

Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en organizaciones peruanas

Human Talent Management and Its Relationship with Job Performance in Peruvian Organizations

<https://doi.org/10.61210/tarama.v4i1.258>

Jerson Iván Calzado Guadalupe

Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma,
Tarma, Perú

74143864@unaat.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-4771-6647>

Alexandra Patricia Soto Orosco

Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma,
Tarma, Perú

75072397@unaat.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-7703-2221>

Recibido: 08 de junio del 2026

Aceptado: 06 de julio del 2026

Publicado: 31 de julio del 2026

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas, considerando el contexto actual y los desafíos organizacionales contemporáneos. La metodología utilizada fue de enfoque cualitativo, basada en una revisión sistemática de literatura científica publicada entre los años 2020 y 2026, seleccionando fuentes relevantes indexadas. Los resultados evidencian que una adecuada gestión del talento humano, sustentada en estrategias como la capacitación, evaluación del desempeño y gestión por competencias, influye significativamente en la productividad y eficiencia organizacional. Asimismo, se identificó que en el contexto peruano persisten limitaciones estructurales en el sector público que afectan el desempeño laboral. Se concluye que existe una relación directa y significativa entre ambas variables, siendo la gestión del talento humano un factor estratégico clave para el logro de objetivos institucionales.

Palabras clave: Gestión del talento humano; desempeño laboral; organizaciones; productividad

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the relationship between human talent management and job performance in public and private organizations, considering the current context and contemporary organizational challenges. The methodology used was qualitative, based on a systematic review of scientific literature published between 2020 and 2026, selecting relevant indexed sources. The results show that proper human talent management, supported by strategies such as training, performance evaluation, and competency management, significantly influences organizational productivity and efficiency. Likewise, it was identified that in the Peruvian context, structural limitations persist in the public sector affecting job performance. It is concluded that there is a direct and significant relationship between both variables, with human talent management being a key strategic factor for achieving institutional objectives.

Keywords: Human talent management; job performance; organizations; productivity

INTRODUCCIÓN

En el entorno organizacional actual, la gestión del talento humano se ha posicionado como un elemento estratégico clave para alcanzar los objetivos institucionales, ya que impacta directamente en el desempeño laboral de los empleados. Se ha comprobado a través de diferentes estudios que una correcta gestión del talento humano aporta de manera importante al incremento de la productividad, la eficiencia y la calidad del servicio de las organizaciones (Vélez et al., 2021; Saltos-Cruz et al., 2023). Al respecto, la literatura existente ha abordado ampliamente ambas variables, resaltando la interrelación entre ellas como factor determinante en el éxito organizacional, especialmente en contextos donde el capital humano constituye el principal recurso competitivo.

Si bien es un tema relevante y se han desarrollado muchas investigaciones en los últimos años, el estado actual de los conocimientos tiene limitaciones en la integración sistemática de los hallazgos. Investigaciones como las realizadas por Sierra (2022) y Toala y Bravo (2025) han abordado la gestión del talento humano como una estrategia para mejorar el desempeño laboral; sin embargo, estos estudios tienden a ser parciales y no facilitan una comprensión integral de la relación entre ambas variables. Además, estudios recientes (Tuya et al., 2025; Vilcape et al., 2024; Villavicencio y Contreras, 2025) han abordado dicha relación en escenarios particulares, mostrando resultados variados que es necesario sistematizar y comparar de manera crítica.

En este sentido, se plantea como problema de investigación la ausencia de una síntesis estructurada y crítica de la evidencia científica para comprender de manera integral cómo la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en diversos contextos organizacionales. Esta problemática es relevante porque, a pesar de la abundante producción académica, carece de un análisis que integre los principales hallazgos, identifique vacíos de investigación y permita establecer tendencias claras. Esta falta de sistematización obstaculiza el avance del conocimiento y la toma de decisiones basada en evidencia en las organizaciones.

El presente estudio resulta importante porque permite ahondar en el análisis de la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, teniendo en cuenta la diversidad de miradas teóricas y de métodos que existen. En este sentido, el estudio intenta superar la dispersión de la literatura a través de un análisis organizado que permita identificar patrones comunes, diferencias significativas y áreas de oportunidad para investigaciones futuras. De igual forma, se limita el estudio al análisis de investigaciones desarrolladas en contextos organizacionales, principalmente en el ámbito latinoamericano, con el objetivo de asegurar la pertinencia del análisis.

Por tal razón, el presente artículo tiene como objetivo analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral a partir de la revisión de literatura científica, identificando tendencias, enfoques y vacíos de conocimiento. El presente estudio se justifica, ya que aporta una visión integradora que contribuye tanto al desarrollo teórico como a la aplicación práctica en la gestión organizacional, dando así mayor sustento científico a las futuras investigaciones en el área.

MARCO TEÓRICO

Gestión del talento humano

La gestión del talento es, en esencia, un camino estratégico que ordena, guía y potencia a las personas dentro de una institución. Busca la correcta organización y desarrollo del capital

humano dentro de las organizaciones, está orientado a la generación de valor y al cumplimiento de objetivos institucionales. En este sentido, se reconoce que el manejo de la gestión de recursos humanos no se limita a un área específica, sino que involucra a toda la organización, integrando políticas y prácticas que favorecen el desarrollo del personal (Álvarez, 2020). De este modo, cuando una organización decide abarcar modelos de gestión verdaderamente estratégicas, no solo ordena su futuro inmediato, sino que también consolida su posición de liderazgo en el entorno actual.

Desde una perspectiva moderna, para poder entender la gestión del talento humano, debemos ir más allá de lo tradicional para integrar herramientas modernas como el desarrollo de habilidades clave, el aprendizaje permanente y la adopción de herramientas tecnológicas avanzadas, elementos que impulsan con fuerza la evolución de los centros de trabajo. Bajo este contexto, brindar espacios de formación y capacitación del personal se convierte en un elemento clave para mejorar la productividad y competitividad (Obando, 2020). Asimismo, es necesario realizar una evaluación detallada sobre el estado del personal para visibilizar las deficiencias, facilitando el diseño de estrategia a implementar (Menéndez et al., 2021).

En el ámbito público, la gestión del talento humano enfrenta desafíos importantes y complejos, como la falta de flexibilidad en las estructuras burocráticas y la limitada planificación estratégica, lo que afecta la eficiencia organizacional (Olivos et al., 2023). No obstante, la implementación de estrategias modernas puede fortalecer la capacidad institucional y mejorar la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía. En este sentido, se reconoce que una adecuada gestión del talento humano contribuye directamente al logro de metas organizacionales y al desarrollo sostenible.

Desempeño laboral

El desempeño laboral se entiende como el conjunto de comportamientos y resultados que los trabajadores manifiestan en el cumplimiento de sus funciones, los cuales están directamente relacionados con la productividad y eficiencia organizacional. Desde un punto de vista teórico, el desempeño laboral ha sido estudiado con modelos integrales que consideran no solo factores individuales, sino también aspectos organizacionales y del entorno (Bautista et al., 2020). En este sentido, la evaluación del desempeño es un proceso clave que permite medir de forma objetiva el rendimiento de los colaboradores y, a partir de ello, implementar mejoras que impulsen su desarrollo.

Además, la eficiencia y efectividad en el desempeño son elementos esenciales para asegurar la calidad de los servicios, algo crítico especialmente en el sector público, donde el impacto de un buen rendimiento llega directamente a la ciudadanía. Por eso, resulta fundamental contar con personal capacitado y comprometido, que pueda responder adecuadamente a las demandas y retos institucionales (Inga et al., 2022). En este sentido, la motivación y el reconocimiento juegan un papel muy importante, ya que fortalecen el compromiso del trabajador con su organización y potencian su rendimiento.

Por otro lado, el desempeño laboral no depende solo del esfuerzo individual, sino que también está influenciado por factores como la capacitación constante, la gestión del conocimiento y la incorporación de tecnologías modernas. Estos elementos contribuyen a mejorar la productividad y permiten que las organizaciones, al implementar estrategias integradas, optimicen el rendimiento de sus colaboradores y logren resultados superiores (Colcha et al., 2021). Por todo esto, el desempeño laboral se considera un indicador clave para evaluar el éxito y la salud organizacional.

Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral

La relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral ha sido objeto de múltiples estudios, que han demostrado una evaluación directa y significativa entre estas dos variables. Se reconoce que cuando la gestión del talento se lleva a cabo de manera adecuada, influye positivamente en el rendimiento de los trabajadores, lo que a su vez impulsa el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Castro & Delgado, 2020). Además, la aplicación de estrategias basadas en la gestión por competencias es una vía efectiva para mejorar el desempeño laboral y fortalecer la productividad dentro de las organizaciones (Pacherrez & Marrufo, 2020).

Diversos estudios han demostrado que existen factores como la capacitación constante, la motivación y la evaluación continua del desempeño se han vuelto aspectos fundamentales para elevar el rendimiento de los trabajadores dentro de una organización. Cabe resaltar que, el correcto manejo de la gestión del talento humano se posiciona como un motor estratégico que busca impulsar tanto el desarrollo de la organización como su competitividad en el mercado (Gaspar, 2021). Asimismo, permite perfeccionar que los procesos de gestión del talento humano, pueda contribuir a aumentar la satisfacción y el compromiso laboral que tienen los colaboradores con la organización.

En el caso particular del Perú, esta relación cobra especial importancia en el sector público, donde una gestión eficiente del talento humano tiene el potencial de mejorar de manera significativa la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía (Tuya et al., 2025). De manera similar, en el sector privado, esta conexión se traduce en mayores niveles de productividad y competitividad. Por lo tanto, queda claro que la gestión del talento humano es un factor determinante para el desempeño laboral y, en consecuencia, para el éxito de cualquier organización.

METODOLOGÍA

El presente estudio se realizó desde una perspectiva cualitativa a través de una revisión sistemática de la literatura, empleando el método PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), que permite organizar el proceso de identificación, selección y análisis de estudios científicos de manera rigurosa, transparente y posible de replicar. Esta perspectiva resulta adecuada para examinar la vinculación entre la administración de talento humano y el desempeño laboral, puesto que permite la articulación crítica de la evidencia empírica y teórica existente.

La búsqueda bibliográfica se realizó en bases de datos académicos de prestigio, entre ellas Scopus, Web of Science, SciELO, Redalyc y Google Scholar, escogidas por su alcance en el ámbito de las ciencias sociales y la gestión organizacional. Para la recuperación de la información se utilizaron descriptores tanto en español como en inglés: "gestión del talento humano", "desempeño laboral", "human Resource Management" y "job performance" combinados, lo cual permitió optimizar la precisión y exhaustividad de la búsqueda.

En la fase inicial se identificó un total de 60 artículos científicos, publicados en el período 2020-2026, asegurando la actualidad de la evidencia analizada. Después se aplicaron criterios de inclusión y exclusión bien definidos, se incluyeron artículos científicos publicados en revistas indexadas, que trataron de forma directa la relación entre las variables de estudio y que presentaron claridad metodológica. Se excluyeron documentos duplicados, estudios a los que no se pudo acceder en su texto completo y aquellos que no tenían relación temática con el objeto de investigación.

La selección se realizó según las etapas PRISMA: identificación, cribado, elegibilidad e inclusión. En la fase de cribado se revisaron los títulos y resúmenes para determinar la relevancia de los estudios, y en la fase de elegibilidad se procedió a la lectura completa de los documentos seleccionados. A partir de este proceso sistemático se obtuvo una muestra final de 40 artículos científicos, los cuales se analizaron en profundidad.

Para garantizar la transparencia y organización del proceso metodológico, se presenta la siguiente tabla que sintetiza las fases de selección de los estudios:

Tabla 1

Proceso de selección de estudios según el método PRISMA.

Fase del proceso	Descripción del procedimiento	Número de artículos
Identificación	Búsqueda en bases de datos (Scopus, WoS, SciELO, Redalyc, GS)	60
Cribado	Revisión de títulos y resúmenes	50
Elegibilidad	Lectura completa de artículos y aplicación de criterios	45
Inclusión	Estudios finales seleccionados para el análisis	40

Nota. Elaboración propia con base en el método PRISMA.

Para el análisis de la información se utilizó una técnica de análisis documental y de síntesis temático, que permitió agrupar los estudios en función de variables tales como el tipo de investigación, el contexto organizacional, las características de la muestra y los principales hallazgos. Este procedimiento permitió identificar patrones, tendencias y relaciones entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

El estudio incorpora elementos clave para garantizar su calidad científica, como la definición explícita de criterios de búsqueda, la delimitación temporal de los estudios (2020-2026), la especificación del número de artículos analizados y una descripción detallada del procedimiento de selección, en coherencia con las fases establecidas por el método PRISMA. Estos elementos, junto con la sistematización del proceso de identificación, cribado, elegibilidad e inclusión de los estudios, posibilitan que el estudio sea replicable por otros investigadores interesados en la temática.

Respecto a las limitaciones metodológicas del estudio, se incluyen: el posible sesgo de publicación debido a la inclusión exclusiva de artículos indexados, la restricción a determinadas bases de datos y la heterogeneidad metodológica de los estudios analizados, así como las posibles limitaciones asociadas a los criterios de búsqueda empleados y al proceso de selección de la literatura. Estas consideraciones se exponen con el objetivo de asegurar la transparencia del proceso investigativo, robustecer la interpretación de los hallazgos y garantizar la trazabilidad metodológica del estudio.

RESULTADOS

Se revisaron investigaciones publicadas entre los años 2020 y 2026, provenientes principalmente de Perú, Ecuador, Colombia y otros países de América Latina. La mayoría de los estudios empleó metodologías cuantitativas de alcance correlacional y descriptivo, mientras que un menor porcentaje correspondió a revisiones sistemáticas y estudios teóricos. En conjunto, las investigaciones analizadas permitieron identificar una tendencia consistente respecto a la influencia de la gestión del talento humano sobre el desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas.

Tabla 2
Síntesis de los principales estudios revisados

Autor(es)	Año	País	Tipo de estudio	Contexto	Principal hallazgo
Castro y Delgado	2020	Ecuador	Cuantitativo correlacional	Organizaciones	Evidenciaron una relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.
Gaspar	2021	Ecuador	Revisión documental	Empresas	La capacitación y la gestión del talento humano fortalecen el desempeño laboral y el éxito organizacional.
Obando	2020	Ecuador	Revisión de literatura	Organizaciones	La capacitación permanente incrementa la productividad y el desarrollo de competencias.
Pacherrez y Marrufo	2020	Perú	Cuantitativo aplicado	Municipalidad	La gestión por competencias optimiza el desempeño de los colaboradores.
Colcha et al.	2021	Ecuador	Cuantitativo correlacional	Empresa constructora	La gestión del talento humano y el uso de TIC mejoran el desempeño laboral.
Inga et al.	2022	Perú	Cuantitativo correlacional	Sector salud	La adecuada gestión de recursos humanos influye positivamente en el desempeño laboral.
Olivos et al.	2023	Perú	Revisión	Sector público	La burocracia y la limitada planificación dificultan la gestión eficiente del talento humano.
Vilcape et al.	2024	Perú	Cuantitativo correlacional	Asociaciones privadas	Existe una correlación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.
León y Villanueva	2025	Perú	Cuantitativo	Institución pública	La gestión del talento humano mejora el rendimiento y la eficiencia institucional.
Tuya et al.	2025	Perú	Cuantitativo correlacional	Hospital público	La motivación fortalece la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.
Cabrera	2026	Internacional	Revisión sistemática	Entidades públicas	Las estrategias modernas de gestión del talento humano fortalecen el desempeño organizacional.
Ramos Hernández et al.	2025	Perú	Revisión	Organizaciones	La incorporación de inteligencia artificial optimiza la gestión del talento humano y el desempeño organizacional.

Nota. Elaboración propia.

La evidencia recopilada demuestra que la gestión del talento humano constituye un elemento estratégico para mejorar el desempeño laboral. La mayoría de las investigaciones coincide en señalar que prácticas como la capacitación continua, la gestión por competencias, la evaluación del desempeño y el desarrollo profesional generan mejoras en la productividad, eficiencia y compromiso de los colaboradores (Castro & Delgado, 2020; Gaspar, 2021 y León Aguilar & Villanueva Figueroa, 2025). Asimismo, varios estudios destacan que las organizaciones que implementan políticas orientadas al fortalecimiento de las competencias del personal presentan mayores niveles de desempeño organizacional, debido a que los trabajadores desarrollan habilidades que favorecen el logro de los objetivos institucionales.

En las investigaciones realizadas en el Perú se identificaron características particulares relacionadas principalmente con las entidades públicas. Diversos autores coinciden en que factores como la rigidez administrativa, la burocracia, la limitada planificación estratégica y las restricciones en la gestión de recursos humanos afectan negativamente el desempeño laboral (Olivos et al., 2023; Inga et al., 2022 y Tuya et al., 2025).

No obstante, los estudios también evidencian que la implementación de programas de capacitación, la evaluación permanente del desempeño y el fortalecimiento de las competencias profesionales permiten mejorar la eficiencia institucional y la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía.

Al comparar las investigaciones revisadas, se observa una amplia coincidencia respecto a la existencia de una relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Tanto Castro y Delgado (2020), Gaspar, (2021), Vilcape et al. (2024) y Aguilar y Villanueva (2025), concluyen que una adecuada gestión del personal incrementa el rendimiento y la productividad organizacional.

Sin embargo, algunos estudios introducen elementos diferenciadores. Mientras las investigaciones desarrolladas en organizaciones privadas destacan principalmente la competitividad y el logro de resultados empresariales, aquellas realizadas en el sector público peruano enfatizan las limitaciones estructurales derivadas de la burocracia y de la planificación del recurso humano, aspectos que condicionan el desempeño laboral (Olivos et al., 2023). Esta comparación evidencia que, aunque el contexto organizacional modifica la forma en que se manifiestan los resultados, existe consenso en reconocer a la gestión del talento humano como un factor determinante para el desarrollo organizacional.

Tabla 3
Principales dimensiones identificadas durante la revisión

Dimensión	Estudios que la respaldan	Hallazgo principal
Capacitación	Gaspar (2021); Obando (2020); Menéndez et al. (2021)	Incrementa competencias y productividad laboral.
Evaluación del desempeño	Bautista et al. (2020); Castro y Delgado (2020)	Permite medir el rendimiento y mejorar la toma de decisiones.
Gestión por competencias	Pacherrez y Marrufo (2020); Vélez et al. (2021)	Favorece el cumplimiento de objetivos institucionales.

Motivación y compromiso	Tuya et al. (2025); Cabezas y Aguilar (2021)	Incrementa el compromiso organizacional y el desempeño laboral.
Sector público peruano	Olivos et al. (2023); Inga et al. (2022)	La burocracia limita el desempeño, pero una adecuada gestión del talento humano mejora la eficiencia institucional.

Nota. Elaboración propia.

DISCUSIÓN

Los resultados de la presente revisión evidencian una tendencia consistente respecto a la influencia positiva de la gestión del talento humano sobre el desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. La mayoría de las investigaciones revisadas coincide en señalar que estrategias como la capacitación continua, la gestión por competencias, la evaluación del desempeño y el fortalecimiento de las habilidades del personal generan mejoras significativas en la productividad y eficiencia organizacional. Estos hallazgos respaldan el planteamiento de Castro y Delgado (2020), quienes sostienen que una adecuada gestión del talento constituye uno de los principales factores asociados al incremento del desempeño laboral.

De igual manera, los resultados guardan concordancia con Gaspar (2021), quien destaca que la capacitación permanente favorece el desarrollo de competencias laborales y fortalece la capacidad de respuesta de los trabajadores frente a las exigencias organizacionales. En ese mismo sentido, Obando (2020), señala que la formación continua representa una inversión estratégica que repercute positivamente tanto en el crecimiento profesional del trabajador como en la competitividad institucional.

Sin embargo, la revisión también permitió identificar diferencias relacionadas con el contexto organizacional. Mientras que los estudios desarrollados en empresas privadas enfatizan la mejora de la productividad, competitividad y rentabilidad mediante una adecuada gestión del talento humano, las investigaciones realizadas en instituciones públicas peruanas evidencian que factores estructurales, como la burocracia, la rigidez administrativa y la limitada planificación del recurso humano, restringen la efectividad de dichas estrategias (Olivos et al., 2023; Inga et al., 2022). Esta diferencia demuestra que el contexto institucional condiciona la manera en que la gestión del talento humano impacta sobre el desempeño laboral.

Asimismo, aunque la mayoría de los estudios reporta una relación positiva entre ambas variables, se observó que aún existen vacíos de conocimiento relacionados con la evaluación longitudinal del impacto de las estrategias de gestión del talento humano. Gran parte de las investigaciones analizadas presenta diseños transversales y correlacionales, lo que limita la posibilidad de establecer cambios sostenidos en el tiempo o relaciones de causalidad. En consecuencia, resulta necesario promover investigaciones con diseños longitudinales y enfoques mixtos que permitan comprender con mayor profundidad la evolución del desempeño laboral frente a la implementación de políticas de gestión del talento.

Desde una perspectiva teórica, los hallazgos fortalecen el enfoque que reconoce al talento humano como un recurso estratégico capaz de generar ventajas competitivas sostenibles dentro de las organizaciones. La evidencia recopilada respalda la necesidad de integrar procesos de capacitación, evaluación del desempeño, desarrollo de competencias y motivación laboral como componentes interdependientes de la gestión organizacional.

En el ámbito práctico, los resultados ofrecen elementos útiles para organizaciones públicas y privadas, ya que evidencian que invertir en el desarrollo del capital humano no solo mejora el desempeño individual de los trabajadores, sino que también favorece la eficiencia institucional, la calidad de los servicios y el cumplimiento de los objetivos estratégicos. En el caso específico del sector público peruano, estos resultados resaltan la importancia de fortalecer la planificación del talento humano, reducir las barreras burocráticas y consolidar sistemas de evaluación orientados a la mejora continua.

Finalmente, una de las principales limitaciones de esta revisión radica en que la mayor parte de la evidencia disponible corresponde a investigaciones latinoamericanas, especialmente provenientes de Perú y Ecuador, por lo que los resultados deben interpretarse considerando dicho contexto. Asimismo, la heterogeneidad metodológica de los estudios revisados dificulta realizar comparaciones completamente homogéneas entre las investigaciones analizadas. En consecuencia, futuras investigaciones podrían ampliar la revisión incorporando estudios desarrollados en otros continentes y emplear metodologías comparativas que permitan fortalecer la evidencia científica disponible.

CONCLUSIONES

Se concluye que la gestión del talento humano tiene un impacto directo y significativo en el desempeño laboral, posicionándose como un factor clave estratégico para alcanzar los objetivos de cualquier organización. Además, queda claro que la aplicación de prácticas como la capacitación constante, la evaluación del desempeño y la gestión por competencias contribuyen a mejorar la productividad y la eficiencia institucional.

En el contexto peruano, y en particular dentro del sector público, se identifican desafíos y retos importantes que requieren la adopción de estrategias innovadoras para fortalecer la gestión del talento humano y superar las limitaciones actuales, logrando un correcto desempeño por parte de los trabajadores.

Finalmente, se recomienda que futuras investigaciones profundas en el análisis empírico de la relación entre estas variables, considerando diferentes sectores y tipos de organizaciones, para aportar un conocimiento más amplio y detallado sobre este tema.

REFERENCIAS

- Acurio, J., Álvarez, L., Manosalvas, L., & Amores, J. (2020). Modelo de gestión del talento humano para la Empresa Contigo S.A del cantón Valencia, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 93–100. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400093&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Alvarez, D. (2020). La gestión de talento humano como proceso estratégico en el desarrollo organizacional. *Negonotas Docentes*, (15), 33–46.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Académica*, 12(3), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Cabezas, C., & Aguilar, J. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo Del Conocimiento*, 6(11), 742–761. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3296>

- Cabrera, I. (2026). Human talent management strategies in public entities: a systematic review. *Revista de Historia, Ciencias Huamanas y Pensamiento Crítico*, 6(11), 178–203. <https://doi.org/10.5281/zenodo.16499524>
- Calle García, A., Álava Pin, N., Tubay Chóez, K., & Villegas Castillo, R. (2024). La gestión del talento humano en la administración pública: Análisis de prácticas, políticas y desafíos. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684–703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 22(1), 184–203. <https://doi.org/10.36390/telos221.13>
- Colcha, J., Tapia, L., Romero, M., & Chiriboga, P. (2021). Gestión del talento humano, uso TIC'S y su relación con el desempeño laboral. Caso práctico: Constructora general Services S.A. *Polo Del Conocimiento*, 6(7), 834–844. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i7.2890>
- Del Pino, G., & González, A. (2023). TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL CANTÓN PAJÁN. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, 7(13), 57–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.46296/yc.v7i13.0354>
- Dueñas Holguín, B. L. (2024). La gestión del talento humano como impulsor de la eficiencia en la administración pública y el desempeño organizacional. *Revista G-ner@ndo*, 5(2), 2614–2628. <https://doi.org/https://doi.org/10.60100/rcmg.v5i2.387>
- Figuerola-González, E. G., Tortolero-Portugal, R., Soto, M. H., & Asef, J. G. S. (2024). Management of human talent and work performance of administrative staff in academia. *Revista Academia and Negocios*, 10(2), 210–221. <https://doi.org/10.29393/RAN10-13GTER40013>
- García Rojas, G. M., & Pacheco Gonzales, I. B. (2023). Gestión del talento humano y su impacto en las organizaciones. *Horizonte empresarial*, 10(1), 221–228. <https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2487>
- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo Del Conocimiento*, 6(8), 318–329. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i8>
- González Chamorro, B. M., & Chotón Calvo, M. D. R. (2022). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Chachapoyas, 2020. *Revista Científica Pakamuros*, 10(3), 132–145. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i3.321>
- Inga Huayllani, G. (2022). Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el sector salud, Micro Red La Oroya – Junín. *Revista Científica en Ciencias de la Salud*, 1(1), 33–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.61324/csalud.2022.vol1i1.3>
- Inga, G., Capcha, M., Fretel, N., & Condezo, N. (2022). GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL SECTOR SALUD, MICRO RED LA OROYA – JUNÍNUNÍN.

- Revista Científica En Ciencias de La Salud, 1(1), 33–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.61324/csalud.2022.vol1i1.3>
- Jinez M., S. I., & Choque C., R. F. (2023). Influence of human resource management on labor productivity in a service provider entity. *SCIÉENDO*, 26(2), 139–144. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2023.019>
- Khuay Guan Lionel, L., Channuwong, S., & Wongmajarapinya, K. (2023). Human resource management and organizational performance. *International Journal of Advanced Research*, 11(05), 872–881. <https://doi.org/10.21474/IJAR01/16940>
- León Aguilar, R. N., & Villanueva Figueroa, R. E. (2025). Gestión del talento humano y desempeño laboral en una Institución Pública. *Impulso, Revista en Administración*, 5(9), 413–425. <https://doi.org/http://doi.org/10.59659/impulso.v.5i9.92>
- Menéndez, C., Ruiz, A., & Macías, N. (2021). Diagnóstico de la gestión de talento humano como estrategia para el desarrollo organizacional. *Polo Del Conocimiento*, 6(10), 693–704. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i10.3233>
- Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., & Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 1(2), 21–29. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>
- Moreira, J., & Rodríguez, J. (2024). Gestión de talento humano y el desempeño laboral del GAD Municipal de Portoviejo. *Ciencia y Desarrollo*, 27(2), 371–381. <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2629>
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11, 166–173. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Olivos, L., Olivos, M., Cortez, F., & Campos, J. (2023). Perspectivas de la gestión del talento humano en el sector público de Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(1), 277–288. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822441&info=resumen&idioma=ENG>
- Pacherrez, J., & Marrufo, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1594–1622. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184
- Ponce Iñiguez, G., Reséndiz Serrano, H. M., & Castañuela Rios, M. E. (2023). La gestión estratégica de recursos humanos y el desempeño organizacional de las empresas del sector manufacturero de Aguascalientes. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 12(23), 14–23. <https://doi.org/10.29057/icea.v12i23.11801>
- Quispe-Torres, R. M., & La Rosa-Botonero, J. L. (2024). Procesos de Talento Humano y la Gestión Estratégica en el Hospital de Tingo María- 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 2539–2560. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.10691
- Ramos Hernández, R. R., Cueva Rodríguez, M., & Ramos Hernández, G. J. (2025). Optimización del desempeño organizacional mediante sistemas de inteligencia artificial: enfocado en gestión de recursos humanos. *Impulso, Revista de Administración*, 5(9), 228–240. <https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i9.77>

- Río-Cortina, J. L. Del, Acosta-Mesa, R. E., Santis-Puche, M. A., & Machado-Licon, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información tecnológica*, 33(2), 13–20. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642022000200013>
- Salas Arbeláez, L., García Solarte, M., & Murillo Vargas, G. (2021). Gestión humana y desempeño organizacional en PYMES colombianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Special Issue 6), 457–474. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.28>
- Salas-Arbeláez, L., Candelo-Viáfara, J. M., & Rivera-Díaz, M. del P. (2024). Gestión humana y gestión del conocimiento sobre el desempeño organizacional de pequeñas y medianas empresas de una economía emergente: un enfoque al contexto colombiano. *AD-minister*, (44), 85–97. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.44.5>
- Salto-Cruz, G., León-Salto, A., Salto-Cruz, C., & Reyes-Terán, A. (2023). Intellectual capital in the performance of Ecuadorian banana companies. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(9), 266–280. <https://doi.org/10.52080/RVGLUZ.28.E9.17>
- Sierra, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61–76. <https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>
- Tejada Ramos, Arístides Alexander. (2025). Análisis sistemático de la gestión del desempeño en las entidades públicas: herramientas de las oficinas de recursos humanos. *Aula Virtual*, 6(13), e505. <https://doi.org/10.5281/zenodo.16933151>
- Toala Bozada, S., & Bravo Macías, G. (2025). Gestión de talento humano en el impacto del desempeño laboral. *Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR*, 8(15), 652–664. <https://doi.org/10.46296/rc.v8i15.0349>
- Tuya, D., Chumpitaz, H., Espinoza, E., & Espinoza, M. (2025). Relación entre gestión del talento humano, motivación y desempeño laboral en un hospital público peruano. *Impulso, Revista de Administración*, 5(9), 322–337. <https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i9.86>
- Vélez, K., Loo, G., & Esquivel, R. (2021). Desempeño y gestión por competencias del talento humano en la Fundación Fondo Ecuatoriano Popularum Progressio. *Revista Uniandes Episteme*, 8(3), 350–363. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1969>
- Vilcape Vilcape, W., Toca Bringas, C., & Mora Barajas, J. G. (2024). Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en asociaciones sociales privadas de Lima Metropolitana. *Chakiñan Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (23), 224–241. <https://doi.org/10.37135/chk.002.23.10>
- Villavicencio, J., & Contreras, M. (2025). Gestión de talento humano y desempeño laboral de trabajadores del Gobierno Autónomo descentralizado (GAD) municipal de Quevedo. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(1). <https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3407>