



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración y Negocios Internacionales

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL: UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA CIENTÍFICA ENTRE LOS AÑOS 2016 y 2021"

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autor:

Richard Aroni Huachaca

Asesor:

Mg. Gisela Analy Fernández Hurtado

Lima - Perú

2021

DEDICATORIA

A mi familia, por ser el modelo de aprendizaje y lucha continua, gracias a su apoyo incondicional, e iniciado este gran camino que me llevará a cumplir uno de mis anhelos más profundos.

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por ser el pilar más grande en nuestras vidas que nos da la fuerza para seguir adelante. A mi familia, que me brindan su apoyo incondicional para realizar cada una de nuestras actividades.

INDICE

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS.....	6
RESUMEN.....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	10
CAPÍTULO III. RESULTADOS	14
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES	29
REFERENCIAS	31

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Artículos encontrados en la revisión según las palabras clave utilizadas	11
Tabla 2. Artículos incluidos en la revisión basados en los criterios	14
Tabla 3. División de fuentes según enfoque del autor con relación al tema	19
Tabla 4. Matriz de selección del enfoque de gestión del talento humano	26
Tabla 5. Matriz de selección del enfoque de desempeño laboral	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Porcentaje de artículos encontrados por tipo de fuente	15
Figura 2. Porcentaje de artículos encontrados por tipo de fuente	16
Figura 3. Cantidad de artículos encontrados por país	16
Figura 4. Cantidad de artículos seleccionados por revista	17
Figura 5. Porcentaje de artículos según su enfoque	17
Figura 6. Cantidad de artículos según el instrumento empleado	18

RESUMEN

La presente investigación se trata de una revisión literaria sobre la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral, para ello se realizó una búsqueda exhaustiva de investigaciones situadas en el contexto global entre los años 2016 a 2021 sobre el tema con el propósito de determinar que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral.

Dicha información fue obtenida de las bases de datos Dialnet, Proquest, Scielo, Ebsco Host, Redalyc y Google Académico, aplicando como criterios de inclusión la búsqueda por palabras claves, la relevancia con el tema de investigación y la antigüedad en un periodo desde 2016 al 2021 se obtuvieron 23 fuentes de las cuales se analizaron 15.

Al analizar los resultados, se identifica que, desde diversos enfoques de autores, se determina efectivamente que la gestión del talento humano y buenas prácticas en su gestión influyen en el desempeño laboral. A pesar de la limitación de tiempo y el tipo de fuente, se logró cumplir con el objetivo de la investigación.

La presente revisión literaria se enfoca en la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral; para ello, identifica las dimensiones que constituyen la gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral; así mismo las implicancias de este último dentro de una empresa u organización.

PALABRAS CLAVES: Gestión del talento humano, desempeño laboral, productividad, capacidades, liderazgo.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

En un mundo de globalización y constantes cambios, el talento humano viene a ser el recurso más importante de todas las empresas para el logro del éxito, cuando se habla de talento humano no se hace referencia únicamente a una de las habilidades de un sujeto, sino que abarca el fenómeno del talento humano de manera integral (Maturana y Andrade, 2019).

Es por ello, que comúnmente se dice que el talento humano tiene un enfoque multidimensional. Molina, Oquendo y Rodríguez (2016) expresa que sus dimensiones más importantes son el salario, el reconocimiento, el ambiente de trabajo, la importancia del cargo, la obtención de bonificaciones y la posibilidad de ascenso. Sin estos factores, el trabajador no se encuentra bajo una gestión eficiente del talento humano.

Ahora, cuando se habla de gestión del talento humano, se hace referencia a todas aquellas pautas utilizadas por una empresa para lograr que la estructura jerárquica y de funciones y talentos de una organización funcione adecuadamente. De este modo, si antes se hablaba de recursos humanos (porque se administraba personas que se veían como objetos), ahora se habla de talento humano (Soto y Inga, 2019).

Entonces, mediante esta serie de prácticas propias de la gestión del talento humano, con la presente investigación se busca observar cómo es que influye sobre el desempeño de los trabajadores de una empresa.

En el espectro mundial, el fenómeno de la gestión del talento humano se ha llevado a cabo exitosamente, sobre todo en los países de primer mundo, donde los beneficios laborales y las políticas de soporte a los trabajadores de una empresa provocan en conjunto que los colaboradores de una organización se sientan satisfechos con el trato que reciben y logren un desempeño más alto que en lugares donde no se les trata adecuadamente (Castro y Delgado, 2020). De este modo, se puede observar que el modelo realizado en el extranjero

tiene beneficios directos sobre el desempeño laboral, siendo este influido por una adecuada gestión del talento humano.

En el caso peruano, existe una importante preocupación con respecto de la gestión del talento humano. La razón más fuerte para preocuparnos por este fenómeno es que Perú representa un país con altas tasas de empleados informales, que no se encuentran en planilla, no tienen contratos que les otorguen seguridad jurídica, o simplemente prefieren mantenerse en la informalidad para evitar el pago de impuestos y seguros obligatorios (Coaquira, 2018). Por ello, la gestión de talento humano sería un factor casi olvidado, puesto que, usualmente la informalidad solo busca generar productividad, sin tener en cuenta el factor humano.

Es así, como es importante que la realidad actual reconozca el impacto fuerte que tiene la gestión del talento humano en el desempeño de los trabajadores, sobre todo en un contexto en el que se tiene alta informalidad y otros problemas políticos que afectan al fenómeno (Jara, Asmat, Alberca y Medina, 2018).

Así pues, la revisión literaria sintetizó 15 estudios, los cuales buscaron responder la pregunta formulada: ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en las empresas?, para cumplir con el objetivo de determinar la influencia que tiene la gestión de talento humano en el desempeño de los trabajadores a la luz de investigaciones entre los años 2016 y 2021 de diversos autores que pueden contribuir con el entendimiento de los fenómenos estudiados.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

La presente, se trata de una revisión sistemática de la literatura científica relacionada al tema propuesto, para ello se ha constreñido, examinado, estudiado, sintetizado y clasificado toda la información encontrada en esta área de conocimiento a fin de responder la interrogante planteada ¿Influirá la gestión del talento humano en el desempeño laboral en las empresas?, la cual será sustentada con investigaciones realizadas con anterioridad, específicamente entre los años 2016 al 2021, que versen sobre el estudio de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral.

Dicha revisión sistemática se desarrolló a través de fases. En la **primera fase** se formuló la pregunta y objetivo de la investigación, en esta misma fase se llevó a cabo la búsqueda minuciosa de información. En la **segunda fase** se seleccionó la información más relevante en base a los criterios que serán detallados más adelante. Y en la **tercera fase**, se analizó y organizó la información en tablas los cuales se muestran en la parte de resultados.

2.1. Primera Fase: Búsqueda de la información

En lo que respecta a las estrategias de búsqueda de información se llevaron a cabo a través de 2 **palabras claves** como: gestión de talento humano, desempeño laboral. Para los criterios de inclusión, se consideró la calidad, el idioma y la antigüedad, en razón de que estos criterios validan a la información más importante para la revisión sistemática.

Los recursos de información utilizados fueron las bases de datos de DIALNET, PROQUEST, SCIELO, EBSCO HOST, a partir de los cuales se seleccionó artículos científicos relacionados al tema de estudio.

Producto de ello, se recopiló un total de 23 investigaciones, de los cuales se identificaron datos importantes como el autor, año de publicación, fuente, país y tema, los cuales se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1. Artículos encontrados en la revisión según las palabras clave utilizadas

Nº	Autor	Año	Fuente	País	Tema
1	Soto Rivera, C. y Inga Soto, A.	2019	<i>Artículo de Revisión (Dialnet)</i>	Perú	Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao.
2	Carmona Fuentes, P. y Rosas Reyes, R.	2017	<i>Artículo Científico (Proquest)</i>	México	Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral.
3	Amador, N., Aguirre, M., Anguiano, N, Guizar, J	2018	<i>Artículo Científico (Scielo)</i>	México	Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales.
4	Arango, J. y Sanín, A.	2018	<i>Artículo Científico (Proquest)</i>	Colombia	Prácticas de gestión humana y perfil motivacional. Análisis de una empresa mediana del sector transporte de la ciudad de Medellín.
5	Molina, G. Oquendo, T., Rodríguez, S.	2016	<i>Artículo Científico (Scielo)</i>	Colombia	Gestión del talento humano en la salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014.
6	Di Trolío, G.	2016	<i>Artículo Original (Proquest)</i>	Argentina	Gestión del talento y Liderazgo Ideas para la mejora en Pymes argentinas.
7	Maturana, D. y Andrade, V.	2019	<i>Artículo de Revisión (Dialnet)</i>	Colombia	La relación entre la formalización de las prácticas de gestión humana y la productividad de las mipymes. Un artículo de revisión.
8	Cuesta Santos,	2016	<i>Artículo Científico (Scielo)</i>	Cuba	Compromiso y gestión humana en la empresa.
9	López, P., Díaz, Z., Segredo, A., Pomares, Y.	2017	<i>Artículo Científico (Scielo)</i>	Cuba	Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano.
10	Barrios, K., Olivero, E., Figueroa, B.	2020	<i>Artículo de Revisión (Scielo)</i>	Colombia	Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas.
11	Ramírez, R., Espindola, C, Ruiz, G., Hugueth, A.	2019	<i>Artículo Científico (Scielo)</i>	Colombia	Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico.

12	Coaquira Tuco, C.	2018	Artículo Científico (Dialnet)	Perú	Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en una universidad privada.
13	Anguelles, L.A., Quijano, A., Fajardo, M., Medina, F., Cruz, C.	2020	Artículo Científico (EBSCO HOST)	México	El éxito en las MiPymes a través del desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores.
14	Lupano, M., Castro, A.	2018	Artículo Científico (Dialnet)	Argentina	Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas.
15	Martínez, A., Mateus, M	2020	Artículo Científico (Dialnet)	Colombia	Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral.
16	Castro, K. Delgado, J.	2020	Artículo Científico (Google Académico)	Perú	Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020.
17	Condori, M.	2018	Tesis UNAP (Google)	Perú	Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno-2017.
18	Crisóstomo, M.	2019	Tesis UNJFSC (Google)	Perú	La gestión del talento humano y su desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de Farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018.
19	Moza Infante, D. y Rojas Berru, R.	2019	Tesis ULASA (Google)	Perú	Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima, 2018.
20	Estrella, E.	2020	Tesis UNDAC (Google)	Perú	Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018.
21	Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., Medina, J.	2018	Artículo Científico (Redalyc)	Venezuela	Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral.
22	Checa, L., Cabrera, X., Chávarry, P.	2020	Artículo Científico (Redalyc)	Perú	Estrategia de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral en una identidad bancaria.
23	Rojas, J., Cespedes, R., Bambarem, L..	2020	Artículo Científico (Google Académico)	Perú	Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC HUÁNUCO – 2015.

Fuente: Elaboración Propia

2.2. Segunda Fase: Proceso de selección

Para el proceso de selección, el presente trabajo se basó en criterios de inclusión y exclusión que se menciona a continuación.

2.2.1. Criterios de inclusión y exclusión

- Sobre la **calidad** de la información, se tomó en cuenta bases de datos de fuentes confiables como Dialnet, Redalyc, Proquest, Ebsco entre otras a fin de obtener información de fuente primaria en la investigación, bajo esa lógica, se excluyeron bases de datos y páginas de baja confiabilidad como el Rincón del vago, Wikipedia, Te hago tu tarea y blogs de opinión.
- Sobre las **palabras claves**, se incluyó las investigaciones sobre: gestión de talento humano y desempeño laboral.
- Sobre **la antigüedad**, la información destacada comprendió los años de 2016 a 2021, esto es cinco años de antigüedad.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Tras la aplicación de los criterios inclusivos y exclusivos abordados en el capítulo anterior, se tiene la tabla 2 que evidencia los artículos incluidos para el presente análisis, siendo estos un total de 15 artículos.

Tabla 2. Artículos incluidos en la revisión basados en los criterios

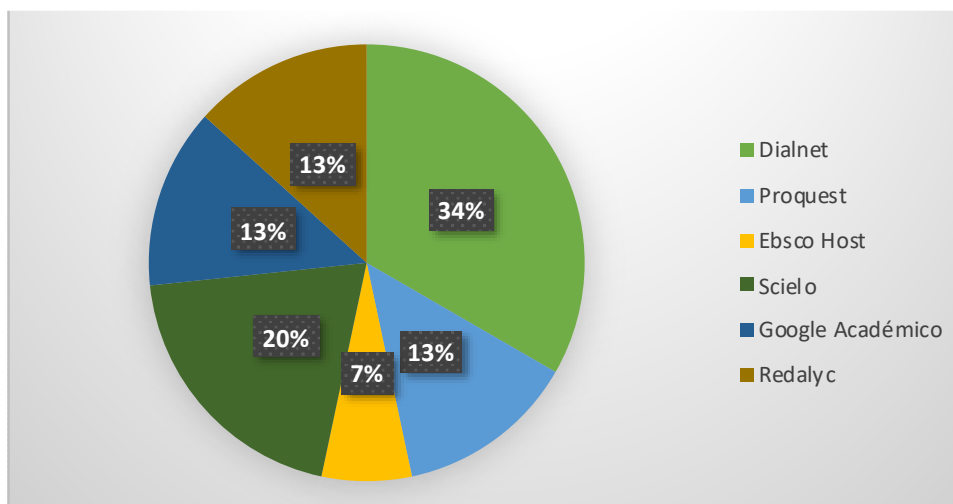
Nº	Autor	Año	Fuente	País	Tema
1	Soto Rivera, C. y Inga Soto, A.	2019	<i>Artículo de Revisión (Dialnet)</i>	Perú	Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao
2	Arango, J. y Sanín, A.	2018	<i>Artículo Científico (Proquest)</i>	Colombia	Prácticas de gestión humana y perfil motivacional. Análisis de una empresa mediana del sector transporte de la ciudad de Medellín
3	Molina, G. Oquendo, T., Rodríguez, S.	2016	<i>Artículo Científico (Scielo)</i>	Colombia	Gestión del talento humano en la salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014
4	Di Trolio, G.	2016	<i>Artículo Original (Proquest)</i>	Argentina	Gestión del talento y Liderazgo Ideas para la mejora en Pymes argentinas
5	Maturana, D. y Andrade, V.	2019	<i>Artículo de Revisión (Dialnet)</i>	Colombia	La relación entre la formalización de las prácticas de gestión humana y la productividad de las mipymes. Un artículo de revisión
6	Barrios, K., Olivero, E., Figueroa, B.	2020	<i>Artículo de Revisión (Scielo)</i>	Colombia	Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas
7	Ramírez, R., Espindola, C, Ruiz, G., Hugueth, A.	2019	<i>Artículo Científico (Scielo)</i>	Colombia	Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico
8	Coaquira Tuco, C.	2018	<i>Artículo Científico (Dialnet)</i>	Perú	Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en una universidad privada.
9	Anguelles, L.A., Quijano, A., Fajardo, M., Medina, F., Cruz, C.	2020	<i>Artículo Científico (EBSCO HOST)</i>	México	El éxito en las MiPymes a través del desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores.
10	Lupano, M., Castro, A.	2018	<i>Artículo Científico (Dialnet)</i>	Argentina	Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas

11	Martínez, A., Mateus, M	2020	Artículo Científico (Dialnet)	Colombia	Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral.
12	Castro, K. Delgado, J.	2020	Artículo Científico (Google Académico)	Perú	Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020
13	Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., Medina, J.	2018	Artículo Científico (Redalyc)	Venezuela	Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral
14	Checa, L., Cabrera, X., Chávarry, P.	2020	Artículo Científico (Redalyc)	Perú	Estrategia de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral en una identidad bancaria
15	Rojas, J., Cespedes, R., Bambarem, L..	2020	Artículo Científico (Google Académico)	Perú	Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC HUÁNUCO - 2015

Fuente: Elaboración propia

De los quince artículos seleccionados, el 34% pertenecen a la base de datos de Dialnet, 20% a Scielo, un 13% a Proquest, Google Académico y Redalyc respectivamente; y el 7% restante a Ebsco Host, tal como se muestra en la Figura 1.

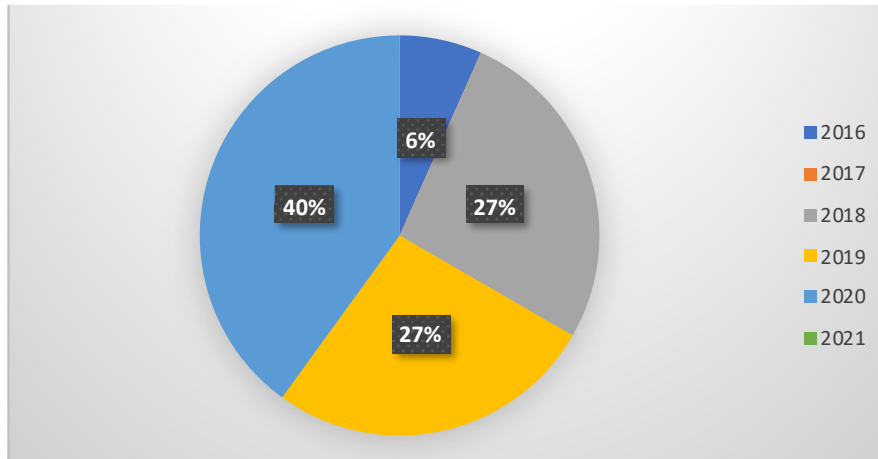
Figura 1. Porcentaje de artículos encontrados por tipo de fuente



Fuente: Elaboración propia

Del mismo modo, al analizar estos artículos se encontró que el 40% de ellos, pertenecen al año 2020, un 27% a los años 2018 y 2019 respectivamente; y el 6% restante al año 2016. No se hallaron artículos de los años 2017, ni 2021, tal como se muestra en la Figura 2.

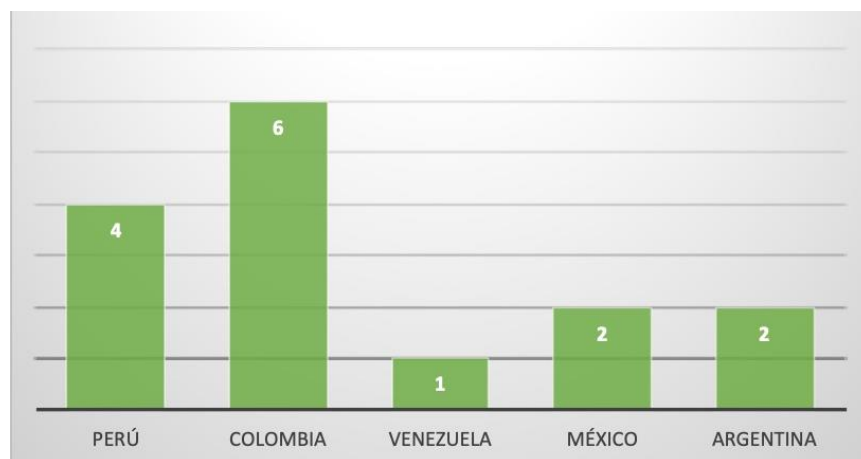
Figura 2. Porcentaje de artículos encontrados por tipo de fuente



Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, de los 15 artículos seleccionados, todos pertenecen al continente americano, teniendo en su mayoría estudios en Colombia (6) y Perú (4); por lo que se encuentran en un área donde predomina el idioma español que se muestra en la Figura 3.

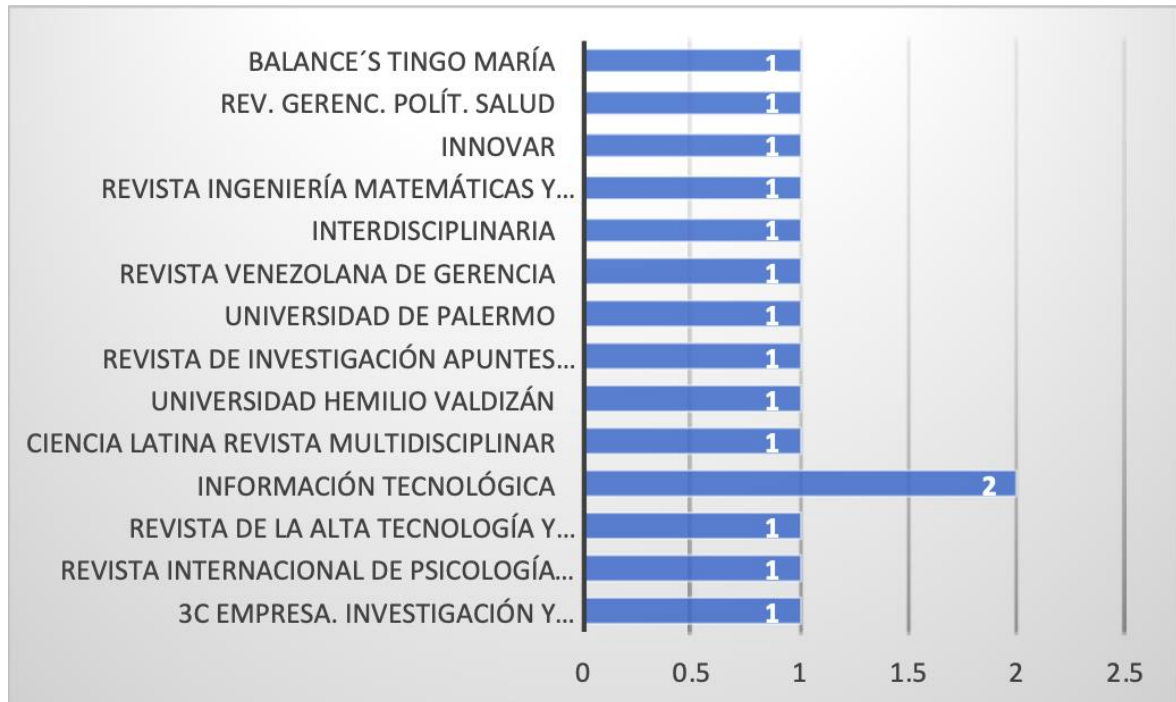
Figura 3. Cantidad de artículos encontrados por país



Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, se tiene en la Figura 4, la cantidad de artículos seleccionados por revista, solo teniendo a la Revista Información Tecnológica como la más recurrente, con dos artículos seleccionados de ella.

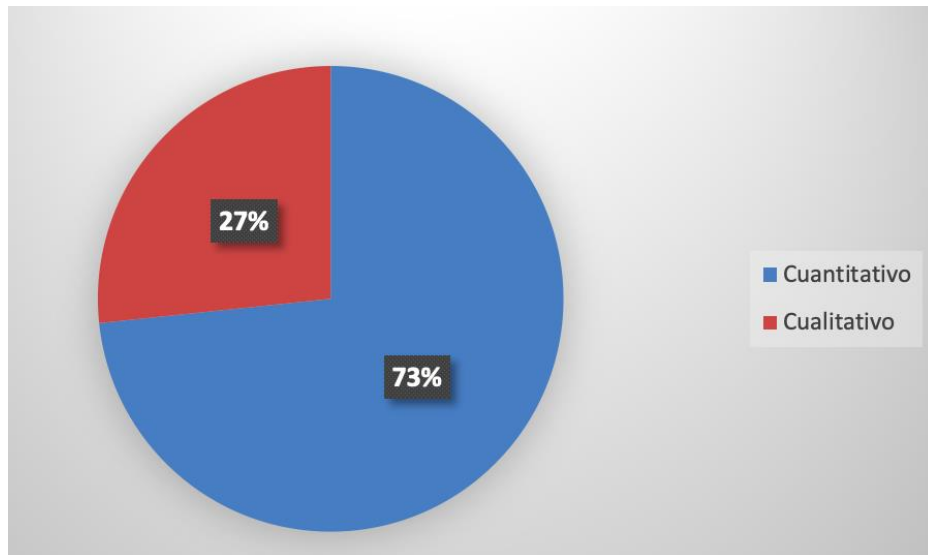
Figura 4. Cantidad de artículos seleccionados por revista



Fuente: Elaboración propia

Los artículos analizados tuvieron enfoques diversos, siendo estos cuantitativos y cualitativos, de los cuales se tuvo 11 artículos cuantitativos y 4 cualitativos, los cuales representaron un porcentaje de 73% y 27% respectivamente.

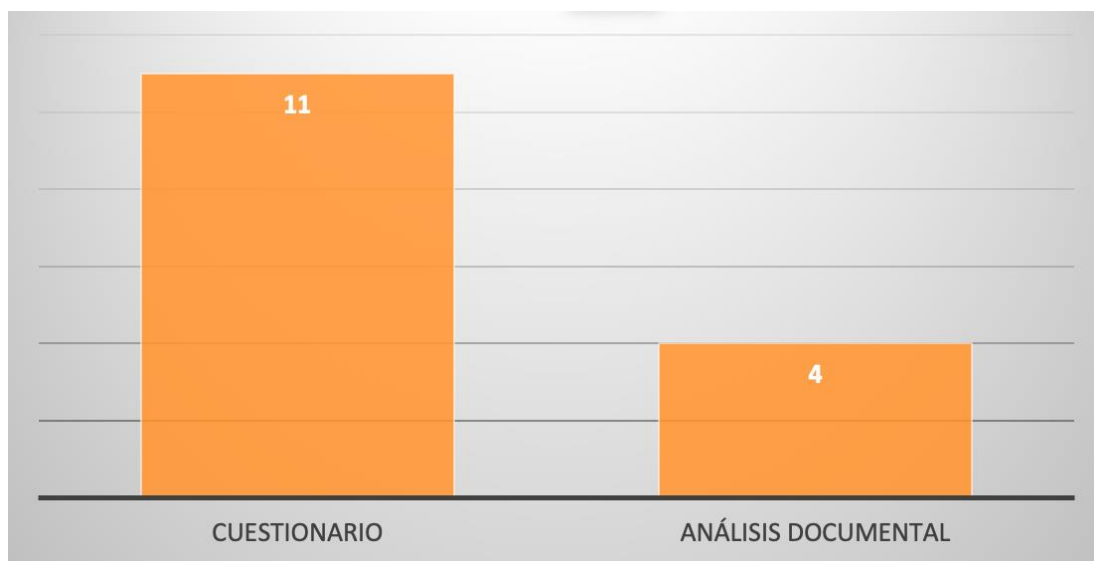
Figura 5. Porcentaje de artículos según su enfoque



Fuente: Elaboración propia

Asimismo, otro criterio empleado fue el reconocimiento del tipo de instrumento aplicados en los artículos revisados, de los cuales por el enfoque que tienen, se tuvo el cuestionario (para el enfoque cuantitativo) y el análisis documental (para el enfoque cualitativo). De este modo, se obtuvo 11 artículos con el cuestionario como instrumento, y 4 artículos con el análisis documental.

Figura 6. Cantidad de artículos según el instrumento empleado



Fuente: Elaboración propia

Dados los artículos revisados, lo más conveniente es analizarlos desde una perspectiva temática, teniendo 3 grupos de información según la Tabla 3:

Tabla 3. División de fuentes según enfoque del autor con relación al tema

Gestión de talento humano	Desempeño laboral	Gestión de talento humano y desempeño laboral
Arango, J. y Sanín, A. (2018)	Soto, C. y Inga, A. (2019)	Jara, A.; Asmat, N.; Alberca, N y Medina, J. (2018)
Molina, G. et al. (2016)	Coaquira, C. (2018)	Castro, K. y Delgado, J. (2020)
DiTrollo, G. (2019)	Argüelles, L. et al. (2020)	Maturana, D. & Andrade, V. (2019)
Barrios, K.; Olivero, E. y Figueroa, B. (2020)	Lupano, M. y Castro, A. (2018)	Rojas, J.; Cespedes, R. y Bambaren, L. (2020)
Ramírez, R.; Espindola, C. y Hugueth, A. (2019)		Martínez, A. y Mateus, M. (2020)
		Checa, L.; Cabrera, X. y Chávarry, P. (2020)
5 investigaciones	4 investigaciones	6 investigaciones

Fuente: Elaboración propia

Gestión de talento humano

Se ha seleccionado en total 5 artículos referidos a la gestión de talento humano, identificando todos ellos que una adecuada gestión del talento humano de las organizaciones termina generando grandes beneficios para el éxito.

Arango y Sanín (2018) desarrollaron una serie de prácticas para mejorar la gestión humana dentro de una empresa de transporte, lograron observar que todos los implicados, es decir, los integrantes de la empresa que se sometieron a estas prácticas de gestión, mostraron un perfil de mayor motivación, y que aquellos en los que no se aplicaron prácticas de gestión humana no mostraron un cambio en su perfil de motivación, es decir su motivación era la misma.

Podemos observar que adecuadas prácticas de gestión del talento humano puede mejorar la motivación de los trabajadores de una organización.

Por su parte, Molina, Oquendo y Rodríguez (2016) observaron cómo incide la gestión del talento humano en los trabajadores del sector salud. Los autores evaluaron la gestión del talento humano a partir de los ítems: salario, reconocimiento, ambiente de trabajo, importancia del cargo, obtención de bonificaciones y posibilidad de ascenso. Al encuestar al respecto, terminaron observando que una adecuada satisfacción de dichos ítems trae beneficios reales a la empresa como trabajadores más motivados, un mejor clima organizacional e identidad con la organización.

Hasta el momento, hemos observado que la buena gestión del talento humano genera motivación a los trabajadores de una organización, pero esto no sólo se limita a traer beneficios a los trabajadores, sino que los órganos de gestión también se ven beneficiados. Es eso lo que muestra DiTrollo (2019) al analizar el impacto de la gestión de talento humano en el liderazgo, dicho autor considera que “a los efectos de gestionar el talento de forma eficiente resulta imperativo que la empresa analice y genere una propuesta de valor atractiva para los empleados” (p. 156). Una adecuada gestión del talento humano, pues, no únicamente implica prácticas que generen un mejor clima organizacional, sino también tener una ergonomía estructural organizada, en la que existe jefes, subordinados, entre otros. De este modo, se puede fácilmente identificar a los líderes de la organización.

Barrios, Olivero y Figueroa (2020) procuraron descubrir qué condiciones en la gestión del talento humano pueden generar un favorecimiento en el desarrollo de capacidades dinámicas de los trabajadores. Concluyeron que:

Para el desarrollo de capacidades dinámicas se requiere de la gestión del talento humano para responder a las condiciones del entorno, de tal manera que se

aprovechen y reconozcan las oportunidades del medio, a partir del establecimiento de relaciones efectivas con actores externos (p. 61).

Pero, no solo eso, sino que el talento humano y su adecuada gestión genera motivación en los empleados y hasta mejora sus habilidades, situación que utilizamos a favor del hecho de que también se mejora el desempeño laboral.

Como último artículo revisado, los autores han podido desentrañar un enfoque estratégico de la gestión del talento humano. Para ello, tiene que necesariamente partirse de asumir que lo correcto y lo bueno es gestionar eficientemente el talento humano. Así, es importante tener como lineamiento a la estrategia organizacional, fomentando la socialización en actividades, permitiendo autonomía e independencia en los trabajadores, pero definiendo adecuadamente sus límites. De este modo, se puede lograr un mejor comportamiento organizacional y una mejora en el talento humano como tal (Ramírez, Espindola, Ruiz y Hugueth, 2019).

Desempeño laboral

Se ha seleccionado en total 4 artículos referidos al desempeño laboral, tratando todos de determinar cuáles son los factores más eficientes para mejorar el desempeño laboral. Así, podremos observar si alguno se termina relacionando con una adecuada gestión del talento humano.

Soto y Inga (2019) identifican como el principal antecedente para un adecuado desempeño laboral al clima organizacional. La relación entre estos dos fenómenos es altamente significativa, por lo que tendría que afirmarse que cuando existe un buen clima organizacional, se tiene como consecuencia un buen desempeño laboral.

Por otro lado, Coaquira (2018) ha observado en el desempeño laboral que desarrollan un modelo/esquema que tenga como finalidad potenciar el fenómeno señalado, puede

mejorarlo de manera efectiva. Entre estas prácticas, se tiene a la gestión de calidad, la gestión del conocimiento y el liderazgo transformacional, siendo que una mejor calidad en el trabajo requerirá un mayor desempeño; tener a todos los integrantes informados y motivados por un líder también mejorará la productividad, que es una consecuencia del desempeño.

De lo anterior, podemos observar que existe muchos factores que resuelven en el desempeño laboral, sobre todo cuando son aquellos enfocados integralmente en los trabajadores y los líderes.

También resulta necesario evaluar cómo el desempeño laboral eficiente, con trabajadores motivados y satisfechos puede contribuir directamente con la empresa. En este caso, es una realidad que el talento humano se ha convertido en la base de las empresas actuales. Si una empresa, en la actualidad, no tiene trabajadores competentes y capacitados, le es muy difícil competir en el mercado.

Argüelles, Quijano, Fajardo, Medina y Cruz (2020) comprenden que el éxito de las empresas se encuentra en el desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores, sobre todo en empresas emergentes y pequeñas. Su conclusión sobre este tópico es que la satisfacción laboral hace que los trabajadores tengan un alto desempeño, lo cual, en el largo plazo se proyecta en una empresa más eficiente, por lo tanto, una empresa exitosa.

Para finalizar, tenemos la investigación de Lupano y Castro (2018), quienes estudiaron el desempeño laboral desde la influencia de las virtudes organizacionales. Es decir, se quiere observar la relación entre el clima organizacional y tres tópicos: satisfacción laboral, compromiso laboral y performance laboral. Sobre esto, hay que partir teniendo en cuenta que estos tópicos, en conjunto, generan desempeño laboral. El trabajo concluye señalando que, cuando el liderazgo de la organización se enfoca en el grupo, inevitablemente se terminará beneficiando a los sujetos individuales, por lo que el desempeño individual de

los trabajadores también mejorará. Importante es concluir que, si mejora el grupo, mejora el individuo que lo integra.

Gestión de talento humano y desempeño laboral

Se ha seleccionado en total 6 artículos referidos a la gestión del talento humano y el desempeño laboral, tratando de determinar la relación entre estos dos fenómenos. Así, este llega a ser el eje central de la revisión literaria.

En primer lugar, tenemos el caso de la investigación de Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018) quienes concluyen que, en la actualidad, se vive en un planeta de cambios trascendentales, lo cual implica el replanteo de distintos modos de gestión de las organizaciones, sobre todo de índole público. Todos los que se desempeñan como líderes deben ser accesibles y desenvolverse con principios morales y capacidad de ser justos. Por esta razón, la gestión del talento humano se convierte en la herramienta más efectiva para elevar la productividad de los trabajadores en la gestión pública.

Aunque se haya evaluado el fenómeno desde la perspectiva pública, lo cierto es que el sector privado también se involucra. Castro y Delgado (2020) se enfocaron precisamente en este fenómeno dentro de las empresas. Concluyen que “a mejor gestión del talento humano, mejora el desempeño laboral mostrado de los colaboradores” (p. 17). Además, concluyen que son las dimensiones de la gestión humana las que generan una mejora en el desempeño laboral, puesto que la dimensión conocimiento es la que permite que los colaboradores reconozcan que la organización fortalece sus conocimientos técnicos y los amplía para el cumplimiento de sus funciones. La otra dimensión, referida a habilidad posee una visión global y sistemática del trabajo en equipo, por lo que el liderazgo es una fuente de motivación para los trabajadores. En lo referido a la actitud y la motivación a los trabajadores, estos mejorarán su actitud cuando se encuentren más motivados.

La motivación cumple un rol fundamental dentro de la gestión del talento humano, puesto que es lo que directamente se relaciona con el desempeño laboral. En este sentido, es importante reconocer que un trabajador motivado tendrá mejor productividad y desempeño laboral. Pero no solo ocurre con la motivación, sino que también adecuados parámetros formales de la gestión del talento humano también son imprescindibles para el logro de un mejor desempeño. A propósito de esto, Maturana y Andrade (2019) observan que las prácticas de gestión humana se relacionan fuertemente con la productividad, sobre todo en las medianas y pequeñas empresas, pero no es una relación directa, sino que hay factores como el comportamiento del mercado o los estilos de liderazgo que influyen sobre la productividad.

De esto, debemos llegar a la reflexión de que no es que la gestión del talento humano sea lo único que influye en el desempeño laboral, sino que, aunque tiene influencia, también otros factores impactan sobre la productividad y el desempeño de los trabajadores.

Rojas, Cespedes y Bambaren (2020) también observan la influencia que tiene la gestión del talento humano en la productividad del personal; pero se enfocan en una empresa en específico. Obtienen la conclusión de que el activo potencial de todas las organizaciones son los sujetos que las componen, razón por la cual se debe proponer el diseño de una sistematización en la forma en la que se gestiona el talento humano, teniendo en cuenta las competencias de los trabajadores, contribuyendo con los mecanismos, herramientas, técnicas e instrumentos, generando de esta forma eficiencia en la productividad laboral. Con esta propuesta, se puede permitir una mejora en el nivel de desempeño, proporcionando así servicios con una calidad más alta, puesto que se tiene a personal de mayor eficiencia. Así, podemos servir como un aporte de investigación, con la finalidad de que la empresa pueda tener ventaja de competitividad frente a su competencia, y se pueda lograr los objetivos que la empresa se plantea.

En pocas palabras, lo que señalan los autores es que la gestión del talento humano debe estar basada en la adecuada organización de las personas, y esto finalmente traerá éxito para la empresa, puesto que una empresa que se preocupa por sus trabajadores generará identidad en ellos, y, por ende, mejorarán su productividad.

Martínez y Mateus (2020) estudian la importancia del talento humano en el desarrollo organizacional, asumiendo que un adecuado desarrollo organizacional mejora la productividad en el trabajo, pero, a través de la utilización de herramientas tecnológicas. Concluyen que la implementación de modelos tecnológicos de gestión de talento humano permitiría un crecimiento exponencial en el desempeño de los trabajadores, puesto que la tecnología permite mayor orden en la gestión, además de generar identidad pues es una consecuencia inevitable de la automatización.

La última investigación revisada en el presente trabajo de investigación llama la atención por inmiscuir el tema estratégico en la gestión del talento humano. Por ello, concluye que la mejor forma de gestionar el talento humano es a través de la elaboración de estrategias que se basen en la incorporación e inducción de nuevos talentos al sistema, con lo que se genera un mejor sistema de compensación e incentivos, pero también debe tenerse en cuenta otras dimensiones, como el desarrollo individual o la retención del talento ya existente. De este modo, al lograr eficiencia en el sistema de gestión, es inevitable que el trabajador se sienta más motivado (Checa, Cabrera y Chavarry, 2020), y, como ya se había dicho, un trabajador motivado tendrá mejor desempeño laboral.

Discusión

En la presente investigación, se analizó la información teniendo en cuenta en enfoque del autor con relación al tema, en ese sentido se partió del análisis de la gestión del talento humano y sus implicancias. Sobre ello, Arango y Posada (2018) explicaron que la aplicación de buenas prácticas de gestión influye en la motivación de los colaboradores, siendo este su

aporte a la comunidad académica; por su parte Molina, Oquendo y Rodríguez (2016) brinda un aporte mucho más completo identificado como indicadores del talento humano al salario, reconocimiento, ambiente de trabajo, importancia del cargo, obtención de bonificaciones y posibilidad de ascenso como punto de partida para la motivación y mejor clima organizacional. A partir del cual se va evidenciando la relevancia de la temática abordada.

Por otra parte, DiTrollo (2019) manifiesta que la gestión del talento humano, repercute además en el liderazgo y estructura jerárquica en una organización, siendo ese su aporte. Ahora, a diferencia de todos los anteriores Barrios, Olivero y Figueroa (2020) relacionan este tema con las capacidades dinámicas de los trabajadores, lo cual se refiere a la capacidad para responder al entorno y oportunidades que se les presentan; no obstante, al igual que Arango, Posada y Molina expresa que esto determina en la motivación de los empleados y; a su vez en su desempeño laboral. Finalmente, Ramírez, Espindola, Ruiz y Hugueth (2019) al igual que Arango y Posada desarrolla un conjunto de buenas prácticas de gestión de talento humano tales como fomento de socialización de actividades, autonomía de decisiones, independencia entre otras dirigidas a obtener un mejor comportamiento organizacional.

Habiendo evidenciado los puntos más representativos del análisis. Se destacará a los autores en la matriz de ponderación por enfoque, del cual lo valores que más se acerquen a la unidad representarán con menor afinidad los criterios establecidos, mientras que aquellos que se alejen más, demostrarán mejor conexión con la temática abordada, tal como se muestra en la Tabla 4.

Tabla 4. Matriz de selección del enfoque de gestión del talento humano

FUENTES	CRITERIOS			TOTAL
Relevancia frente al tema de investigación	Antigüedad	Autenticidad de los autores	Propósito (orientación a fines de investigación)	

Arango y Posada	4	2	2	5	13
Molina	3	1	2	4	10
Di Trolio	3	3	3	3	12
Barrios, Olivero y Figueroa	2	4	3	2	11
Ramirez	4	3	4	5	16

Fuente: Elaboración propia

En el enfoque de desempeño laboral se destacaron los factores más eficientes para mejorar el desempeño laboral. Al respecto, Soto y Inga (2019) identifica como factor con relevancia significativa al clima organizacional; por su parte, Coaquira (2018) desarrolla otros factores como la gestión de calidad, la gestión del conocimiento y el liderazgo transformacional; los cuales intrínsecamente pertenecen a la cultura organizacional cuyos efectos corresponden a un mejor desempeño laboral.

Por otra parte, Argüelles, Quijano, Fajardo, Medina y Mora (2020) aporta señalando que la satisfacción laboral influye directamente en el desempeño laboral. Finalmente, Lupano y Castro (2018) al igual que Soto e Inga concluye que el clima organizacional repercute en el desempeño; no obstante, brinda una información mucho más completa al señalar que son tres tópicos más como: satisfacción laboral, compromiso laboral y performance laboral; que influyen en el desempeño laboral y grupal, como se muestra en la Tabla 5.

Tabla 5. Matriz de selección del enfoque de desempeño laboral

FUENTES	CRITERIOS				TOTAL
	Relevancia frente al tema de investigación	Antigüedad	Autenticidad de los autores	Propósito (orientación a fines de investigación)	
Soto e Inga	3	3	3	3	12
Coaquira	3	2	2	3	10
Arguelles	3	4	3	3	13
Lupano y Castro	4	3	4	4	15

Fuente: Elaboración propia

Finalidad, de la repercusión entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, eje central de la presente investigación se destaca a Castro y Delgado (2020) por enfocarse precisamente en la demostrar que la gestión del talento humano se relacionado con el desempeño laboral; para ello, identificaron algunas dimensiones como el conocimiento, la habilidad, visión global, trabajo en equipo, liderazgo, siendo la más fundamental la motivación. Lo cual se refuerza con la investigación realizada por Maturana y Andrade (2019) en pequeñas y medianas empresas sobre prácticas de gestión humana y su repercusión en la productividad.

Por su parte, Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018) demuestran la efectiva de la primera en la productividad de los trabajadores en la gestión pública. Mientras observan Rojas, Cespedes y Bambaren (2020) observan el mismo resultado en una empresa en específico. A diferencia de todo, Martínez y Mateus (2020) aportan una idea más innovadora al utilizar herramientas tecnológicas de gestión de talento humano para un crecimiento exponencial en el desempeño de los trabajadores. Finalmente, Checa, Cabrera y Chavarry (2020) proponen en su investigación estrategias que se basen en la incorporación e inducción de nuevos talentos al sistema.

De todo lo esgrimido, se ha comprobado el cumplimiento del objetivo de la investigación, en tanto sobre la temática de estudio los autores analizados han aportado en señalar y demostrar que la gestión del talento humano y buenas prácticas influyen en el desempeño laboral.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

La revisión literaria sintetizó 15 estudios en los cuales se llega a responder la pregunta formulada: ¿Influirá la gestión del talento humano en el desempeño laboral en las empresas?, para cumplir con el objetivo de determinar que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral. En ese entender, la investigación permite ubicar un contexto en diversas fuentes; esto es, artículos originales, científicos y de revisión, de las cuales se desprende una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral y el empleo.

En cuanto a las limitantes que se presentaron durante el desarrollo de la presente; una de ellas fue el tiempo en tanto se tomaron en cuenta únicamente estudios no mayores a 5 años de antigüedad; lo positivo fue la obtención de información a la vanguardia de los cambios actuales. Otra limitante que se tuvo fue que solo se tomaron en cuenta papers o dicho de otro modo artículos de investigación rigurosa; excluyendo tesis de las que se puede verificar más explícitamente la relación entre las variables de investigación estudiadas, no obstante, al tratarse de una revisión literaria dicha metodología se encuentra establecida de esa manera por el asesor de la cátedra.

El propósito mayor de la revisión literaria no fue sino el de aportar los conocimientos existentes sobre la relación de influencia que existe entre la gestión del talento humano en el desempeño laboral de las empresas y de esta manera aportar a la comunidad académica o futuras investigaciones donde otros investigadores aborden dicho tema, así también a la comunidad profesional en favor de empresarios o administradores para ampliar sus conocimientos en dicho tema.

Finalmente, a partir de los resultados obtenidos se recomienda a las empresas emplear adecuadamente en su organización la estrategia de la gestión del talento humano hacia un mejor desempeño laboral de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Anguelles-Ma, L.A., Quijano-García, R. A., Fajardo, M. J., Medina-Blum, F., Cruz-Mora, C. E. (2020). El éxito en las MiPymes a través del desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores. *Revista de la Alta Tecnología y Sociedad*, 12(1), p. 8-13.
<https://static1.squarespace.com/static/55564587e4b0d1d3fb1eda6b/t/5ffe00147d3f5a618711b354/1610481684610/02+ArguellesMa+CML139+ATS+V12N1+8-13.pdf>
- Arango-Jaramillo, P. y Sanín-Posada, A. (2017). Prácticas de gestión humana y perfil motivacional. Análisis de una empresa mediana del sector transporte de la ciudad de Medellín. *Revista Internacional de psicología ocupacional*, 36(2), 59-68.
<http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/194/pdf>
- Barrios-Hernández, K., Olivero-Vega, E., Figueroa-Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información Tecnológica*, 31(2), 55-62.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v31n2/0718-0764-infotec-31-02-55.pdf>
- Castro-Mori, K. O., Delgado-Bardales, J.M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 1-20.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Checa-Llontop, L., Cabrera-Cabrera, X., Chávarry-Ysla, P R. (2020). Estrategia de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral en una identidad bancaria. *Dirección de Investigación Universitaria, Universidad Hemilio Valdizán*, 14(4), 188-197.
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/746/689>

Coaquira-Tuco, C. (2018). Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en una universidad privada. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 8(3), 57-76.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6717860.pdf>

DiTrollo, G. (2016). Gestión del talento y Liderazgo Ideas para la mejora en Pymes argentinas. *Universidad de Palermo*, 15(30), p. 108-125.

<http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v15n30/v15n30a09.pdf>

Jara-Martínez, A., Asmat-Veja, 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*, 23(83), 740,758.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>

Lupano-Perugini, M., Castro-Solano, A. (2017). Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. *Interdisciplinaria*, 35(1), 171-188.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/180/18058784010/html/index.html>

Martínez-Urueña, A.M., Mateus-Moreno, M. A. (2020). Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral. *Revista Ingeniería matemáticas y Ciencias de la Información*, 7(14), 117-126.

<http://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/ingenieria/article/view/672/513>

Maturana, D. y Andrade, V. (2019). La relación entre la formalización de las prácticas de gestión humana y la productividad de las MiPymes. Un artículo de revisión. *Innovar*, 29(74), 101-104.

<http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v29n74/0121-5051-inno-29-74-101.pdf>

Molina-Marím, G. Oquendo-Lozano, T., Rodríguez-Garzón, S., Montoya-Gómez, N., Vesga-Gómez, C., Lagos-Campos, N., Almanza-Payares, R., Chavarro-Medina, M., Geonaga-Jiménez, E., Arboleda-Posada, G. (2016). Gestión del talento humano en la salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014. *Rev. Gerenc. Polít. Salud*, 15(30), 108-125.

<http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v15n30/v15n30a09.pdf>

Ramírez, R., Espindola, C, Ruiz, G., Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167-176.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>

Rojas-Matos, J., Cespedes-Reveló, R., Bambarem-Mata, L. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco – 2015. *Balance´s Tingo María*, 8(11), 48-55.

<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/download/194/177>

Soto-Rivera, C. y Inga-Soto, A. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. *3C Empresa. Investigación y pensamiento crítico*, 8(4), 95-117.

https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2019/11/art-4_3C-Empresa-Ed.-40-Vol.-8-N%C2%BA-4-1.pdf