante talleres secuenciales con herramientas didácticas tradicionales, sumadas y articuladas a las encuestas, que contribuyeron a explorar los mecanismos aplicados para mejorar el trabajo en equipo al interior de una empresa de telecomunicaciones.	<a href="http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674">http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674</a>
La Responsabilidad Social Empresarial Un Desafío Para La Sostenibilidad De Las Empresas Del Ecuador.	Ecuador -2018	Descriptivo	Analiza el rol de la responsabilidad social empresarial (RSE) como un desafío para la sostenibilidad de las empresas	Los resultados encontrados se enfocan a los productos y servicios de calidad para atraer más clientes en un 97%, contribución con la sociedad para lograr una buena imagen corporativa con el 76%, calidad de vida de los empleados y mejora del ambiente laboral en un 86%.	<a href="https://search.proquest.com/docview/2166773804?accountid=36937">https://search.proquest.com/docview/2166773804?accountid=36937</a>

## CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

La búsqueda para la revisión sistemática se realizó en el marco de años comprendidos entre los años 2014 al 2019, en donde se buscó mediante revistas científicas y repositorios institucionales, siendo el número de 80 artículos, relacionadas al tema de “El Desarrollo del Talento Humano en el Desempeño Laboral durante los últimos 5 años”, donde se buscó información de toda Latinoamérica, se encontraron ciertas limitaciones que dificultaron la ubicación de información relevante para el presente trabajo, entre ellas se puede mencionar que los artículos aparecían en idioma de inglés y algunos artículos buscados su nacionalidad no eran de Latinoamérica por lo que se descartaron.

Los hallazgos descritos demostraron que el talento humano tiene una influencia dentro del desempeño laboral dentro de una organización, desde los diferentes campos de acción del profesional. La metodología empleada para esta investigación se basó en revisiones sistemáticas de la literatura científica, aportando a la síntesis del conocimiento. Ciertas limitaciones presentadas fue contar con enfoques descritos fue sobre cómo la empresa podría valorar más la eficiencia del profesional a su cargo y que tendría que realizar como empleador para el desarrollo del trabajador en la empresa.

La pregunta ¿Cómo Influye el Talento Humano en el desempeño Laboral dentro de una empresa Comercial? se ha podido determinar que el talento humano es un factor esencial en una organización y que influye en el desempeño laboral dentro de una empresa comercial, porque es el recurso necesario para cumplir los objetivos trazados dentro de una organización. Para ello, es necesario contar con una planeación de carrera y vida de los trabajadores, para saber cuáles son sus necesidades a mediano y largo plazo. De esta manera los colaboradores puedan trazarse una meta profesional real y trabajen constantemente para alcanzarlas, todo esto alineado a la visión de la empresa.

Por otro lado, después de la búsqueda de información y verificación con la información de los demás países latinoamericanos se ha podido observar que las empresas comerciales nuestro país no tienen un adecuado control con las actividades relacionadas con el talento humano debido a que solo buscan rentabilidad en los ingresos de la empresa.

Por lo expuesto, se recomienda que las empresas comerciales peruanas puedan impulsar, motivar, fidelizar y desarrollar a su personal, para convertirlos en buenos trabajadores fidelizados por la organización, esto quiere decir, estar comprometidos con nuevas prácticas empresariales, implementación de una cultura organizacional influyente mediante la aplicación de plan de incentivos que puede ser económicos y no económicos, el mismo que deberá sustentarse con las expectativas de crecimiento de los colaboradores, generar confianza y seguridad en ambos.



## REFERENCIAS:

Ccoicca, E. (2017). Relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Ensil E.I.R.L. Huancayo; 2016 – 2017. (Tesis de Pregrado), Escuela Académico Profesional de Administración, Universidad Continental, Huancayo, Perú. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12394/3757>

Cárdenas, A. (2018). Mejora del desempeño laboral mediante la implementación de la metodología 5S's en el área de impresión de la empresa Soluciones Gráficas SAC –

Huancayo - 2017. (Tesis de Pregrado), Escuela Académico Profesional de Ingeniería Industrial, Universidad Continental, Huancayo, Perú. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12394/4935>

Chile, S. (2018). Gestión De Recursos Humanos Y Gestión Del Talento Humano (Trabajo De Suficiencia Profesional), Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3679>

Lobo, C. A. (2017). Gestión del Talento Humano. Lima. Recuperado el 30 de Setiembre de 2019 de <http://digitk.areandina.edu.co/repositorio/handle/123456789/1484>

Ramírez, M. & La Cruz O. (2017). “El clima organizacional en una empresa de alimentos y bebidas en el área de lácteos en la ciudad de Lima en el año 2016”. (Tesis de Pregrado), Universidad Privada del Norte, Lima, Perú. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/12855>

Álvarez, I. D. M., & Black, W. E. R. (2016). El clima organizacional y su incidencia en el rendimiento del talento humano en las pymes del sector comercial. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, Ecuador. Recuperado de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/talento.html>

Ramírez M. R., & Chacón Z. H., & Valencia A. K., Gestión Del Talento Humano Como Estrategia Organizacional En Las Pequeñas Y Medianas Empresas. *Revista Electrónica Arbitrada del Centro de Investigación de ciencias Administrativas y Gerenciales*. Vol. 16 Núm. 1 (2018). Recuperado de <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/2929>

Ayme H. C. (2018). Causas y efectos del estrés laboral en el área de atención al cliente en Sedapar S.A. de Arequipa primer semestre del 2017. (Tesis de Pregrado), Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa. Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6223/RIayhucl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cueva Hernández, K. C., & Hernández Colina, I. F. (2016). Aplicación de un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del centro comercial Elektra del óvalo mochica, Trujillo 2015 (Tesis de Pregrado), Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1416?mode=full>

Pérez Andino, E. (2019). Modelo de Gestión de Talento Humano para las empresas comercializadoras de ropa e implementos deportivos. Caso: Marathon Sports. (Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Ingeniero en Administración de Empresas). Universidad Central Del Ecuador (UCE). Quito, Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/19301>

Agudelo-Orrego, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Revista Entramado*, 15(1), 116–137. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>

Pérez Mayo, A. R., Vázquez García, Á. W., & Levín Kosberg, S. (2015). El control de gestión y el talento humano: conceptos y enfoques. *Universidad & Empresa*, 17(29), 13–33. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.29.2015.01>

García Marín, I. (2016). El Buen Gestor Del Talento Humano: Retos Y Necesidades De Capacitación. *Debates IESA*, 21(1), 38–41. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=shib&db=fua&AN=117402697&lang=es&site=ehost-live&custid=s4509042>

Liconá, N. A., García, M. A., Peña, N. A., & Guízar Mendoza, J. M. (2018). Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales. *Nova Scientia*, 10(21), 423–440. <https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406>

Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 23(83), 223–245. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=shib&db=sih&AN=137254797&lang=es&site=ehost-live>

Es la hora de intensificar la gestión del talento humano. (2018). *Portafolio*, Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2034672517?accountid=36937>

Cuesta S. A., Fleitas T. S., García F. V., Hernández D. I., A. L. Andrés, & M. M. Leonel. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Ingeniería Industrial*, 39(1), 24-35. Recuperado en 14 de octubre de 2019, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362018000100004&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000100004&lng=es&tlng=es).

Enciso, C. E. P., & Villamizar, O. L. D. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá DC. *Suma de negocios*, 5(11), 39-48. DOI: [10.1016/S2215-910X\(14\)70018-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70018-7)

Cayotopa, A. (2017). Gestión por competencias para el talento humano en la empresa Grupo RTP SAC, Chiclayo 2015. (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperada de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/824>

Bernal G. (2018). “Los programas de capacitación y su influencia sobre el desempeño laboral del personal administrativo de la compañía Mapfre Perú, sede Casa Central, en el año 2015”. (Trabajo de Investigación). Universidad Tecnológica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/1560>

Macedo, P. (2018). Relación entre la motivación personal y la productividad en la empresa comercial Bionova S.A.C. (Trabajo de Suficiencia Profesional de licenciatura en Administración de Empresas). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y

Empresariales. Programa Académico de Administración de Empresas. Lima, Perú.

Recuperado de <https://hdl.handle.net/11042/3588>

Tinoco Escalante, R. (2017) El desarrollo del talento humano en la Universidad Corporativa Intercorp. (Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú).

Recuperada de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/8982>

Moreno, L. & Paredes S. (2016). Salario Emocional: Diseño de Lineamientos de Fidelización del Talento Humano en el Sector Retail, Caso Supervisores de Tiendas Por Departamento Ripley. (Tesis de Maestría) Universidad Esan. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.esan.edu.pe/handle/ESAN/664>

Miranda, M. (2018). Ambiente laboral y motivación del personal en empresas aseguradoras de Lima Metropolitana (Trabajo de Suficiencia Profesional de licenciatura en Administración de Empresas). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Programa Académico de Administración de Empresas. Lima, Perú.

Recuperado de <https://hdl.handle.net/11042/3610>

Yarlequé, A. (2015). La comunicación en la empresa como estrategia para el desarrollo del talento humano. Artículo de investigación de grado no publicada de Comunicación. Universidad de Piura. Facultad de Comunicación. Piura, Perú. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11042/2196>

Rodríguez N. (2014) Capacitación Por Competencias Y Desempeño Laboral En Una Empresa De Lima Metropolitana. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Agraria La Molina. Lima, Perú. Recuperado de

<http://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/UNALM/2270>

Altez, E. E., & Arias, L. E. (2019). Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018. (Tesis de Pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. DOI: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625954>

Hirota, L., Pino, A. (2016). Metodología Para Diagnosticar El Equilibrio Entre La Carga Laboral Y El Desempeño (Tesis de Maestría). Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas Escuela de Postgrado, Lima, Perú. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10757/620820>

Rivero, B., Raquel, K., Rubiano, T., & Lucía, O. (2019). Impacto de la inteligencia emocional en el desempeño de los colaboradores en una empresa de tecnología en lima metropolitana (Trabajo de Investigación). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)., Lima, Perú. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10757/626180>

Gutierrez Alvarado, J. (2013). La gestión del talento y la generación de valor de la empresa. Sinergia E Innovación, 0(15). Consultado de <http://hdl.handle.net/10757/333455>

García, J. (2017). Las competencias genéricas y su relación con el desempeño laboral en las pymes – Lima Metropolitana. Tesis (Doctora en Ciencias Administrativas). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas. Unidad de Posgrado. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5883>

Velásquez D., A. (2017). eTraining: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral. Education In The Knowledge Society (EKS), 18(4), 53-73. doi: [10.14201/eks20171845373](https://doi.org/10.14201/eks20171845373)

Talavera O., (2015) Impacto de la capacitación en negociación en su aplicación práctica durante su gestión laboral. Sinerg. innov. Vol. 3, Num. 1 - ene-jun2015, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. DOI: <https://doi.org/10.19083/sinergia.2015.410>

González L., H. (2018). La Selección Del Talento Humano en Las Medianas Empresas Del Sector Comercio De Xalapa, Veracruz, Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De Su Personal. Revista Ciencia Administrativa, 131–141. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=shib&db=bsu&AN=138598847&lang=es&site=ehost-live>

Peña Rivas, H., & Villón Perero, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Revista Scientific, 3(7), 177-192. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Villegas González, Y. (2017). Responsabilidad Social Empresarial en el Contexto de las Relaciones Laborales en las PYMES. Revista Scientific, 2(6), 286-302. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2017.2.6.15.286-302>

Ceballos, E. J. A., & Arias, A. V. (2018). La gestión del conocimiento, una política organizacional para la empresa de hoy. Ingeniare : Revista Chilena De Ingenieria, 26(4), 673-684. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2202737385?accountid=36937>

Jaramillo, P. A. A., & Posada, A. S. (2017). Prácticas de gestión humana y perfil motivacional. análisis en una empresa mediana del sector transporte de la ciudad de

Medellín. Revista Interamericana De Psicología Ocupacional, 36(2), 58-68. Recuperado de: DOI: <http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v36n2a05>

Ascanio, J. G. A., Trillos, R. A. B., & Bautista, D. W. R. (2017). Las prácticas innovadoras de la gestión humana: Una necesidad estratégica de las microempresas: Journal of strategic studies journal of strategic studies. Revista Ciencias Estratégicas, 25(37), 15-24. Recuperado de: DOI: <http://dx.doi.org/rces.v25n37.a2>

Báez, E., Vargas, S. M. Z., & Moreno, O. R. M. (2018). Prácticas de gestión humana. observación y análisis en las pequeñas empresas manufactureras del corredor industrial de boyacá. Encuentros, 16(2), 157-168. Recuperado de: DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v16i02.1569>

Morejón, M. (2018). Comportamiento organizacional: Análisis a partir de su aplicación en la administración pública. Revista Enfoques, 16(29), 1-16. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2262083091?accountid=36937>

Altamirano-Velásquez, A., Rendón-Salazar, A., & Sánchez-Riofrío, A. M. (2015). Responsabilidad social corporativa: el caso de mutualista pichincha/corporate social responsibility: mutualista pichincha/responsabilidades social corporativa: o caso mutual pichincha: journal of strategic studies journal of strategic studies. Revista Ciencias Estratégicas, 23(33), 31-40. Recuperado de: DOI: <http://dx.doi.org/10.18566/rces.v23n33a02>

Jaimes, D. L. A., Estepa, J. M. S., & Uribe, A. R. F. (2017). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en centros de desarrollo tecnológico



colombianos. *Estudios Gerenciales*, 33(142), 95-101. Recuperado de: DOI:  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.005>

Palma, H. G. H., Parejo, I. B., & Sierra, D. M. (2018). Gestión de la calidad: Elemento clave para el desarrollo de las organizaciones. *Criterio Libre*, 16(28), 179-195. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2125262792?accountid=36937>

Isaza-Zapata, G., & Calle-Piedrahíta, J. S. (2016). Un acercamiento a la comprensión del perfil de la inteligencia emocional. *Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14(1), 331-345. Recurado de: DOI:  
<http://dx.doi.org/10.11600/1692715x.14122220814>

Migdlis del, C. G. (2016). Gestión de la complejidad organizacional en las empresas familiares venezolanas. *Revista orbis*, 11(33), 56-81. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1912190013?accountid=36937>

Suárez castro, r. m., yolima, a. r., & Natalia muñoz, p. (2017). análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. *Revista De Ingeniería, Matemáticas y Ciencias De La Información*, 4(8). Recuperado de: DOI:  
<http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33>

Álvarez, V., Emilio Villavicencio, & Arguello, I. S. O. (2017). el coaching como herramienta para mitigar la resistencia al proceso de cambio organizacional. *Palermo Business Review*, (16), 83-100. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2080222167?accountid=36937>

Posada, G. P. A., & Posada, A. S. (2017). Gestión de la felicidad corporativa realizada por nueve empresas de la ciudad de Medellín. *Revista Interamericana De Psicología Ocupacional*, 36(2), 21-35. Recuperado de: DOI: <http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v36n2a02>

Rosa Elis, B. H., Espín Olea, M. E., & Eduardo Rubén Espín Moya. (2015). Tendencias de la gestión de talento humano en el sector público. *revista científica ecociencia*, 2(2) Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1827465187?accountid=36937>

Ordoñez Espinoza, C. G., & Mariory Prisila, O. G. (2018). Elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la universidad católica de cuenca, extensión cañar. *3c Empresa*, 7(3), 10-27. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2119298452?accountid=36937>

Osmany Pérez Barral, Daniela Judith Bermúdez, S. M., Johana, P. A., & Mónica del Rocío Alarcón, Quinapanta Mgs. (2017). Estrategia para la mejora de la comunicación y la inteligencia emocional en una empresa de telecomunicaciones cnt ep Tungurahua strategy for the improvement of communication and emotional intelligence in a telecomunicación Company cnt ep Tungurahua. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 4(5) Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2025787748?accountid=36937>

Jaime González Díaz, Enrique, O. D., & Diego, C. A. (2018). Modelo conceptual de gerencia de la felicidad. *Revista Orbis*, 14(41) Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2295368472?accountid=3693>

Coste, H., Lugo, Z., Zambrano, E., & García, C. (2017). Competencias laborales en el banco occidental de descuento. *Revista Orbis*, 12(36), 45-64. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1911616793?accountid=36937>

Osmany Pérez Barral, Daniela Judith Bermúdez, S. M., Johana, P. A., & Mónica del Rocío Alarcón, Quinapanta Mgs. (2017). Estrategia Para La Mejora De La Comunicación Y La Inteligencia Emocional En Una Empresa De Telecomunicaciones Cnt Ep Tungurahua Strategy For The Improvement Of Communication And Emotional Intelligence In A Telecommunication Company Cnt Ep Tungurahu. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 4(5) Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2025787748?accountid=3693>

Veloso-Besio, C., Cuadra-Peralta, A., Gil-Rodríguez, F., Quiroz-Cornejo, Á., & Meza-Castro, S. (2015). Capacitación en trabajadores: impacto de un programa, basado en psicología positiva y habilidades sociales, en satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional. *Interciencia*, 40(11), 736-743. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1749277467?accountid=36937>

Veloso-Besio, C., Gil-Rodríguez, F., González-Acuña, D., Cuadra-Peralta, A., & valenzuela-carrera, v. (2018). Evaluación de modalidades de intervención para mejorar satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional. *Interciencia*, 43(5), 336-342. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2058577518?accountid=36937>

María dela villa, m. J., & sergio, g. S. (2018). Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles influence of emotional intelligence

in job satisfaction in spanish workers. *Psicología desde El Caribe*, 35(1) Recuperado de:  
<https://search.proquest.com/docview/2021779385?accountid=36937>

Bedoya, L. M. G., & Salazar, E. G. (2017). Percepción de las prácticas de gestión humana y su influencia sobre las dimensiones sociales del clima organizacional en empresas colombianas del sector servicios. *Revista Interamericana De Psicología Ocupacional*, 36(1), 23-33. doi:<http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v36n1a02>

Peña Rivas, H., & Villón Perero, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. Recuperado de:  
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Villegas González, Y. (2017). Responsabilidad Social Empresarial en el Contexto de las Relaciones Laborales en las PYMES. *Revista Scientific*, 2(6), 286-302. Recuperado de:  
<https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2017.2.6.15.286-302>

Ceballos, E. J. A., & Arias, A. V. (2018). La gestión del conocimiento, una política organizacional para la empresa de hoy. *Ingeniare : Revista Chilena De Ingeniería*, 26(4), 673-684. Recuperado de:  
<https://search.proquest.com/docview/2202737385?accountid=36937>

Jaramillo, P. A. A., & Posada, A. S. (2017). Prácticas de gestión humana y perfil motivacional. análisis en una empresa mediana del sector transporte de la ciudad de Medellín. *Revista Interamericana De Psicología Ocupacional*, 36(2), 58-68. Recuperado de: DOI: <http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v36n2a05>

Ascanio, J. G. A., Trillos, R. A. B., & Bautista, D. W. R. (2017). Las prácticas innovadoras de la gestión humana: Una necesidad estratégica de las microempresas: *Journal of strategic studies journal of strategic studies*. *Revista Ciencias Estrategicas*, 25(37), 15-24. Recuperado de: DOI: <http://dx.doi.org/rces.v25n37.a2>

Báez, E., Vargas, S. M. Z., & Moreno, O. R. M. (2018). Prácticas de gestión humana. observación y análisis en las pequeñas empresas manufactureras del corredor industrial de boyacá. Encuentros, 16(2), 157-168. Recuperado de: DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v16i02.1569>

Morejón, M. (2018). Comportamiento organizacional: Análisis a partir de su aplicación en la administración pública. Revista Enfoques, 16(29), 1-16. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2262083091?accountid=36937>

Altamirano-Velásquez, A., Rendón-Salazar, A., & Sánchez-Riofrío, A. M. (2015). Responsabilidad social corporativa: el caso de mutualista pichincha/corporate social responsibility: mutualista pichincha/responsabilidades social corporativa: o caso mutual pichincha: journal of strategic studies journal. (Tesis de Pregrado), Arequipa, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5859>

Nando, M. A., & Abad, M. B. (2016). Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje. Palibrio. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=UTGvDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=Talento+Humano+en+Empresas+Comerciales&ots=aAGPWKIOiC&sig=4a4I2\\_3lSuiwiGlTnSMcBephQ7Q#v=onepage&q=Talento%20Humano%20en%20Empresas%20Comerciales&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=UTGvDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=Talento+Humano+en+Empresas+Comerciales&ots=aAGPWKIOiC&sig=4a4I2_3lSuiwiGlTnSMcBephQ7Q#v=onepage&q=Talento%20Humano%20en%20Empresas%20Comerciales&f=false)

Gabriela Rivero, A., & Enrique Dabos, G. (2017). Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura. Estudios Gerenciales, 33(142), 39–51. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.003>

Martín Toscano, E. (2015). Los retos de mejorar la gestión del talento en las organizaciones. Capital Humano, 28(296), 20–22. Retrieved from

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=shib&db=fua&AN=112828841&lang=es&site=ehost-live>

Ascanio, J. G. A., Trillos, R. A. B., & Bautista, D. W. R. (2017). Las prácticas innovadoras de la gestión humana: Una necesidad estratégica de las microempresas: *Journal of strategic studies journal of strategic studies*. *Revista Ciencias Estratégicas*, 25(37), 15-24. Recuperado de: <http://dx.doi.org/rces.v25n37.a2>

Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Alles, M. Cuestiones sobre gestión de personas: qué hacer para resolverlas, Ediciones Granica, 2015. ProQuest Ebook Central, Recuperado de: <http://ebookcentral.proquest.com/lib/upnpe/detail.action?docID=4536608>.

Bedoya, L. M. G., & Salazar, E. G. (2017). Percepción de las prácticas de gestión humana y su influencia sobre las dimensiones sociales del clima organizacional en empresas colombianas del sector servicios. *Revista Interamericana De Psicología Ocupacional*, 36 (1), 23-33. doi: <http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v36n1a02>

Amanda, V. P., Shounyk Mayuri, A. B., Viryinia Andrea, B. R., & Ramírez Valencia, P. A. (2019). Desafíos del sector agropecuario colombiano tras la firma del acuerdo de promoción comercial entre estados unidos y Colombia. *Investigación & Desarrollo*, 27(1), 6-49. doi: <http://dx.doi.org/10.14482/i&d.v27i1.10432>

Takahashi, L. T., Makilim, N. B., Hugo, F. C., & Marín Rueda, F. J. (2019). La asociación entre el apoyo organizacional con el clima organizacional y la sintomatología depresiva. *Psicología Desde El Caribe*, 36(1) Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/2260974096?accountid=36937>

Yan, C. U., Quiñones, E., & Carruyo, N. (2016). Capital Intelectual: Modelo Estratégico Para La Calidad De Servicio En Organizaciones Inteligentes. *Revista Orbis*, 12(35), 3-17. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1911616437?accountid=36937>

Mónica del Pilar Llanos, Encalada Mgs, & Rosa Elis, B. H. (2018). LA CULTURA ORGANIZACIONAL: ABORDAJE CONCEPTUAL Y DELIMITACIÓN DE VARIABLES PARA SU ESTUDIO. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 5(2) Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2036807098?accountid=36937>

Salgado, C. (2016). Siete competencias gerenciales apalancadas por la inteligencia emocional: Aplicación de la indagación apreciativa en una empresa colombiana

*Revista Interamericana De Psicología Ocupacional*, 35(2), 90-102. doi: <http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v35n2a04>

Grajeda, R. P. G. (2016). Propuesta para la implementación de un centro de evaluación en competencias laborales para las pymes en la universidad de sonora: *Journal of strategic studies journal of strategic studies*. *Revista Ciencias Estratégicas*, 24(36), 291-314. doi: <http://dx.doi.org/rces.v24n36.a3>

Varas, A., & Yáñez, T. (2016). CARACTERIZACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE LA 'GENERACIÓN MILLENNIALS' DE ARICA Y PARINACOTA, CHILE, DESDE UNA MIRADA DEL CAPITAL INTELECTUAL. *Interciencia*, 41(12), 812-818. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1851706313?accountid=36937>

Rodríguez, D. , Alejandro Cort, & Pacheco, S. L. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. *Encuentros*, 17(1), 145-161. doi: <http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674>

Tapia, A. G., María, I. G., Sandra, P. J., & Balseca Castro, J. E. (2018). LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL UN DESAFÍO PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LAS EMPRESAS DEL ECUADOR. *3C Empresa*, 7(4), 68-89. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2166773804?accountid=36937>

Sánchez, D. (2018). Técnicas de selección utilizadas para la gestión del talento humano en tiendas por departamento del municipio Maracaibo. CICAG. Volumen. 15, N° 2. (Pp. 95-107).

Bolet, M. (2016). Gestión estratégica del talento. Tesis de pregrado. Graduado en Administración y Dirección de Empresas Universidad Politécnica de Cartagena. Colombia.

Cuesta, A. (2015). Gestión del talento humano y del conocimiento. (Quinta edición). Ediciones ECOE. Colombia

García, J.; Durán, S.; Parra, M.; Márceles, V. (2017). Dirección estratégica del talento humano para el fomento de valores en los cuerpos policiales venezolanos. Revista Espacios. Volumen 38, N°3. Venezuela. (Pp. 16-27).

**Haga clic o pulse aquí para escribir texto.**