



Talento humano en el desempeño laboral. Una revisión sistemática

Carlos Adalberto Román Gil^{1*}

¹ Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Perú.

* Autor para correspondencia: Carlos Adalberto Román Gil, cromang@ucvvirtual.edu.pe

(Recibido: 17-11-2023. Publicado: 25-01-2024.)

DOI: 10.59427/rcli/2024/v24cs.551-557

Resumen

La gestión del talento humano es un conjunto de estrategias que emplea una organización para reclutar, capacitar y retener empleados de alto rendimiento. El objetivo de esta investigación fue realizar una revisión de la literatura publicada en el período 2018-2023 sobre la gestión de talento humano en el desempeño laboral. La metodología empleada fue la revisión sistemática de la literatura científica relacionada con la Gestión de riesgo de desastres de Perú en las bases de datos Scopus, Web of Sciences, Scielo, Redalyc y Dialnet. Se aplicó la guía Prisma para la selección de estudios y Strobe para evaluar la calidad editorial y metodológica. En la búsqueda inicial se identificaron 450 artículos científicos de los cuales se tamizaron 160 que incluyeron la variable Gestión de riesgo de desastres en título o resumen, con base en la aplicación de criterios de inclusión y exclusión se meta-analizaron 12 publicaciones científicas. La mayoría de estudios (91,67 %) se publicaron entre los años 2020-2022, publicados principalmente en Ecuador (41,67 %) y Perú (16,67 %), seguido de Venezuela (8,33 %), Cuba (8,33 %) y México (8,33 %). Todos los estudios se desarrollaron en instituciones públicas. La mayor parte de los artículos fueron publicados en revistas indexadas en la base de datos Latindex (50 %), el 25 % en Scielo, otro 8,33 % en Scopus, Web of Sciences (8,33 %) y Redalyc (8,33 %).

Palabras claves: Gestión, talento humano, sector público.

Abstract

Human talent management is a set of strategies an organization uses to recruit, train and retain high-performance employees. The objective of this research was to conduct a review of the literature published in the period 2018-2023 on the management of human talent in job performance. Methodology used was systematic review of scientific literature related to human talent management on job performance in the databases Scopus, Web of Sciences, Scielo, Redalyc and Dialnet. Prisma guide was applied for selection of studies and Strobe to evaluate editorial and methodological quality. At initial search, 450 scientific articles were identified, of which 160 were screened included the variable human talent management on job performance in the title or abstract. Based on the application of inclusion and exclusion criteria, 12 scientific publications were meta-analyzed. The majority of studies (91.67 %) were published between the years 2020-2022, published mainly in Ecuador (41.67 %) and Peru (16.67 %), followed by Venezuela (8.33 %), Cuba (8.33 %) and Mexico (8.33 %). All studies were carried out in public institutions. Most of the articles were published in journals indexed in the Latindex database (50 %), 25 % in Scielo, another 8.33 % in Scopus, Web of Sciences (8.33 %) and Redalyc (8.33 %).

Keywords: Management, human talent, public sector.

1. Introducción

La gestión del talento humano es un conjunto de estrategias que emplea una organización para reclutar, capacitar y retener empleados de alto rendimiento. Involucra cuatro fases: selección de recursos humanos, evaluación potencial, desarrollo de recursos humanos y retención (Kravariti & Johnston, 2020). A su vez, el desempeño laboral consiste en el rendimiento del colaborador y es reflejado cuando hace el trabajo que es adecuado para él y de esta forma se comprueba si la persona es idónea para el puesto asignado (Castro & Delgado, 2020). Una de las principales limitantes en el desarrollo del talento humano y la incidencia en el desempeño laboral en las empresas, es la falta de personal capacitado, que genera el incumplimiento en las actividades de la organización, así como también, la carencia de los reglamentos del talento humano en el control inoportuno del talento humano, la carencia de una comunicación organizativa en los jefes y colaboradores genera la poca participación para la realización de la toma de decisiones de forma adecuada (Álvarez et al., 2018). Conforme a Obando (2020), señala que las habilidades que un empleado debe tener para lograr un desempeño laboral exitoso y eficiente en cualquier área de trabajo que se le solicite, por otra parte, la optimización de recursos y mayor productividad para las empresas.

Mendoza et al., (2021) realizaron una exploración fundamentada para obtener la información referente a la gestión del talento humano en el ámbito empresarial, debido a que las empresas pequeñas y medianas necesitan cambios internos y actualizaciones los procesos de gestión del talento humano, con el objetivo de identificar el avance empresarial y la máxima potencialización de las capacidades y competencias de los colaboradores empresariales. Aplicaron una investigación exploratoria, con un enfoque mixto con la utilización de instrumentos de recolección de datos mediante una entrevista. Determinaron que, en las empresas pequeñas y medianas no realizan como corresponde los procesos que intervienen gestión del talento humano de manera eficaz, por lo que es importante utilizar tácticas de optimización en base a los elementos del desarrollo. La gestión del talento humano consiste en determinar las competencias, actitudes y habilidades profesionales que los colaboradores necesitan para desempeñar con éxito cada tarea, por lo que el desempeño laboral puede entenderse como la calidad del trabajo que cada colaborador aporta en su trabajo diario durante un período de tiempo (Sestri et al., 2020). En este sentido, el objetivo del presente estudio fue realizar una revisión sistemática sobre las investigaciones publicadas en donde se evaluó la gestión de talento humano en el desempeño laboral, en el período 2018-2023.

2. Metodología

Tipo de estudio: revisión sistemática de la literatura. Protocolo de búsqueda y selección de los estudios según las fases de la guía Prisma (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyse (Moher et al, 2010).

Identificación: se realizó una búsqueda de la literatura científica con un único término de búsqueda Tiempo de espera en las bases de datos Scopus, Web of Sciences, Scielo, Redalyc y Dialnet.

Tamización: los criterios de inclusión fueron:

Investigaciones con término de búsqueda en el título o el resumen. Artículos originales.

El eje central del artículo fuese la TALENTO HUMANO.

Estudios observacionales, transversales y longitudinales.

Algunas sintaxis de búsqueda fueron las siguientes TALENTO HUMANO [Title/Abstract], Title, abstract, keywords: TALENTO HUMANO, (ti:(ab:(TALENTO HUMANO))). No se aplicaron restricciones temporales de manera retrospectiva, la última actualización del protocolo de búsqueda se realizó en septiembre del 2023.

Elección: como criterios de exclusión se definieron:

Estudios no disponibles (e incluidos en el meta-análisis de Irán) en las bases de datos (solo reportan el título) pese a la solicitud a los autores.

Inclusión: los estudios que cumplieron el protocolo se analizaron mediante síntesis cualitativa de las variables: título, autores, año de publicación, país, número de sujetos de estudio, servicios evaluados y factores asociados con la calidad; en adición.

Análisis de reproducibilidad y evaluación de la calidad metodológica: se garantizó la reproducibilidad de la selección de los estudios y la extracción de la información por medio del diligenciamiento del protocolo Prisma y la extracción de variables en un archivo plano de Excel, por parte de dos investigadores de manera independiente.

Análisis estadístico: la descripción se basó en frecuencias. La calidad editorial y metodológica de los estudios se realizó con la guía Strobe (Strengthening the Reporting of Observational studies in Epidemiology) (Vandenbroucke et al, 2007).

3. Resultados

En la búsqueda inicial se identificaron 450 artículos científicos de los cuales se tamizaron 160 que incluyeron la variable TALENTO HUMANO en título o resumen, con base en la aplicación de criterios de inclusión y exclusión se meta-analizaron 12 publicaciones científicas (figura 1).

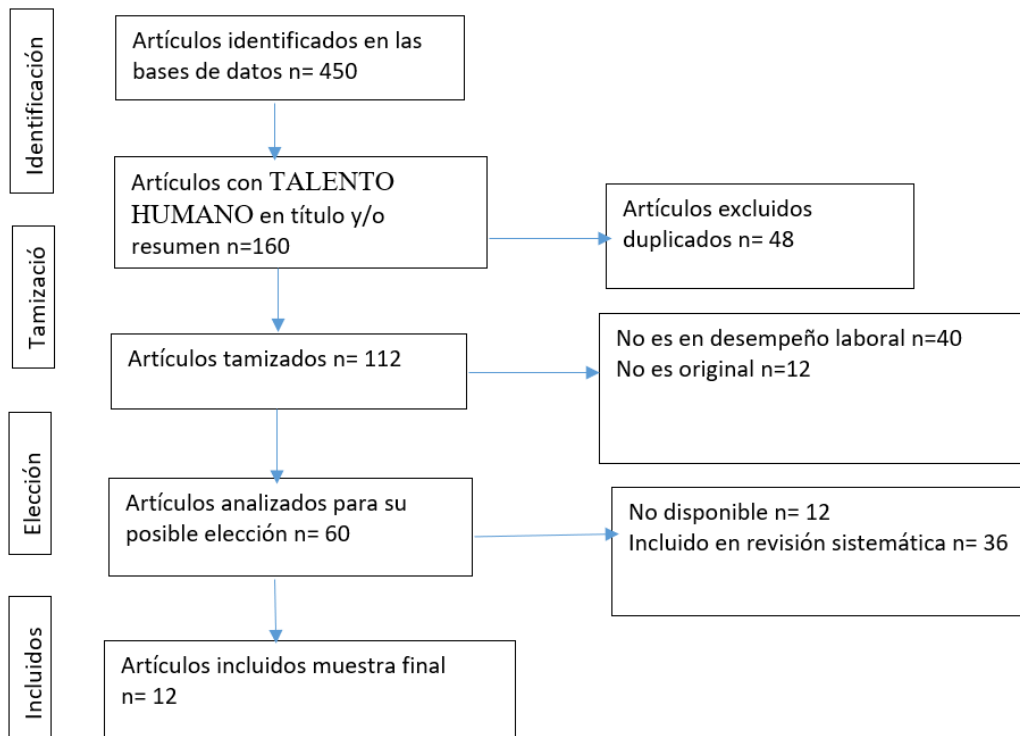


Figura 1: Protocolo PRISMA para selección de artículos.

En la tabla 1, los estudios se publicaron entre 2018 y 2022, la mayor parte (91,67 %) entre los años 2020-2022, publicados en su mayoría en Ecuador (41,67 %) y Perú (16,67 %), seguido de Venezuela (8,33 %), Cuba (8,33 %) y México (8,33 %). Todos los estudios se desarrollaron en instituciones públicas. La mayor parte de los artículos fueron publicados en revistas indexadas en la base de datos Latindex (50 %), el 25 % en Scielo, otro 8,33 % en Scopus, Web of Sciences (8,33 %) y Redalyc (8,33 %).

Tabla 1: Descripción de las investigaciones publicadas según año, país, muestra servicio evaluado.

Autor	Año	País	Base de datos	Servicios
Mori y Bardales.	2020	México	Redalyc	Gestión pública
Martínez et al.	2018	Venezuela	Scopus	Gestión pública
Río-Cortina et al.	2022	Chile	Scielo	Gestión pública
Mestas et al.	2021	Perú	Latindex	Gestión pública
Colcha-Dias et al.	2022	Ecuador	Latindex	Gestión pública
Ordoñez et al.	2020	Ecuador	Latindex	Gestión pública
Acurio-Armas et al.	2020	Cuba	Scielo	Gestión pública
Sierra.	2022	Costa Rica	Latindex	Gestión pública
Villagrán et al.	2020	Ecuador	Latindex	Gestión pública
Pashanasi-Amasifuen et al.	2021	Perú	Scielo	Gestión pública
Paredes Floril.	2021	Ecuador	Web of Sciences	Gestión pública
Galvez et al.	2021	Ecuador	Latindex	Gestión pública

4. Discusión

De los hallazgos encontrados en la revisión sistemática de la literatura, Mori y Bardales. (2020), en una investigación para determinar un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral, proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. Se recurrió a la investigación básica, de diseño de investigación no experimental, descriptiva, transversal. Como técnicas de recolección de datos se ha empleado la encuesta y como instrumento cuestionarios por cada variable de estudio. Se concluyó que existe una aceptable gestión del talento humano y del desempeño laboral según los colaboradores del PEHCBM, es decir a que a mejor gestión del talento humano mejora el desempeño laboral, siendo lo más resaltante las capacitaciones y estímulos de desempeño que realiza la institución. Por su parte, Martínez et al. (2018), en una investigación que busca determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud de Perú durante el año 2018. Se utilizó como método, el hipotético deductivo, con un diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por trabajadores de la sede central del Ministerio de Salud. Se utilizó el muestreo no probabilístico. En la construcción y validación de los instrumentos, se ha considerado la validez de contenido y de constructo, mediante la técnica de opinión de expertos, se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, con preguntas tipo Escala de Likert.

Los resultados permiten afirmar que ante un coeficiente R2 de Nagelkerke de 44,4% y 28,4%, la gestión del talento humano es adecuada, incidiendo en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud estudiada. Río-Cortina et al. (2022), en una investigación que busca determinar los efectos mediadores de la innovación entre el talento humano y el desempeño de una organización. La gestión del talento humano y la capacidad de innovación han destacado recientemente en la literatura de recursos y capacidades como dos de los elementos que podrían incidir en el desempeño organizacional, siendo capaces de otorgar ventajas competitivas a las organizaciones. Se implementó un enfoque cuantitativo, en un marco descriptivo-analítico cuyo alcance fue correlacional. Mediante esta metodología se validaron datos empíricos de organizaciones ubicadas en la costa caribe colombiana en el sector hotelero mediante el modelo de ecuaciones estructurales. Los resultados demuestran el rol mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. En conclusión, se destaca la importancia de que ciertos factores internos de una organización pueden propiciar la mejora en el desempeño organizacional.

Por otro lado, Mestas et al. (2021), en un estudio para mostrar las razones que limitan la capacidad de alcanzar un alto desempeño en los servidores de la Municipalidad Provincial de san Román. Se busca determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Se usó un enfoque cuantitativo no experimental transeccional correlacional, en el cual se aplicó una encuesta de opinión a 200 administrativos en los meses de marzo y abril de 2018. Las dimensiones que se emplearon son la selección de personal que tiene el objetivo de contratar a los más idóneos para el puesto de trabajo. Así como la capacitación de personal, cada individuo necesita una actualización y adaptación a los cambios tecnológicos, además para la calidad de trabajo se debe adecuar los ambientes, para mejorar su desenvolvimiento profesional aplicando el trabajo en equipo para responder de manera eficaz a las necesidades del usuario. Se determinó una relación positiva moderada (0,640) entre la selección de personal y la calidad del trabajo, del cual se puede afirmar, que existe correlación positiva moderada entre la selección de personal y la calidad de trabajo. Respecto a la capacitación y calidad de trabajo existe una relación positiva alta (0,756) entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo. Por lo tanto, se puede afirmar, que existe correlación positiva alta entre la selección de personal y la calidad de trabajo.

El nivel de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal, es altamente significativa. Por otro lado, Colcha-Dias (2021), en un estudio que expone las falencias referentes al talento humano y al desempeño laboral existentes en la Constructora General Services que afectan notablemente el desarrollo potencial de los empleados. En el estado del arte y marco teórico se revisó varias fuentes bibliográficas que nos ayudan a conocer definiciones sobre el tema expuesto para apoyar al proyecto de investigación y a su vez realizar un trabajo impecable. En el apartado de la metodología encontramos los tipos de investigaciones que son: descriptiva, explicativa, propositiva, de campo, bibliográfica. Se trabajó con el total de la población ya que no existe muestra, se utilizó la encuesta para la recolección de datos que fue dirigida a los empleados y trabajadores de la Constructora General Services, se utilizó la herramienta SPSS para el procesamiento su información. Para mejor entendimiento de los resultados se ha considerado presentar la información mediante gráficos y tablas, se realizó un análisis estadístico para la comprobación de la hipótesis mediante la prueba del Chi cuadrado, siendo así como resultado que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora General Services, con ellos se realizan las conclusiones y recomendaciones. Como parte final se proponen procesos de mejoramiento para el desempeño laboral que se siente afectado en la Constructora General Services.

Por su lado, Ordoñez et al. (2020), en una investigación para determinar la percepción del clima y satisfacción laboral y su repercusión en el desempeño del talento humano, mediante un estudio de enfoque cuantitativo en empresas comerciales pertenecientes al sector ferretero de la Ciudad de Machala. Con este caso se podrá

demostrar que factores influyen en el desempeño laboral, mismos que las empresas deberían tomar en cuenta para aumentar su productividad. La recolección de datos perteneció al sector terciario que se dedica a las actividades de carácter compraventa. La metodología que fue empleada, se concibió a través de base teórica y de campo (encuesta), donde participaron 452 personas que laboran en las empresas ferreteras. Se realizó el debido análisis de los resultados que arrojaron las encuestas por medio de la herramienta estadística SPSS. Con los resultados se determinó que el clima laboral influye de manera notable en el desempeño laboral con una fuerte correlación de Pearson del 0.74, mientras que la satisfacción laboral en los trabajadores tiene influencia en su desempeño laboral con una correlación de 0.566, por lo tanto, se verificó que ambas variables: el clima y satisfacción laboral están enlazadas entre sí, repercuten en el desempeño laboral del talento humano y de esa manera alcanzar la prosperidad de la empresa dentro del mercado competitivo.

Por su parte, Acurio-Armas et al. (2020), mediante un estudio en donde se diseña el modelo de gestión del talento humano para elevar el desempeño laboral de la empresa Contigo S. A. del cantón Valencia, Ecuador. La investigación de campo se aplicó al personal que labora en la empresa a través del empleo de varios métodos teóricos y empíricos como: inductivo deductivo, analítico - sintético y sistémico estructural funcional, y como técnica se empleó la encuesta y entrevista las cuales viabiliza el diseño del modelo de gestión del talento humano en los diferentes procesos como: admisión, organización, reconocimiento y méritos, capacitación, retención del personal y documentación para elevar el desempeño laboral. A su vez, Sierra. (2022), en un estudio para realizar una revisión sistemática sobre el desarrollo de la gestión de talento humano como estrategia en la optimización del desempeño laboral con el fin de realizar un diagnóstico de su progreso y efectividad en el campo laboral de América Latina. Para ello, se utilizó la metodología PRISMA. 2020, donde se evaluaron 25 artículos dentro del periodo (2014- 2022), los cuales evidencian que existe un alto desarrollo y efectividad de la GTH como estrategia organizacional en el desempeño laboral en América Latina, sin embargo, cabe mencionar que aún se presentan falencias en torno a su implementación debido a problemas de comunicación, administración y planificación de las áreas que componen las organizaciones.

Villagrán et al.(2020), en un estudio ha identificado que el sistema de compensación–remuneración en la CNT EP, es plano y se mantiene bajo el mismo esquema desde sus inicios, sin considerar nuevos modelos que conlleven a la atracción, retención, motivación del talento humano, sin embargo, no hay que dejar de lado el hecho de que, al ser una empresa pública, existen muchos limitantes que dificultan establecer un sistema agresivo en este sub-sistema; esta realidad ha impactado en la asignación del salario, ya que el personal nuevo, ingresa con el mismo salario que percibe una persona antigua en la empresa, lo cual, provoca un mal clima en el ambiente de trabajo. Los resultados de la investigación contribuirán a la organización y a la formación profesional de los investigadores para la toma de decisiones preventivas y correctivas, tanto en el sistema de compensación-remuneración como en el desempeño laboral de los colaboradores, con el objetivo de incrementar los niveles de productividad, reteniendo y atrayendo talento humano a través de estos sub-sistemas, mismos que apuntalan al cumplimiento de los objetivos organizacionales de la Corporación. Pashanasi-Amasifuen et al. (2021), en una investigación para la revisión de los artículos científicos latinoamericanos, que se encuentran publicadas en bases de datos ScieLO, EBSCO, Science-Direct, ProQuest, Latindex, REDIB, Redalyc, CLASE, DOAJ, ROAD y Dialnet, de los años 2015 al 2021, basada a temas asociados al desempeño laboral. En la investigación se realizó una revisión sistemática bibliográfica de 27 artículos de países latinoamericanos. Como resultados destacados salta a luz que los temas más estudiados son aquel relacionado al trabajo en equipo ligado a la eficiencia, orientación al logro y los relacionados con los factores antes mencionado que influyen y mejoran el desempeño laboral.

Paredes Floril (2021), en un estudio para determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de las principales Cadenas Ecuatorianas de Supermercados. La investigación fue aplicada, cuantitativa, no experimental de diseño transversal, correlacional. La muestra fue tomada a 379 colaboradores de las tres principales cadenas comerciales. Se aplicó un cuestionario con 55 interrogantes en escala de Likert, el análisis estadístico se realizó con el software SPSS.24. La fiabilidad del instrumento se respalda por el valor obtenido de 0,977 coeficiente alfa de Cronbach, la correlación de las variables con el coeficiente de Spearman obtenido $\rho=0.294$, estas relaciones también fueron confirmadas con la medida de adecuación KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett. Si bien la relación de los factores no es contundente, los resultados obtenidos demuestran que las principales cadenas ecuatorianas de supermercados están atentas sobre la importancia de crear entornos adecuados que brinden las condiciones necesarias para ofrecer un clima organizacional idóneo, potenciar el desempeño y que tanto el colaborador como la organización alcancen su máximo crecimiento. Por su parte, Galvéz et al. (2021), en un estudio para analizar el desempeño laboral y la intención de rotación de los empleados de la unidad de talento humano de la DRELM, durante el año 2018. El enfoque utilizado fue el cualitativo, con estudio de casos, trabajo inductivo, con revisión documental y entrevistas estructuradas como método para recolección de información. Se transcribieron las entrevistas para triangularlas posteriormente en una matriz para ese efecto y así poder realizar un análisis comparativo con lo que se obtuvo resultados que se espera permitan a la institución objeto del estudio definir mejoras en los procesos establecidos para administrar al recurso humano y obtener mejores niveles de desempeño. Se trabajó con tres grupos de trabajadores reconocidos

por el número del decreto con el que fueron contratados; los resultados mostraron que el desempeño laboral de los distintos grupos fue deseable, óptimo en dos grupos aun cuando existen diferencias de remuneraciones o no tener indicadores con los que sean medidos. Con el tercer grupo el desempeño no es determinante ni óptimo debido a la falta de especialización del grupo. Con respecto a la intención de rotación se encontró que existe un claro deseo de rotación en los trabajadores.

5. Conclusiones

Se identificaron 450 artículos científicos de los cuales se tamizaron 160 que incluyeron la variable riesgo de desastres en título o resumen. La muestra final analizada fue de 12 publicaciones científicas. La mayoría de estudios (91,67 %) se publicaron entre los años 2020-2022, publicados principalmente en Ecuador (41,67 %) y Perú (16,67 %), seguido de Venezuela (8,33 %), Cuba (8,33 %) y México (8,33 %). Todos los estudios se desarrollaron en instituciones públicas. La mayor parte de los artículos fueron publicados en revistas indexadas en la base de datos Latindex (50 %), el 25 % en Scielo, otro 8,33 % en Scopus, Web of Sciences (8,33 %) y Redalyc (8,33 %).

6. Referencias bibliográficas

Acurio Armas, J. A., Álvarez Gómez, L. K., Manosalvas Gómez, L. R., & Amores Burbano, J. E. (2020). Modelo de gestión del talento humano para la Empresa Contigo SA del cantón Valencia, Ecuador. *Revista Universidad y sociedad*, 12(4), 93-100.

Álvarez, B. V., Indacochea, B. S., Álvarez, A. A., Figueroa, M. L., & Yoza, N. R. (2018). Gestión del talento humano orientado al modelo de evaluación de desempeño de los servidores públicos. *Polo Del Conocimiento*, 3(1), 182-196.

Castro, O., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2215(2), 684-703.

Colcha-Dias, J. E., Tapia-Hermida, L. X., Romero-Flores, M. L., & Chiriboga-Zamora, P. A. (2021). Gestión del talento humano, uso TIC S y su relación con el desempeño laboral. Caso práctico: Constructora general Services SA. *Polo del Conocimiento*, 6(7), 834-844.

Galvez, R. E., Huamán, O. M. D. C. R., Gonzáles, M. A. E., & Agama, P. G. A. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61-83.

Kravariti, F., & Johnston, K. (2020). Talent management: a critical literature review and research agenda for public sector human resource management. *Public Management Review*, 22(1), 75-95.

Martínez, A. M. J., Vega, N. S. A., Pintado, N. E. A., & Guzmán, J. J. M. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 23(83), 740-760.

Mendoza, A., Liliana, E., Javier, P., & Pérez, L. (2021). La Administración del Talento Humano en las Pymes en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 2309-2318.

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.

Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG. (2010). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *Int J Surg*; 8(5):336-41.

Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.

Obando, M. (2020). Training of Human Talent and Productivity: a Literary Review. *ECA Sinergia*, 11(2528-7869), 166-173.

Ordoñez, D., Salazar, J., Tapia, N., & Molina, A. P. (2020). Influencia del clima y la satisfacción laboral en el desempeño del talento humano de las empresas comercializadoras. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6), 410-422.

Paredes Floril, P. R. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81-93.

Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. D. P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174.

Río-Cortina, J. L. D., 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.

Sestri Goestjahjanti, F., Novitasari, D., Hutagalung, D., Asbari, M., Supono, J., & Pembangunan, S. (2020). Impact Of Talent Management, Authentic Leadership And Employee Engagement On Job Satisfaction: Evidence From South East Asian Industries Quality Management Strategies View Project Hr Management View Project Dewiana Novitasari *Journal Of Critical Reviews I*.

Sierra, R. Y. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61-76.

Vandenbroucke JP, Von Elm E, Altman DG, G0tzsche PC, Mulrow CD, Pocock SJ, et al. Strengthening the reporting of observational studies in epidemiology (STROBE): Explanation and elaboration. *PLoS Med*. 2007;4(10):1628-54.

Villagrán, J. A. V., Liut, E. G. G., & Benavides, F. U. C. (2020). Incidencia del sistema de compensación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones. *Dominio de las Ciencias*, 6(2), 740-762.