

Human talent management in the work performance of a marketing company - Peru (La gestión del talento humano en el desempeño laboral en una comercializadora - Perú)

Mostacero Arevalo, Nataly Francesca, Br.^{1.}, Marin Terrones, Luz Elena, Br.^{2.}, Chuquitucto Cotrina Lisseth Katherine, Mtra^{3*}., Otiniano León Mabel Ysabel, Dra^{4.}, Alburuqueque Arana Fausta Elizabet, Dra⁵

¹Escuela Profesional de Administración, Universidad César Vallejo, Perú, nmostaceroa@ucvvirtual.edu.pe

²Escuela Profesional de Administración, Universidad César Vallejo, Perú, lmartin@ucvvirtual.edu.pe

³Escuela Profesional de Administración, Universidad César Vallejo, Perú, lchuquituctoco@ucvvirtual.edu.pe

⁴Escuela Profesional de Administración, Universidad César Vallejo, Perú, motiniano@ucv.edu.pe

⁵Escuela Profesional de Administración, Universidad César Vallejo, Perú, falburuqueque@ucv.edu.pe

*Corresponding author

Abstract. - The purpose of the research was to learn about human talent management and its influence on work performance in a trading company in Peru. The type of research was basic, with a quantitative approach and a non-experimental design. Likewise, the unit of analysis was represented by each collaborator of the marketing company in Peru, therefore, the sample size was 30 collaborators. On the other hand, a questionnaire was used to collect the information through Google Forms, which consisted of 27 items. In addition, descriptive and inferential statistics were used in the presentation of results. In terms of the results, human talent management, with 70%, is located at a high level; on the other hand, 80% of the employees of the Peruvian marketer expressed that job performance is located at a high level. Finally, the SPSS program was used to process the data, using Spearman's Rho correlation test. It is concluded that there is a high positive relationship ($r=0.815$) between the study variables (Human Talent Management and Labor Performance) in a Peruvian marketing company, with a significance value of less than 5%, which finally allows the research hypothesis to be accepted.

Keywords-- Human talent management, influence, job performance.

Resumen - La investigación tuvo como intención conocer la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en una empresa comercializadora en Perú. El tipo de investigación fue básica, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Asimismo, la unidad de análisis estuvo representada por cada colaborador de la empresa comercializadora en Perú, por tanto, el tamaño de la muestra fueron 30 colaboradores. Por otro lado, para la recolección de la información se utilizó un cuestionario a través de Google Forms, que constó de 27 ítems. Además, en la presentación de resultados, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial. En cuanto a los resultados, la gestión del talento humano, con un 70%, se ubica en un nivel alto; por otro lado, el 80% de los colaboradores de la comercializadora en Perú, expresaron que el desempeño laboral se ubica en nivel alto. Finalmente, se empleó el programa SPSS para procesar los datos, utilizando la prueba de correlación de Rho de Spearman. Se concluye, que existe una relación positiva alta ($r=0,815$) entre las variables de estudio (Gestión del talento humano y Desempeño laboral) en una comercializadora en Perú, siendo el valor de significancia menor al 5%, que finalmente permite aceptar la hipótesis de investigación.

Keywords-- Gestión del talento humano, influencia, desempeño laboral.

I. INTRODUCCIÓN

Estamos frente a una nueva era, donde las empresas necesitan de varios componentes para lograr cumplir sus objetivos, para ello es necesario mantener firme la columna de la organización, dicho de otra manera, a los colaboradores que a mediante ellos, se relaja la gestión del talento humano, porque están involucrados con la estructura organizacional, es por ello, que se debe marcar un modelo a seguir, con el fin de crear estrategias que ayuden a la organización en su desarrollo y mantenerse sostenible a través del tiempo, sólo así se logrará un nivel competitivo en el mercado.

Gestionar el talento humano es esencial, ya que permite que las organizaciones sean exitosas, y el desempeño humano es un elemento que no se puede excluir del mundo empresarial. En la actualidad, las organizaciones deben explotar al máximo la creatividad de sus colaboradores en la gestión, prestando mayor atención al desarrollo del talento que ellos poseen y que permita finalmente el crecimiento de la empresa [1]. La competitividad organizacional hoy en día, es principalmente por los talentos empresariales que poseen los colaboradores, si una organización cuenta con los mejores talentos en su rubro, pueden obtener una buena participación de mercado [2], por lo que resultante importante estudiar este tema en las organizaciones.

Castro y Delgado [3], consideran que en la actualidad gestionar el talento humano es un tema de gran importancia en las diversas entidades, debido a que, con el fin de lograr buenos resultados, deben tener a personas preparadas y adecuadas para ocupar los distintos lugares de trabajo, dejar de priorizar la elaboración de sistemas, y preocuparse por el recurso humano que finalmente es quien se desempeña de manera eficiente.

Wani y Ganaie [4] consideran que, los colaboradores son una fuente importante de ventaja competitiva en las organizaciones, y que una buena gestión de los recursos humanos, como empoderarlos para el logro de las metas organizacionales, implica definir indicadores de desempeño laboral que permitan reconocer sus logros.

Matabanchoy *et al.* [5] afirman que la variable gestión del talento humano es un término clave, ya que juega un papel vital, porque se encarga de reclutar, seleccionar y capacitar de manera eficiente al trabajador, así como brindarle conocimientos, un ambiente agradable laboralmente y una remuneración debidamente pactada, con la finalidad de cumplir las metas planteadas.

Respecto a esta variable, identificamos como primera dimensión el liderazgo; que se refleja en el líder, el cual presenta diversas habilidades logrando en los grupos y equipos de trabajo un mejor desempeño y un rendimiento superior al ya pactado, su objetivo principal, es lograr las metas

organizacionales trazadas [6]. También encontramos tres indicadores: dirección; trabajo en equipo y comunicación.

Para nuestra segunda dimensión: capacidad; recae en su libertad o las oportunidades de realizar lo que aprendió en la vida, el resultado de ello será el logro obtenido de toda la organización [7]. Para ello identificamos tres indicadores: mentalidad constructiva; capacidad de solucionar problemas; y capacitaciones. Del mismo modo para la tercera dimensión de la primera variable: Identidad; se basa en el ejercicio roles de trabajo, ya que el mundo del trabajo actualmente tiene las condiciones flexibles y diversas, presenta los indicadores; identificación; misión y visión.

Nuestra última dimensión de la primera variable, clima laboral; es una percepción de las personas, las cuales, tienen que tener una visión compartida para que puedan seguir una línea orientada, pero que se ve afligida por factores internos y externos, conformada también por las emociones y actitudes que presentan los colaboradores que se desempeñan en un mismo centro de trabajo, si este clima es agradable, es más probable que las empresas tengan éxito, ya que logran una mejor productividad y que se vuelvan más rentables [8], presenta dos indicadores, adoptar la postura requerida por la empresa y motivación laboral.

Para Bohórquez *et al.* [9], la variable desempeño, es el rendimiento que un colaborador refleja al realizar las actividades asignadas por un jefe encargado de su área. El desempeño también se debe presentar desde un enfoque funcional, ya que se tiene que medir los resultados y los logros que se van obteniendo basándonos en los objetivos que la empresa se plantea.

Adam *et al.* [10], consideran que el desempeño laboral es una de las medidas que emplean gran parte de las empresas para garantizar que su negocio sea lucrativo y sostenible. A finales de 2019, debido al contexto de una pandemia que azotó al mundo, la situación para los empresarios se volvió más desafiante, esto debido a que los gobiernos impusieron controles de movimiento para evitar la propagación de la enfermedad. Este escenario llevó a la mayoría de las empresas a explorar otras opciones para mantener sus operaciones comerciales, incluida la opción del trabajo remoto desde casa.

Con respecto a esta segunda variable, se identificó como primera dimensión, la productividad; esta refleja si se está usando correctamente los recursos, así mismo la eficiencia de los recursos humanos, los que son usados para lograr lo requerido por el mercado [11], presenta tres indicadores: efectividad laboral, horario laboral; y cumplimiento eficiente de las tareas.

Como segunda dimensión de la segunda variable tenemos al compromiso; es convertir una promesa en realidad, es un

pacto que se tiene que cumplir con la persona que lo hemos requerido [12], presenta dos indicadores, como primer indicador, roles definidos; y como último indicador, retroalimentación.

Como parte de los antecedentes, se consideró un estudio elaborado en Ecuador, realizado por Carrillo [13], sobre la evaluación del desempeño de los colaboradores, determinó que los factores que abarcan la motivación laboral están relacionados significativamente con el desempeño de los mismos, lo que representa que, si se quiere lograr un alto desempeño, se debe lograr un mayor grado de motivación laboral.

Del mismo modo, Chicaiza *et al.* [14] en Ecuador determinaron que la ausencia de personal capacitado, la falta de reglamentos del área, la carencia de comunicación, son unos de los factores de la gestión de recursos humanos que inciden en el desempeño de los colaboradores en una organización

Por su parte Río *et al.* [15], demostraron que, hay factores de la gestión del talento humano que, al trabajarlos, permiten aumentar la participación en el mercado y lograr el aumento en los ingresos organizacionales, determinando así una relación significativa entre el desempeño organizacional y la gestión del talento humano.

Por otra parte, los resultados de un estudio realizado en Jordania, mostraron un efecto estadísticamente significativo de la agilidad de los recursos humanos en el desempeño laboral en agencias bancarias. Se demostró, además, el estado de las dimensiones de recursos humanos, en donde finalmente los autores recomiendan ayudar a los tomadores de decisiones en la resolución de problemas, entre los cuales identificaron que deben mejorar el interés en practicar la capacidad de adaptación, desarrollar la creatividad en la resolución de problemas, practicar la flexibilidad profesional y las habilidades de aprendizaje [16].

Por otro lado, Kumari y Kumar, realizaron un estudio con docentes en China, donde encontraron que la motivación influye significativamente sobre el desempeño laboral de los educadores, siendo que la motivación autodeterminada y no autodeterminada son las dimensiones que permiten mantener esta relación influyente sobre la variable desempeño laboral [17].

Durante el año 2023, después de los rezagos generados por la pandemia del COVID-19, Al-Kharabsheh *et al.* [18], decidieron estudiar la capacitación digital en los recursos humanos de las empresas en Jordania, obteniendo como resultado que esta tuvo efectos significativos tanto en la motivación de los trabajadores como en el desempeño laboral. Como consecuencia de este estudio, los autores concluyeron que los empleados calificados que son conscientes de su nivel

de desempeño son los que se encuentran más motivados a demostrar mayores niveles de desempeño.

En Perú, la empresa comercializadora objeto de estudio cuenta con 10 años de presencia en el mercado, presenta una amplia cartera de productos de primera necesidad y tiene 30 colaboradores que son los encargados de comercializar los productos. Aquí, se han detectado distintos problemas, los más notorios son: carencia de capacitaciones, colaboradores que no llegan a reportar su asistencia en campo, falta de incentivos por ventas; pudiendo repercutir esto en su desempeño laboral, afectando los resultados económicos, metas y el crecimiento de la comercializadora.

Debido a lo expuesto líneas arriba, se formuló la siguiente pregunta de investigación: **¿de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral en una comercializadora del Perú?**

La investigación fue justificada teóricamente, porque se presentan teorías y opiniones de diversos autores respecto a las variables de estudio. Su justificación práctica, servirá como guía para investigaciones. Finalmente, su justificación metodológica se basó en dar solución al problema de investigación, ayudándonos del método científico; así como apoyo a nuevos investigadores que estudien las variables presentadas.

Por otro lado, como objetivo general para este estudio fue: determinar la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en una comercializadora del Perú; y como objetivos específicos se consideró: a) determinar el nivel de la gestión del talento humano laboral en una comercializadora del Perú; y b) determinar el nivel de desempeño laboral en una comercializadora del Perú.

Por último, la hipótesis de estudio fue: la gestión del talento humano si influye en el desempeño laboral en una comercializadora del Perú.

II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación, fue básica, puesto que, se confrontó la teoría con la realidad encontrada. Nos comenta Álvarez [19], que este tipo de investigación implica conocimientos directos teórico confrontado a la problemática estudiada. A partir de la información recopilada, ayudándonos de los hallazgos encontrados, se puede confirmar o refutar la afirmación inicial del estudio, comparándola con la teoría considerada inicialmente.

En cuanto al diseño de investigación, este corresponde al no experimental, correlacional causal porque buscamos ver cómo influye una variable de la otra. Es así que, para Huairé

[20], narra que el diseño de investigación es la forma en la que se va a desarrollar el estudio, con el propósito de dar respuestas a las interrogantes que se presentan.

Para la población, se consideró a 30 colaboradores contratados y registrados en la modalidad de planilla. Respaldo por Condori [21] quien indica que la población corresponde a la totalidad del conjunto de lo estudiado.

En lo que corresponde a la muestra, Robles [22] expone que es una representación de la población que se requiere investigar, en esta investigación fueron 30 los colaboradores a encuestar ya que la población fue pequeña, por lo tanto, se consideró la misma cantidad para la muestra.

La unidad de análisis estuvo representada por un colaborador de una comercializadora en Perú.

Como técnica, se manejó la encuesta con respuestas ordinales, ya que de esta forma se pudo obtener información eficiente y concreta como parte de las respuestas.

En cuanto al instrumento, se utilizó el cuestionario con un total de 27 preguntas, cuyas respuestas estaban sujetas a una escala de Likert del 1 al 5, haciendo más fácil la obtención de información por parte de los encuestados. Hernández y Duana [23] definen al cuestionario, como una serie de elementos que el investigador va construyendo con la finalidad de tener información, que permita facilitar medición de los mismos.

Para la validación del instrumento se utilizó el método de juicio por expertos, y la confiabilidad, se determinó utilizando la prueba alfa de Cronbach obteniendo como resultado la seguridad de los resultados.

El procedimiento desarrollado para llevar a cabo este estudio, fue el siguiente: primero se conversó con el jefe de la empresa comercializadora en Perú, para obtener el acceso al área de RR.HH. y de esta manera recolectar datos a través del instrumento. Luego, se procedió a la aplicación de un cuestionario virtual de Google, finalmente se procesó la información obtenida a través de SPSS, que permitió analizar los resultados y contrastar la hipótesis del estudio.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se exponen los resultados obtenidos, bajo la información brindada por los colaboradores de una empresa comercializadora en Perú:

TABLA I

NIVEL DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN UNA COMERCIALIZADORA - PERÚ

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	0	0%
Medio	9	30%
Alto	21	70%
Total	30	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores de una comercializadora.

En la tabla I, se aprecia que, la variable gestión del talento humano, fue valorada por los colaboradores de una comercializadora con un nivel alto (70%) y un nivel medio (30%) por lo tanto se estima que el nivel de esta variable es óptimo. Los datos demuestran que el liderazgo, la capacidad, identidad y clima laboral se mantienen en un nivel considerable, sin embargo, se reconoce la falta de liderazgo como en el trabajo en equipo y en la comunicación.

TABLA II

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL EN UNA COMERCIALIZADORA - PERÚ.

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	0	0%
Medio	6	20%
Alto	24	80%
Total	30	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores de una comercializadora.

En la tabla II, se aprecia que la variable desempeño laboral, fue valorada por los colaboradores de la distribuidora con un nivel alto (80%) y un nivel medio (20%) por lo tanto, se estima que el nivel de esta variable es óptimo. Percibiendo que la productividad y el compromiso mantienen un nivel considerable, sin embargo, un pequeño porcentaje deja notar la existencia de la falta de compromiso que existe en la distribuidora por parte de los colaboradores.

TABLA III

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA COMERCIALIZADORA – PERÚ.

		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Gestión del talento humano	Correlac. Spearman	1.000	.815**
	Sign. (Bilater.)		0.000
	Nro.	30	30
Desempeño	Correlac. Spearman	.815**	1.000
	Sign. (Bilater.)	0.000	
	Nro.	30	30

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores de una comercializadora.

En la tabla III, se aprecia existencia de una correlación de Spearman positiva alta ($r=0,815$) entre la variable GTH y el DL en los colaboradores de la distribuidora, siendo el valor de significancia ($p=0,000$) menor al 5%. Es decir, la gestión del talento humano influye en el desempeño de los colaboradores en una comercializadora, a su vez aceptamos la hipótesis de investigación que, la GTH si influye en el DL de los colaboradores.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla I, determinar el nivel de la variable gestión del talento humano en una empresa comercializadora en Perú, se precisó en base a la muestra de 30 colaboradores a quienes se les aplicó el instrumento que el 70% la considera en un nivel alto y el 30% en un nivel medio. Lo que concuerda con López *et al.* [24] en su investigación con la variable de talento humano en un entorno hospitalario, estos autores dieron a conocer que el 78,1% de los encuestados afirmaron que la gestión del talento humano en la institución es positiva; del mismo modo con Checcaña [25] al estudiar el talento humano en una municipalidad, pudo apreciar en su encuesta que un 85% la valoró en un nivel regular, el 11,7% la consideró como buena y el 3,33% indicó que esta variable es mala. De igual manera, para Ciriaco [26], en su investigación con los trabajadores de CETPROS, obtuvo un 27.1% de calificación baja para esta misma variable, 32.9% media y un 40.0% alta. Sin embargo, los resultados hallados por Majad [27] difieren con los de este estudio, debido a que los encuestados manifestaron que nunca se realiza una buena gestión del talento humano con un 51.9%, mientras que, por otro lado, un 45,7% indicó que siempre realizan gestiones en esta área.

Respecto a los resultados correspondientes al segundo objetivo específico, tenemos a Rodríguez y Lechuga [28], en su investigación que contiene la variable desempeño laboral en una institución de educación, el 78 % de los docentes consideraron que existe un buen desempeño, mientras que un 22% opina que no, demostrando que los docentes cumplen con niveles destacados para desarrollarse adecuadamente, resultado que coincide con el nuestro en la tabla II, ubicando a esta variable con un nivel alto del 80% y un nivel medio del 20%, caso contrario al de Checcaña [25], en su investigación realizada en una municipalidad donde dio a conocer que el 80% de los encuestados consideró que el desempeño fue regular y el 20% restante lo calificó como un desempeño óptimo.

Finalmente, se planteó como objetivo principal determinar la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en una comercializadora del Perú, los resultados en la tabla número III, fueron obtenidos de la muestra de 30 colaboradores, donde se aplicó la prueba de Spearman, ahí se aprecia una correlación positiva alta ($r=0.815$) con un valor de significancia ($p=0,000$) menor al 5%, lo que a su vez permite aceptar la hipótesis de investigación que, la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral en una comercializadora del Perú, por otro lado, Crisóstomo [29], en su investigación obtuvo una correlación alta y significativa ($r=0,935$), concluyendo que existe una influencia significativa de la gestión del talento humano sobre el desempeño laboral, del mismo modo, todos estos resultados coinciden con los obtenidos por Panduro [30], en su investigación obtuvo una correlación alta con 0.826, concluyendo que existe relación directa, alta y significativa entre las dos variables, por lo tanto, mientras mejor sea la gestión del talento humano, repercute en mejorar el desempeño laboral, lo mismo para Cruz y Cruz [31], quienes desarrollaron un estudio con los trabajadores de la UGEL, en donde obtuvieron una correlación positiva moderada para dichas variables, con un coeficiente de correlación ($r=0,665$) y un nivel de significancia ($p=0,000$), concluyendo que si la institución cuenta con una GTH idónea se verá reflejado en el desempeño.

Además, tenemos a Crisóstomo [29], quien en su investigación obtuvo una correlación alta y significativa de ($r=0,935$), concluyendo que existe una influencia significativa de la gestión del talento humano sobre el desempeño laboral, lo mismo con Checcaña [25], con su investigación en una municipalidad, donde obtuvo un Rho de Spearman ($.559^{**}$), correlación positiva alta y como resultado de significancia bilateral ($.000$), aceptando como hipótesis que sí existe relación entre sus dos variables. Por otro lado, estos resultados son distintos a los expuestos por Oscco [32], quien, en su investigación con ambas variables de estudio, midió la relación de las mismas variables en una municipalidad distrital, en donde su correlación fue ($r=0,05552$) mostrando una correlación débil.

IV. CONCLUSIONES

La gestión del talento humano, fue valorada por los colaboradores de la comercializadora de Perú, mediante un cuestionario virtual del cual el 70% consideran que es alto, el 30% la valoró como medio y 0% nivel bajo, por lo tanto, se estima que la gestión del talento humano que se realiza es óptima, sin embargo, se reconoce la falta de liderazgo para trabajar en equipo y mantener una buena comunicación.

Por otro lado, el desempeño laboral fue valorado por los trabajadores de una empresa comercializadora en Perú mediante un cuestionario virtual, se reflejó que está en un nivel alto con un del 80%, considerando que el desempeño laboral es óptimo, sin embargo, un pequeño porcentaje de los encuestados, deja notar la existencia de la falta de compromiso laboral que existe en la distribuidora por parte de sus trabajadores.

El resultado obtenido de Spearman, obtuvimos un coeficiente de correlación $r=0.815$ entre las variables analizadas, en donde se concluye que: la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño de los colaboradores en una empresa comercializadora en Perú.

Finalmente, los resultados estadísticos obtenidos en la Tabla III, permitieron aceptar la hipótesis de investigación, ya que se aprecia un nivel de significancia menor a 0,05.

AGRADECIMIENTOS

Agradecer en primer lugar a Dios por brindarnos la dicha de vivir este momento y estar presente en nuestras vidas.

Agradecemos a nuestros padres, por todo su apoyo incondicional en nuestro futuro académico, gracias a los valores que nos han venido formando.

Finalmente, un agradecimiento especial a nuestras docentes por todas sus enseñanzas para el desarrollo de este proyecto

REFERENCIAS

- [1] S. Li y L. Zhou, «Optimization of enterprise human resource management system by using information search and machine learning», *Soft Comput.*, 2023, doi: 10.1007/s00500-023-08992-2.
- [2] Y. Gao y X. Yan, «Data analysis framework of tourism enterprise human resource management system based on MySQL and fuzzy clustering», *Int. J. Syst. Assur. Eng. Manag.*, 2023, doi: 10.1007/s13198-023-01969-2.
- [3] K. O. Castro Mori y J. M. Delgado Bardales, «Gestión del talento humano en el desempeño laboral», *Cienc. Lat. Rev. Científica Multidiscip.*, vol. 4, n.º 2, Art. n.º 2, nov. 2020, doi: 10.37811/cl_rcm.v4i2.107.
- [4] J. A. Wani y S. A. Ganaie, «Mapping the association of HRM practices

- with the performance of library staff through PLS-SEM: a case study of academic libraries», *Library Management*, vol. 44, n.º 3-4, pp. 276-294, 2023. doi: 10.1108/LM-12-2022-0125.
- [5] S. M. Matabanchoy-Tulcán, K. M. Álvarez-Pabón, y O. D. Riobamba-Jiménez, «Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018», *Univ. Salud*, vol. 21, n.º 2, Art. n.º 2, abr. 2019, doi: 10.22267/rus.192102.152.
 - [6] R. N. Lussier y C. F. Achua, *Liderazgo Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. Cengage Learning, 2016.
 - [7] D. Hernández Torrano y M. Gutiérrez Sánchez, «El estudio de la alta capacidad intelectual en España: Análisis de la situación actual», *Rev. Educ.*, n.º 364, pp. 251-272, 2014, doi: 10.4438/1988-592X-RE-2014-364-261.
 - [8] C. F. Pilligua Lucas y F. M. Arteaga Ureta, «El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.», *Cuad. Latinoam. Adm.*, vol. XV, n.º 28, 2019, Accedido: 18 de agosto de 2023. [En línea]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
 - [9] E. Bohórquez, M. Pérez, W. Caiche, y A. Benavides Rodriguez, «La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización», vol. 12, n.º 3, pp. 385-390, 2020.
 - [10] A. Adam, N. S. A. Razak, y M. T. Alshurideh, «The Effect of Virtual Working Team on Job Performance: A Study of Aerospace Manufacturing Industry in Malaysia», *Studies in Computational Intelligence*, vol. 1056, pp. 1249-1258, 2023, doi: 10.1007/978-3-031-12382-5_68.
 - [11] L. Ortiz Campillo, L. E. Ortiz Ospino, R. D. Coronell Cuadrado, K. Hamburger Madrid, y E. Orozco Acosta, «Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional», *Rev. Latinoam. Hipertens.*, vol. 14, n.º 2, pp. 187-193, 2019.
 - [12] F. J. Sánchez Sánchez y A. M. Sánchez Sánchez, «Medición de la eficiencia laboral del turismo rural sostenible en espacios naturales protegidos de España», *Measurement of the labor efficiency of sustainable rural tourism in protected natural spaces in Spain*, n.º 22, pp. 200-230, jul. 2021, doi: <https://doi.org/10.14198/INTUR12021.22.9>.
 - [13] J. Carrillo Brito, «Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador», *Repos. Univ. Estatal Milagro*, may 2020, Accedido: 15 de agosto de 2023. [En línea]. Disponible en: <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/5155>
 - [14] E. M. Chicaiza Caizaguano, C. N. Salazar Aguilar, y H. F. Chávez Yépez, «Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio "Lácteos Maribella"», *Religacion Rev. Cienc. Soc. Humanidades*, vol. 8, n.º 35, pp. e2301002-, 2023, doi: 10.46652/rgn.v8i35.1002.
 - [15] J. L. D. Río-Cortina, R. E. Acosta-Mesa, M. A. Santis-Puche, y J. Machado-Licon, «El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional», *Inf. Tecnológica*, vol. 33, n.º 2, pp. 13-20, 2022, doi: 10.4067/S0718-07642022000200013.
 - [16] I. Y. Al-Armeti et al., «The Impact of Human Resources Agility on Job Performance in—Islamic Banks Operating in Jordan», *Studies in Computational Intelligence*, vol. 1056, pp. 1113-1129, 2023, doi: 10.1007/978-3-031-12382-5_60.
 - [17] J. kumari y J. Kumar, «Influence of motivation on teachers' job performance», *Humanities and Social Sciences Communications*, vol. 10, n.o 1, 2023, doi: 10.1057/s41599-023-01662-6.
 - [18] S. A. Al-Kharabsheh, M. S. Attiany, R. O. K. Alshawabkeh, S. Hamadneh, y M. T. Alshurideh, «The impact of digital HRM on employee performance through employee motivation», *International Journal of Data and Network Science*, vol. 7, n.o 1, pp. 275-282, 2023, doi: 10.5267/j.ijdns.2022.10.006.
 - [19] A. Álvarez-Risco, «Clasificación de las investigaciones», *Repos. Inst. - Ulima*, 2020, Accedido: 18 de agosto de 2023. [En línea]. Disponible en: <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
 - [20] E. J. Huairé Inacio, «Método de investigación», 2019, Accedido: 18 de agosto de 2023. [En línea]. Disponible en: <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huairé.inacio/78>
 - [21] P. Condori Ojeda, «Universo, población y muestra», 2020, Accedido: 18 de agosto de 2023. [En línea]. Disponible en: <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>

- [22] B. F. Robles Pastor, «Población y muestra», *Pueblo Cont.*, vol. 30, n.º 1, Art. n.º 1, sep. 2019, doi: <http://doi.org/10.22497/PuebloCont.301.30121>.
- [23] S. L. Hernández Mendoza y D. Duana Avila, «Técnicas e instrumentos de recolección de datos», *Bol. Científico Las Cienc. Económico Adm. ICEA*, vol. 9, n.º 17, Art. n.º 17, dic. 2020, doi: 10.29057/icea.v9i17.6019.
- [24] P. López Puig, Z. Díaz Bernal, A. M. Segredo Pérez, y Y. Pomares Pérez, «Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano», *Rev. Cuba. Salud Pública*, vol. 43, n.º 1, pp. 3-15, mar. 2017, Accedido: 21 de agosto de 2023. [En línea]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-34662017000100002&lng=es&nrm=iso&tlng=es.
- [25] R. A. Checcaña Chahuayllo, «Gestión del talento humano y desempeño laboral en una municipalidad de la provincia de Cotabambas-2022», Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo, 2022. Accedido: 21 de agosto de 2023. [En línea]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98666>
- [26] J. L. Ciriaco Orbeso, «Gestión de talento humano y el desempeño de los trabajadores de los Cetpros de San Juan de Lurigancho 2021», Tesis de grado, Universidad César Vallejo, 2021. Accedido: 21 de agosto de 2023. [En línea]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71472>
- [27] M. A. Majad Rondón, «Gestión del talento humano en organizaciones educativas», *Rev. Investig.*, vol. 40, n.º 88, pp. 148-165, ago. 2016, Accedido: 21 de agosto de 2023. [En línea]. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1010-29142016000200008&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- [28] K. P. Rodríguez Marulanda y J. I. Lechuga Cardozo, «Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA», *Rev. Esc. Adm. Negocios*, n.º 87, pp. 79-101, 2019, doi: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>.
- [29] M. R. Crisóstomo Salvatierra, «Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho, 2018», Tesis de Posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2019. Accedido: 21 de agosto de 2023. [En línea]. Disponible en: <https://repositorio.unjpsc.edu.pe/handle/20.500.14067/2884>
- [30] J. D. Panduro Bernazza, «Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Coopac San Martín de Porres Ltda., Tarapoto-2020», Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo, 2021. Accedido: 21 de agosto de 2023. [En línea]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56798>
- [31] E. A. Cruz Saldaña y L. M. Cruz Zelada, «Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de UGEL Pacasmayo, 2020», Universidad César Vallejo, 2020. Accedido: 21 de agosto de 2023. [En línea]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60961>
- [32] H. Oscco Peralta, «Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de pacucha - Andahuaylas - Apurímac, 2014», Tesis de grado, Universidad Nacional José María Arguedas, 2015. Accedido: 21 de agosto de 2023. [En línea]. Disponible en: <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/20.500.14168/192>