








Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas

Management of human talent and job performance in administrative workers, Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas National University

Nelida Cubas Medina¹ *, Luis Gonzales Llontop¹ , Martín Díaz Torres² , Benjamín Polo Escobar¹ , Robert De La Cruz Alvarado¹ , Edwin Gonzáles Paco¹  y José Rider Cubas Medina³ .

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión de talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza (UNTRM). La indagación fue cuantitativa, relacional, observacional, prospectivo, transversal y analítica; la muestra estuvo constituida por 75 trabajadores administrativos, la información se recolectó mediante un cuestionario con validez de contenido de 0.86; y confiabilidad de 0.836. Los resultados indican que el 54.7% demuestran un mejoramiento continuo en sus expectativas y el trabajo en equipo para lograr una mejor eficiencia, reflejado en el cumplimiento de sus actividades y metas previstas. El 50.7% demuestra perspectivas de insertarse en los planes de crecimientos y el desarrollo profesional. En conclusión, existe una relación entre ambas variables de estudio ($X^2= 11.789$) y $p = 0.003 < 0.05$. Con lo que prevalece la importancia de identificar las personas adecuadas, reteniendo el talento humano e impulsarlo mediante planes de capacitación y perfeccionamiento en base en su evaluación de desempeño.

Palabras clave: Recurso humano, administración, ocupación profesional.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between human talent management and the work performance of workers at the Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza (UNTRM). The inquiry was quantitative, relational, observational, prospective, cross-sectional and analytical; the sample consisted of 75 administrative workers, the information was collected through a questionnaire with content validity of 0.86 and reliability of 0.836. The results indicate that 54.7% demonstrate a continuous improvement in their expectations and teamwork to achieve better efficiency, reflected in the fulfillment of their activities and goals. 50.7% demonstrate prospects for insertion in growth plans and professional development. In conclusion, there is a relationship between both study variables ($X^2= 11.789$) and $p = 0.003 < 0.05$. Thus, the importance of identifying the right people, retaining human talent and promoting it through training and improvement plans based on their performance evaluation prevails.

Keywords: Human resource, administration, professional occupation.

DOI: <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i2.286>

Recibido: 01/02/2021. Aceptado: 15/05/2022

* Autor para correspondencia

1. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Perú. Email: nelida.cubas@untrm.edu.pe ; luis.gonzales@untrm.edu.pe ; benjamin.polo@untrm.edu.pe ; robert.delacruz@untrm.edu.pe ; edwin.gonzales@untrm.edu.pe
2. Universidad Nacional Autónoma de Chota, Perú. Email: mdiaz@unach.edu.pe
3. Ministerio de Salud, Perú. Email: qf_josecubas@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

La importancia de generar un ambiente de trabajo satisfactorio es primordial dentro de las organizaciones, entre mejor sean las relaciones entre empleados la cultura organizacional reflejará un alto grado de confianza, lo cual motivará a la persona a desempeñar de mejor manera las funciones y responsabilidades designadas a cada puesto de trabajo, donde se evidencia cada parámetro de la gestión del talento humano que incide directamente en el desempeño laboral de las personas, cada aspecto aplicado de una manera correcta deriva un desempeño alto en el empleado y/o viceversa cada aspecto mal aplicado deriva un desempeño bajo (Alarcón, 2015).

El hombre es el recurso humano importante irremplazable en el trabajo y desarrollo tecnológico. Por ello si una empresa desea desarrollarse positivamente es importante calificar a su recurso humano mediante una óptima gestión, que le permitirá generar conocimiento maximizar su eficiencia con calidad (Martínez, 2017).

La gestión de recursos humanos debe ser desarrollada desde una óptica humanista, capaz de incentivar la producción y éxito de crecimiento de una empresa, siendo gestora de contratos con salarios dignos y administradora de recursos humanos competitivos. Para lo cual se debe tener en cuenta tres conceptos básicos: el contractual (contrato de largo plazo, tiempo prolongado, a tiempo completo, etc.); fomentar la dirección estratégica de recursos, compromiso de los empleados, desempeño de capacidades, competitivos, etc.; y el de conocimiento (fomentar el conocimiento con capacitación continua, cultura de intercambio de conocimientos, integración con trabajo diferente) (Tupia, 2016).

El desempeño laboral se constituye en un sistema orientado al desarrollo de la efectividad y éxito de las organizaciones, siendo una herramienta para el crecimiento de las empresas ya que este ayuda establecer estrategias, afinar la eficacia de los colaboradores, es decir proporciona beneficios para la organización que le permitirá realizar una mejora continua y ser más competitivas (Bautista et al., 2020).

Sánchez & García (2017), resalta que la gestión del talento humano como actividad humana es un elemento que no se puede prescindir en el mundo de la empresa, de tal forma que el éxito de las organizaciones modernas radica de una manera importante en la capacidad de integrar a los trabajadores en los proyectos empresariales de las compañías.

Caldera (2007), exterioriza que la gestión de talento humano no es más que aquellos procesos que están dirigidos al cliente interno, los cuales son indispensables para el cumplimiento de cada uno de los procesos que comprometen la misión de la empresa. Asimismo, Mallar (2010) indica que la gestión de

talento humano no es más que aquellos procesos que están dirigidos al cliente interno, los cuales son indispensables para el cumplimiento de cada uno de los procesos que comprometen la misión de la empresa. Méndez (2015), resalta que la Gerencia de Recursos Humanos juega un papel preponderante, ya que debe garantizar en el proceso de incorporación del personal, encontrar las personas más idóneas de acuerdo a los requerimientos de la alta Gerencia y las necesidades de la organización. Al mismo tiempo, Castro et al. (2020), mencionan que, dentro del desempeño laboral, la eficiencia es el principal elemento de la organización a cumplir en cuanto a las posibles necesidades que ésta requiere: La consecución de objetivos institucionales, competitividad (habilidades y capacidad laboral), personal con alto nivel de motivación y capacitado, calidad de vida, políticas, éticas y comportamientos.

En ese sentido, Moza (2019) determina que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de dicha institución.

Las organizaciones deben tener como prioridad mantener al talento humano motivado, considerado que es el capital más importante por su aporte al brindar desarrollo y productividad (Bohórquez et al., 2020). La institución financiera al contar con un talento humano comprometido con los ideales institucionales fidelizara a todos los trabajadores y con ello encaminarse al éxito empresarial (Castro et al., 2020). En ese sentido la gestión del talento humano es el elemento funcional de la organización, el cual se encarga de la administración eficiente de los recursos humanos y sus capacidades, para la ejecución de sus funciones, al llevar a cabo una gestión de talento humano eficiente y de calidad se promueve el buen desempeño laboral, la obtención de los objetivos empresariales, y el éxito en las organizaciones (Gaspar-Castro, 2021).

La gran importancia de la gestión de talento humano para retener el capital humano de la organización, como un camino para intuir positivamente sobre su capacidad, contribuyendo, de este modo, a la mejora de resultados organizativos. En este sentido, se estudian varias teorías motivacionales influyentes sobre los comportamientos y actitudes del personal, condicionando los resultados como la productividad, satisfacción y otros, con ellos, los resultados de la organización. En este vínculo causal entre la gestión del talento humano y los resultados de la organización, las prácticas de gestión humana juegan un papel protagonista debido a que permiten la adquisición, la retención y/o el desarrollo de los trabajadores con mayor potencial para contribuir al desempeño organizacional. Debido a su amplitud se ha decidido centrar el artículo, fundamentalmente, en el ámbito de la retención y motivación del talento humano y su relación con la satisfacción o bienestar laboral con ejemplos específicos (Miranda, 2017).

En la comunidad universitaria el desarrollo normal de sus actividades se rige por los docentes, estudiantes y personal administrativo; siendo el motor del desarrollo institucional, en la cual gira toda la gama de trámites documentarios e institucionales.

Por lo antes descrito se formuló la pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas?, cuya hipótesis fue: Ha: Existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UNTRM. Ho: No existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UNTRM. Sobre la base de lo mencionado, el objetivo fue determinar la relación entre la gestión de talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación fue cuantitativa contó con un diseño no experimental, observacional, transversal y de alcance correlacional.

Población muestral

Estuvo constituido de 75 trabajadores administrativos de la UNTRM, según la información brindada por la Sub Dirección de Legajo y Archivo de la Dirección de Recursos Humanos (Tabla 1).

Tabla 1. Régimen laboral de los trabajadores de la UNTRM

Régimen Laboral	Condición	Cantidad de trabajadores	Total
Régimen laboral 276	Nombrado	60	75
	Contratado	15	

Criterios de selección y exclusión

Se consideró el personal administrativo nombrado y contratado bajo régimen laboral D. L. 276 de la UNTRM y se tuvo en cuenta que todos estén laborando. Como término de exclusión fue a los trabajadores que se encontraron de vacaciones, licencia por enfermedad o capacitación. Las variables evaluadas fueron la Gestión del talento humano y el desempeño laboral. En el proceso de investigación, se empleó métodos de investigación, según Rodríguez y Pérez, (2017): analítico – sintético, inductivo – deductivo. La validez y confiabilidad que se dio en el estudio se ejecutó para un grupo de 75 trabajadores administrativos de la UNTRM, para lo cual, se asignó la técnica de encuesta, el instrumento fue el cuestionario, el cual fue supeditado a validación de juicios de expertos ($V=0.925$) y la confiabilidad se

analizó mediante el alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 25 trabajadores de la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza, resultando un valor confiable de 0.836 resultado considerado altamente confiables que permitió continuar con el trabajo. Respecto al análisis de datos se realizó en el Excel y el SPSS-v 26, herramientas que nos permitieron establecer las tablas y la hipótesis, contrastándose con el Chi-Cuadrado, con un nivel de significancia del 0.05 (95% confiabilidad y 5% de margen de error), permitiéndonos demostrar que existe una relación entre ambas variables de estudio.

RESULTADOS

En la Tabla 2 se observa que el 54.7% tienen eficiente gestión del talento, el 44% regular y el 1.3% deficiente. El 80.0% tienen desempeño laboral eficiente y el 20.0% regular.

Tabla 2. Gestión del talento humano y desempeño laboral en los administrativos - UNTRM, 2020

Gestión del talento humano	Desempeño laboral				Total	
	Eficiente		Regular		fi	%
	Fi	%	fi	%		
Eficiente	38	50.7	3	4	41	54.7
Regular	22	29.3	22	14.7	33	44
Deficiente	0	0	1	1.3	1	1.3
Total	60	80	15	20	75	100

$$X^2 = 11.789, G1 = 02, P = 0.003 < 0.05$$

En la Tabla 3 se evidencia que el 49.3% tienen eficiente gestión del conocimiento, el 48.0% regular y el 2.7% deficiente. El 80.0% de los trabajadores administrativos poseen desempeño laboral eficiente y el 20.0% regular desempeño laboral.

Tabla 3. Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los administrativos - UNTRM, 2020.

Gestión del conocimiento	Desempeño laboral				Total	
	Eficiente		Regular		fi	%
	fi	%	fi	%		
Eficiente	33	44	4	5.3	37	49.3
Regular	26	34.7	10	13.3	36	48
Deficiente	1	1.3	1	1.3	2	2.7
Total	60	80	15	20	75	100

$$X^2 = 4.439, G1 = 02, P = 0.109 > 0.05$$

En la Tabla 4 se evidencia que el 82.7% tienen eficientes habilidades gerenciales, el 14.7% regular y el 2.7% deficiente. El 80.0% de los trabajadores administrativos tienen desempeño laboral eficiente y el 20.0% regular desempeño laboral.

Tabla 4. Habilidades gerenciales y desempeño laboral en los administrativos, UNTRM - 2020

Habilidades gerenciales	Desempeño laboral				Total	
	Eficiente		Regular		fi	%
	Fi	%	fi	%		
Eficiente	53	70.7	9	12	62	82.7
Regular	6	8	5	6.7	11	14.7
Deficiente	1	1.3	1	1.3	2	2.7
Total	60	80	15	20	75	100

$$X^2 = 6.745, G1 = 02, P = 0.034 < 0.05.$$

DISCUSIÓN

Existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, coincidiendo con Paredes y Bustamante, (2021), quienes encontraron que la gestión del talento humano está relacionada con el desempeño laboral, siendo que esta última va de la mano con la satisfacción laboral del colaborador. Un trabajador satisfecho gestionará el crecimiento de una organización, entonces toda organización que busque crecimiento y desarrollo deberá contar con un equipo humano satisfecho, cuyo desempeño laboral contribuya a prestar servicios de calidad. Mientras que el desempeño laboral, es considerado como la satisfacción de la persona dentro de una organización, y depende del reconocimiento que recibe el trabajador ante la labor cumplida, el sistema de compensación y beneficios que aplica la organización, el puesto de trabajo donde se desempeña el personal, las funciones que realiza, inclusive el equipo de trabajo en el que participa. Señalando que con una mejor gestión del talento humano existe un mejor desempeño laboral, así mismo se puede fundamentar con lo vertido por Tejada (2003), quien propuso un modelo de gestión de talento humano para una correcta contratación del recurso humano, en función de un perfil establecido y que se garantice su permanencia en la organización y por ende su estabilidad. Así, mismo se puede indicar que la evaluación del desempeño laboral en una organización, tiene la finalidad de valorar de forma sistemática y objetiva, el rendimiento o desempeño de los empleados o funcionarios (Salgado y Cabal, 2011). A partir de ello se puede refrendar las políticas de intervención a partir de Sapién, Piñón y Gutiérrez (2014, p.124) quienes sostienen: La capacitación y el adiestramiento son formas de educación. Por medio de ellas, se adquieren conocimientos, habilidades y destrezas que son necesarios para lograr la eficacia y la excelencia en la realización de tareas, funciones y responsabilidades

y por ende mejorar en el desempeño laboral. Es así que se podría afirmar que, en la UNTRM, viene instituyendo recomendaciones de motivación en sus trabajadores que permitan mejorar el desempeño laboral, que permita el desarrollo personal y organizacional (Bohórquez et al., 2020). Así mismo se está conociendo resultados importantes dentro de la gestión del talento humano con información muy valiosa y gracias a la gestión se puede observar que existe un desempeño laboral eficiente a favor de la institución.

Peralta, (2018), indica que la gestión del talento humano está relacionada con el desempeño laboral, entendiéndose a este último como la satisfacción laboral del trabajador, un trabajador satisfecho gestionará el crecimiento de una organización, entonces toda organización que busque crecimiento y desarrollo deberá contar con un equipo humano satisfecho, cuyo desempeño laboral contribuya a prestar servicios de calidad. Mientras que el desempeño laboral, es considerado como la satisfacción de la persona dentro de una organización, y depende del reconocimiento que recibe el trabajador ante la labor cumplida, el sistema de compensación y beneficios que aplica la organización, el puesto de trabajo donde se desempeña el personal, las funciones que realiza, inclusive el equipo de trabajo en el que participa.

En ese sentido en el estudio existe una relación muy significativa entre las variables de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, en consecuencia, ambas variables se relacionan entre sí. Señalando que con una mejor gestión del talento humano existe un mejor desempeño laboral. Es así que se podría afirmar que, en la UNTRM, se está conociendo resultados importantes dentro de la gestión del talento humano con información muy valiosa. Dentro de esta perspectiva, Incacutipa (2019), Rojas & Vélchez (2018), señalan que la gestión del talento humano tiene una relación significativa con el desempeño laboral, de esta manera es importante considerar que con una mejor gestión del talento humano existirá un mejor desempeño laboral, corroborado que, dentro del desempeño laboral, la eficiencia es el principal elemento de la organización a cumplir en cuanto a las posibles necesidades para ser competitivos.

No existe relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral (Tabla 3). Por lo que puede gestionarse convenientemente los conocimientos del personal fortificando al personal nuevo en la institución. Los resultados de este estudio no armonizan con lo hallado por Rojas et al. (2020) quienes a la luz de los resultados de su investigación si consideran que el 87.5% es necesario tomar en cuenta su capacidad, conocimiento y habilidad al momento de contratar al personal para mejorar su desempeño laboral. Se puede destacar que la gestión del conocimiento viene transformando la prestancia de una determinada institución con la generación de información. Asimismo, los resultados de este estudio son

similares con los resultados de Hernández (2016) y Checa et al., (2020) donde mencionan que para optimizar la competitividad y la gestión del compromiso debe emplearse estrategias que busquen gestionar el talento desde la incorporación del colaborador a la empresa, dar retroalimentación y seguimiento para de esta manera solucionar el problema en el desempeño laboral con estrategias para optimizar la competitividad y la gestión del compromiso.

Por otro lado, en el segundo objetivo indica que existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral. En ese sentido las habilidades gerenciales son indispensables para coordinar, gestionar y dirigir temas de importancia en una institución, a fin de que se brinde las principales caracterizaciones de las actividades a desarrollar, además se observa las destrezas eruditas y habilidades físicas para dirigir equipos de trabajo de manera competente (Flores, Velásquez y Gómez, 2017) el cual vincula el bienestar general a través de los componentes relevantes del liderazgo garantizando un gran favorecimiento en los colaboradores de su institución para incorporar de manera efectiva los cambios planificados.

En ese sentido la motivación laboral crea un vínculo más asertivo entre el empleador y el trabajador mediante el cual en la práctica de la administración, se busca herramientas y atributos de la personalidad que permitan fortificar su mejor desempeño laboral que garanticen producir mejores consecuencias, esto se puede percibir que las diferentes acciones motivadoras en todos los equipos de trabajo inducen competitivamente diversas actividades (Zans, 2017), donde señala que el clima organizacional es más favorable, argumentando que existe una necesidad urgente de motivar a todos los participantes de la organización.

Los criterios vertidos nos permiten comparar con los resultados del presente estudio existe una similitud con los resultados de Peralta, (2018) en la cual tuvo como resultado un nivel de significancia menor a 0.05, lo cual significa que, si existe relación entre las variables Gestión del talento humano y desempeño laboral.

CONCLUSIONES

Más de la mitad de los trabajadores administrativos de la UNTRM tienen una gestión del talento humano eficiente, seguida de un talento regular. Así mismo más de las tres cuartas partes de los trabajadores administrativos tienen un desempeño laboral eficiente y casi menos de una cuarta parte regular.

La mitad de los trabajadores administrativos tienen una gestión del talento humano eficiente y un desempeño laboral eficiente, mientras que una cuarta parte gestión del talento humano con un desempeño

laboral eficiente. Y solo un pequeño porcentaje una gestión del talento humano regular y un desempeño laboral regular. Finalmente se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral.

AGRADECIMIENTOS

Al personal administrativo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza Amazonas, por su apoyo y disposición para hacer realidad el registro de datos y la culminación eficiente de la investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, D. (2015). La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi. URI: <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/315>.
- Asencios, C. (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016. Trujillo-Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/5314>.
- Bautista R., Cienfuegos R. & Aguilar E (2020). El desempeño desde una perspectiva teórica. DOI: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/download/1417/1788.
- Bohórquez, E y Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Universidad y Sociedad [online]. 2020, vol.12, n.3, pp.385-390. Epub 02-Jun-2020. Revista Scielo-Cuba: ISSN 2218-3620.
- Caldera, R. (2007). El Recurso humano en las empresas". Recuperado de http://es.wikipedia.org/wiki/Recursos_humanos
- Castro-Vivar, K. V., Luna, K., & Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario Telos, vol. 22, núm. 1, 2020 Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, Venezuela Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99362098020>, DOI: <https://doi.org/10.36390/telos221.13>.
- Castro, K., et al. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. Ciencia Latina, Recuperado de

file:///E:/MI%20DATA/Downloads/107-Texto%20del%20art%C3%ADculo-332-1-10-20201121.pdf.

- Checa, L., Cabrera, X., Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Rev. Inv. Val.* 14(4). DOI: <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Flores, M., Velásquez, N., & Gómez, M. (2017). Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Estelí-Nicaragua. URI: <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4298>.
- Gaspar-Castro, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Revista: Pol. Con.* (Edición núm. 58) Vol. 6, No 8 Agosto 2021, pp. 318-329 ISSN: 2550 - 682X DOI: 10.23857/pc.v6i8.
- Hernández, F. (2016). Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Hidrandina S.A. Cajamarca. Perú. <https://hdl.handle.net/11537/9915>.
- Incacutipa, L. (2019). La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Tacna, 2019. URI: <http://hdl.handle.net/20.500.12969/1225>
- Mallar, M. (2010). Process management: an effective management approach. ID: 143228249.
- Martínez, E. (2017). Análisis de la gestión del talento humano basado en políticas y competencias en la distribuidora rubí cía. Ltda. (Tesis previa obtención del título de Ingeniero/a en Contabilidad y Auditoría CPA) Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas, Ecuador. URI: <https://repositorio.pucese.edu.ec/123456789/1037>.
- Méndez, J. (2015). La importancia del talento humano en la consecución de los objetivos organizacionales. Universidad Militar Nueva Granada, 05. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14145/LA%20IMPORTANCIA%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20EN%20LA%20CONSECUCION%20DE%20LOS%20OBJETIVOS%20ORGANIZACIONALES.pdf?sequence=1>.
- Miranda-Hayes, D. (2017). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista: Investigación & Negocios*, [S.l.], v. 9, n. 13, p. 20-27, oct. 2017. ISSN 2521-2737. Disponible en:

<https://www.ingcomercial.edu.bo/revistainvestigacionynegocios/index.php/revista/article/view/26>.

Moza, D., y Rojas, R. (2019). Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima. En: 2018.

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/801/GESTI%C3%93N%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20COLABORADORES.....pdf?sequence=1&isAllowed=%20y,%20Repositorio.ucv.edu.pe,%20tesis.pucp.edu.pe,%20repositorio.uwiener.edu.pe,%20hdl.handle.net>.

Peralta, L., et al. (2018). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial “JESUS MI LUZ” del INABIF - Cusco 2018. En: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34087/peralta_pl.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Rodríguez, A. y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista EAN, 82, pp.179-200. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>.

Rojas, R. & Vilches, S. (2018). Tesis Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús-Lima-Perú. Submitted to Universidad Peruana de las Américas. URI: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>.

Rojas, J., Céspedes, R., & Bambarem, L. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa Fisim Sac Huánuco – 2015. Balance´s. Tingo María. Perú. 8(11). <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194/177>.

Sánchez, M & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia: Scientia Et Technica, vol. 22, núm. 2, junio, pp. 161-166 recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>.

Sapién, Alma., Piñón, Laura y Gutiérrez, María. (2014). Capacitación en la empresa mexicana: un estudio de formación en el trabajo Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas, Vol. 14, No. 27, (Pp. 123-134). Extraído de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=100235716007>, consulta: 12/09/19.

Salgado, Jesús y Cabal, Ángel (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. Revista de Psicología del

Trabajo y de las Organizaciones. Vol. 27, No.2, (Pp.75-91). Extraído de:
<https://doi.org/10.5093/tr2011v27n2a1>, consulta: 25/08/19.

Tejada (2003). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. <https://www.researchgate.net/publication/237029829>.

Tupia, C. (2016). La gestión del talento en el sector público: una mirada generacional. Educación. <https://www.educacionperu.org/la-gestion-del-talento-en-el-sector-publico-una-mirada-generacional/>.

Zans, A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. (Tesis de grado para optar al título de: Máster en Gerencia Empresarial). Universidad Nacional autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua. Ilibrary.co. <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4744>.