

Capítulo 8

Gestión estratégica del talento humano y desempeño laboral como pilares del desarrollo organizacional

Diego Jesús Castillo Córdova, Giancarlo Sebastián Castillo Córdova, José Martín Lazo Sánchez, Mercedes Reneé Palacios de Briceño, Diana Angélica Ruiz Yenque, Freddy William Castillo Palacios

Castillo Córdova, D. J., Castillo Córdova, G. S., Lazo Sánchez, J. M., Palacios de Briceño, M. R., Ruiz Yenque, D. A., & Castillo Palacios, F. A. (2026). Gestión estratégica del talento humano y desempeño laboral como pilares del desarrollo organizacional. En A. B. Benalcázar (Coord). *Ciencias sociales y humanidades en América Latina. Investigaciones disciplinares e interdisciplinarias desde la región (Volumen I)*. (pp. 204-221). Religación Press. <http://doi.org/10.46652/religacionpress.400.c845>



08

Gestión estratégica del talento humano y desempeño laboral como pilares del desarrollo organizacional

Resumen

El artículo de revisión de literatura busca analizar las variables de gestión del talento humano y el desempeño laboral como pilares del desarrollo organizacional, destacándolos como puntos fundamentales y tendencias que promueven el alto desempeño. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo descriptivo, apoyado en la revisión bibliográfica, con la búsqueda de información en revistas científicas indexadas a diferentes fuentes de datos como Scopus o Scielo y el desarrollo del contenido según un modelo interpretativo. Como principal conclusión, se reconoció la importancia del capital humano y cómo la efectiva gestión del talento humano puede constituirse en el factor clave para mejorar el desempeño del personal, permitiendo así alcanzar los objetivos planteados y fomentar el desarrollo organizacional.

Palabras clave: Gestión; personal; desempeño; desarrollo; organizaciones.

Introducción

En la actualidad las organizaciones buscan sobresalir del resto, para tal efecto, tienen a la gestión del talento humano como un importante factor de referencia, es así que este talento tiene que estar comprometido y motivado para llegar al objetivo planteado. Para ello se tiene que implementar técnicas de motivación para los trabajadores y que estas puedan lograr un buen desempeño laboral en la organización. Mediante una correcta gestión del talento se puede obtener un personal adecuadamente capacitado y confiable, preparado para alcanzar la excelencia profesional (Mmatabane et al., 2023).

La evolución de la gestión del talento humano ha sido notable a lo largo del tiempo, anteriormente, se limitaba a funciones básicas como contratación y nómina, pero en la actualidad se concentra en reconocer el valor de los empleados en el progreso de la empresa; se enfoca en formar equipos comprometidos y cualificados que impulsen los objetivos organizativos. No obstante, este tema sigue representando un desafío persistente para muchas empresas, esto se debe principalmente a la falta de investigaciones que identifiquen los factores cruciales que impiden el establecimiento de estrategias efectivas para abordar y mejorar esta situación (Leyva et al., 2024).

En este contexto, la gestión del talento humano puede ayudar a las organizaciones a aumentar el nivel de productividad de los colaboradores, a través del desarrollo de habilidades e instrumentos que permitan una competencia segura en la globalización. Ante la falta de nuevos instrumentos, la dureza del mercado laboral y las situaciones sociales que atraviesan las organizaciones, se deben desarrollar soluciones que permitan a las instituciones desde el talento humano poder fortalecer sus metas (Ramírez et al., 2019).

Respecto a la problemática asociada a la gestión del talento humano, hoy en día, existen sociedades de grandes cambios; esto comprende reconsiderar las diferentes maneras de gestionar las organizaciones y en específico las instituciones públicas, organizaciones que muestran de forma acelerada sus diversas dificultades; lo que hace que bajo esta

nueva realidad, la gestión del talento humano oriente más su afán de organización hacia la competitividad. Dentro de este enfoque, los que sobresalen como líderes deben demostrar su equidad, principios éticos y sobre todo su justicia social; es por ello, que en este ambiente se reafirma la importancia de la gestión del talento humano, como mecanismo para superar las variables administrativas, considerando que tiene influencia directa en el funcionamiento apropiado y la eficiencia de estas organizaciones, que representan a la administración pública descentralizada. Habitualmente se señala que una correcta gestión del talento humano ayuda en el crecimiento y desarrollo eficiente de las variables como es el caso del mejoramiento y el desempeño de las entidades públicas (Jara et al., 2018). Asimismo, es importante que la gestión del talento humano logre un alto nivel de compromiso en el personal para que de esta manera su desempeño laboral pueda cumplir o incluso superar las expectativas de los superiores (Hongal y Kinange, 2020).

Por ello, el objetivo de esta investigación es analizar la gestión del talento humano y sus vínculos con el desempeño laboral en las entidades públicas. Este análisis cobra especial importancia, ya que una buena gestión del talento humano no solo mejora la eficiencia y la calidad de los servicios que se brindan al público, sino que también tiene un impacto directo en la motivación, el compromiso y el crecimiento profesional de quienes trabajan en la organización. Estos aspectos son esenciales para construir una administración pública más efectiva, cercana y enfocada en lograr resultados concretos.

Materiales y métodos

La investigación es de enfoque cualitativo, adoptando un paradigma interpretativo y naturalista, estudiando fenómenos en su entorno natural para comprender su significado según las percepciones de las personas (Aspers y Corte, 2019). Para la selección de los artículos se ha tenido en cuenta una serie de criterios metodológicos respetando las fuentes de los autores, basados en artículos de fuentes digitales, en idioma español e inglés, con una antigüedad que oscila entre los años

2019 hasta 2024. Además de ello, se consideró que un gran porcentaje de las fuentes consultadas sean estudios publicados en revistas científicas indexadas a diferentes fuentes de datos confiables, como Scielo y Scopus.

La metodología empleada para la realización de este estudio se basó en una exhaustiva revisión de literatura en diferentes fuentes científicas, con la finalidad de encontrar la información más acorde a la problemática planteada en el presente artículo, de modo que se pueda trabajar de manera adecuada las dos variables de investigación y así, comprender cómo estas repercuten en las organizaciones. Los términos clave empleados fueron: “gestión de personas”, “talento humano”, “desempeño”, “desarrollo organizacional” a efecto de asegurar la pertinencia de los resultados. Luego de la aplicación de los factores de elección, se obtuvo un total de 25 fuentes significativas para el desarrollo del estudio.

Resultados

La gestión del talento humano en las organizaciones

En la era de la globalización y el auge de las tecnologías de la información, la gestión del talento humano se vuelve fundamental. La pandemia de COVID-19 aceleró este cambio, destacando la importancia de la economía del conocimiento y la capacitación empresarial. Los activos intangibles, como las habilidades de los trabajadores y el conocimiento tecnológico, son esenciales para impulsar la productividad y la eficiencia en la gestión de recursos. La inversión en formación empresarial se convierte en un pilar clave para mantener la competitividad, ya que el capital humano fortalece la capacidad productiva de la organización. Todo lo vivido a raíz de la pandemia está llevando a muchas organizaciones y a la sociedad en general, a fortalecerse en medio del avance del trabajo remoto. En este nuevo escenario, la capacitación del personal ha cobrado una importancia renovada, gracias al impulso de las tecnologías de la información y la comunicación, que

han brindado a las entidades públicas más herramientas para adaptarse y competir en un entorno global cada vez más exigente (Ferreiro et al., 2021; Salas, 2021).

Inga et al. (2019), argumenta que el talento humano en el sector salud demanda una alta inversión en reclutamiento, contrato, mejora, capacitación y retención del personal en las naciones en desarrollo. En los últimos años han sido diversos los esfuerzos a partir de las autoridades sectoriales por abordar los inconvenientes de salud de países como el Perú, siendo que este personal es el eje y factor clave para generar servicios de correcta calidad que certifiquen la atención de los individuos de manera más eficiente. Es así que, el área de gestión del talento humano se convierte en un pilar principal para las demás áreas, siendo así capaz de favorecer el trabajo en equipo y lograr cambios estructurales.

La función de recursos humanos cambia en tanto se modifique la perspectiva de mejora de los procedimientos internos y la contribución estratégica al desempeño de la organización. En América Latina, la situación de la gestión del talento humano ha sido calificada durante mucho período como una tarea administrativa de apoyo, lo que se demuestra en estudios realizados a gerentes, donde el 70% cree que el rol de esta área es actualmente de soporte administrativo, mientras que el 30% se encarga de verificar el cumplimiento de las políticas. En ese sentido, no basta con que la política de personal se comunique bien y se aplique en el día a día, incluso fuera del entorno institucional; es igualmente importante que todos los empleados se sientan parte de ella. Solo así estas políticas pueden tornarse más completas y adaptadas a las verdaderas necesidades de las organizaciones y de quienes forman parte de ellas (Sala, 2021; Álvarez et al., 2018).

Cuando esto no sucede, se evidencian altos índices de rotación de personal, como fue el caso de un consejo de educación del sector público en Sudáfrica, donde se concluyó que la insatisfacción laboral se relaciona con estilos de micro gestión, falta de confianza de los líderes en las habilidades del equipo, la comunicación interna deficiente,

el exceso de trabajo que provoca horas extras no remuneradas y los salarios insatisfactorios. Por ende, es importante que existan buenas estrategias de retención de personal, las cuales permitan cultivar un sentido de pertenencia con la organización y sus objetivos, de tal manera que el trabajador se sienta motivado por trabajar en dicha institución y así pueda brindar un mejor servicio a la ciudadanía (Selesho y Matjie, 2024).

En la misma línea, Mabaso et al. (2021), menciona que retener el talento es una preocupación global para las organizaciones, por ende, es crucial tener el personal adecuado para mantener la competitividad en un entorno cambiante. Además de ello, señala que las organizaciones invierten mucho en reclutar, seleccionar, capacitar y desarrollar empleados. Por lo que, para obtener un retorno de esta inversión, es necesario retener a los empleados bien capacitados para que contribuyan al éxito de la organización a largo plazo. La eventual pérdida de estos empleados afectaría la productividad, la calidad del trabajo y además generaría costos económicos directos e indirectos. En otras palabras, la falta de estrategias de retención puede resultar costosa, ya que la rotación de personal puede perjudicar los resultados de la organización, por ende, es esencial comprender los factores que llevan al talento a abandonar una empresa al momento de diseñar estrategias de retención.

La gestión del talento humano debe promover en las organizaciones actitudes favorables a la visión estratégica, orientadas a la implementación de mejores prácticas de gestión específicas, generando efectos positivos en el desempeño del talento humano y contribuyendo a fomentar organizaciones felices, ya que es fundamental para el éxito de la institución. Es así como el rol del área de recursos humanos es un factor competitivo en el enfoque de procesos para alcanzar el propósito de la entidad y mejorar la calidad de vida laboral (Ramírez et al., 2019; Blanco y Vera, 2019).

Factores del desempeño laboral

Rivero (2019), analiza la evaluación del desempeño como una tendencia actual, ya que se considera una estimación ajustable del rendimiento de cada persona dentro de una organización, crucial para el crecimiento futuro. Uno de los procedimientos más estudiados por científicos y discutidos en entidades públicas es la supervisión del desempeño; se estima que este análisis es fundamental para mejorar las habilidades y cualidades de cada trabajador, utilizándose generalmente para valorar el desempeño en las tareas asignadas o funciones propias de su cargo. No obstante, algunos de los métodos tradicionales para evaluar el desempeño ya no responden a las nuevas realidades de la sociedad. Por eso, resulta necesario replantear estos procesos a través de un plan de mejora que integre estándares más acordes con los tiempos, que valoren realmente las capacidades de los trabajadores y que permitan a los líderes organizacionales comprender con claridad cómo y por qué se está evaluando.

De otra parte, la motivación juega un papel crucial en el desempeño del personal, pues se ha demostrado que cuanto más alta es la motivación que la gerencia transmite a los empleados, mejores son los resultados en términos de rendimiento. Existe una relación clara: a medida que aumenta el nivel de motivación, también mejora el rendimiento de los empleados, alcanzando niveles óptimos; por el contrario, si la motivación disminuye, el rendimiento se ve afectado negativamente. Con base en lo mencionado anteriormente y relacionándolo con el sector público, se puede afirmar que la motivación es un factor clave para que el desempeño del personal en una institución pública sea el esperado e incluso supere las expectativas; para lograrlo, es importante que los directivos gestionen adecuadamente este aspecto, sabiendo cómo llegar a su personal y así contribuir a que se superen día a día (Wahyudi et al., 2023; Díaz y Quintana, 2021).

López et al. (2021), investigaron la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral de médicos del Instituto Mexicano

del Seguro Social de Bienestar, encontrando que una buena calidad de vida laboral puede mejorar significativamente el desempeño de los médicos que trabajan en la institución mencionada, por ende, es crucial que los médicos mantengan y renueven constantemente su calidad de vida laboral para asegurar un alto nivel de desempeño en sus funciones. Además, se observó que la implementación de estrategias enfocadas en mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores se ve reflejada en la productividad de las entidades en diferentes periodos de tiempo.

En un estudio realizado en dos hospitales públicos de Camerún, los hallazgos evidenciaron una notable conexión entre el capital psicológico de las enfermeras y cómo estas desempeñan sus funciones laborales, explicado por varios factores clave. Uno de ellos es la autoeficacia que poseen, es decir, la confianza en su capacidad para realizar eficazmente su trabajo, esta confianza impulsa su motivación y determinación para alcanzar sus metas profesionales con éxito. Además, el optimismo creciente que experimentan juega un papel crucial, este aumento en la perspectiva positiva no solo incide en su bienestar personal, sino que también se refleja en un mejor rendimiento en sus responsabilidades laborales. Por lo tanto, tanto la autoeficacia como el optimismo contribuyen de manera significativa a cómo las enfermeras enfrentan y cumplen con sus roles profesionales, mejorando así su desempeño laboral. En este punto, vale la pena destacar que el liderazgo dentro de una institución pública puede impactar de manera positiva en el capital psicológico de su personal. Esto puede lograrse a través de políticas y prácticas que promuevan la autoeficacia, el optimismo, la resiliencia y un ambiente laboral saludable. Más allá de mejorar el bienestar de los trabajadores, estas acciones pueden reflejarse en un mejor desempeño organizacional y en una mayor satisfacción en el entorno de trabajo (Chen et al., 2024).

Castro et al. (2023), destacaron la importancia del buen manejo de la inteligencia emocional para lograr un mejor desempeño laboral dentro del personal de un centro de educación superior. Ambos temas se encuentran directamente relacionados entre sí; el equilibrio en la inteligencia emocional abarca aspectos como las relaciones interperso-

nales, la empatía, las habilidades sociales y la motivación, todos ellos elementos directamente vinculados al trabajo en equipo, la dedicación al trabajo y el cumplimiento efectivo de las tareas. En un ambiente emocionalmente saludable, estos factores permiten un desarrollo óptimo de las actividades laborales, fomentando un entorno propicio para el crecimiento profesional y el éxito organizacional. Todo lo mencionado hasta aquí debería ser tomado en cuenta por las instituciones públicas, ya que una gestión adecuada de la inteligencia emocional no solo mejora las relaciones interpersonales, sino que también ayuda a adaptarse mejor a los cambios, facilita la resolución de conflictos y refuerza la motivación y el compromiso del personal, entre otros beneficios importantes.

El desempeño laboral no sólo debe evaluar que tan bien los trabajadores desarrollan sus funciones, sino que debe integrar otros factores como el nivel de valor agregado que el personal puede generar a la entidad, desarrollando sus labores en el máximo nivel y maximizando las relaciones con sus colegas de funciones y con los consumidores. En este contexto, el desempeño laboral debe abarcar la totalidad de acciones y comportamientos que demuestra el empleado en el cumplimiento de tareas y funciones, donde el conocimiento y las habilidades son importantes para un buen desempeño laboral (Cruzado y Villanueva, 2020; Manjarrez et al., 2020)

Daba et al. (2024), llevaron a cabo una investigación para analizar los factores asociados al desempeño laboral de las enfermeras en un hospital público de Etiopía. Entre sus principales hallazgos, se evidenció que los factores que más influían en el desempeño laboral de las trabajadoras eran la carga de trabajo, la remuneración, las recompensas por el trabajo realizado, el conocimiento de los objetivos organizacionales y la retroalimentación de las evaluaciones de desempeño. Las enfermeras con una carga de trabajo más ligera, mejor remuneradas, que percibían recompensas por su trabajo o recibían retroalimentación por parte de la empresa, mostraban mayores probabilidades de tener un buen desempeño laboral en comparación con aquellas que no recibían estos beneficios. Estos hallazgos pueden ser de gran utilidad

para las entidades públicas, ya que permiten identificar con claridad los factores que conviene tener en cuenta dentro de una organización para fortalecer el desempeño laboral del personal. Al hacerlo, no solo se mejora el trabajo cotidiano, sino que también se generan beneficios concretos para la institución en su conjunto.

El nivel de vida laboral debe ser considerado como parte fundamental del crecimiento de los trabajadores, dentro del marco de las normativas empresariales y el respeto a los derechos humanos fundamentales; esto implica todos los aspectos que influyen en sus conductas, como sus métodos de trabajo, las políticas empresariales, la eficaz y efectiva dirección y gestión, las estrategias institucionales y, sobre todo, su desempeño laboral. En este sentido, actualmente existe cierta controversia en cuanto a la relación entre el desempeño laboral de los trabajadores y la motivación, en comparación con los enfoques tradicionales de las empresas, esto debido a que estas entidades cada vez más se centran en sus recursos y períodos, pero el activo intangible es el que realmente añade valor al facilitarles capacidades competitivas. Por lo tanto, la motivación juega un papel fundamental en la consecución de un desempeño eficaz que asegure la satisfacción y el compromiso laboral con la organización (Rojas, 2018; Solano et al., 2023).

Actualmente, el mundo atraviesa por cambios significativos que demandan una reevaluación de cómo se gestionan las organizaciones, especialmente las instituciones públicas. Estos cambios abarcan todo tipo de transformaciones incluidas las de naturaleza estructural y económica, de gran complejidad y velocidad nunca antes vistas. En este nuevo contexto, la preparación del talento humano y de sus líderes se orienta hacia la eficiencia y la competitividad. La gestión efectiva del talento humano cobra así una relevancia fundamental como herramienta para mejorar aspectos administrativos, reconociendo su impacto directo en la eficiencia y el correcto funcionamiento de las organizaciones, particularmente en el ámbito de la gestión pública (Jara et al., 2018).

A nivel mundial las organizaciones van aceptando cambios de acuerdo con las preferencias de mercado, sin embargo, son escasas las que añaden nuevos métodos exclusivamente para el desempeño laboral que consigan que el personal se sienta impulsado a desarrollar las labores establecidas. La mayoría de las organizaciones se inclinan por incorporar estrategias en los productos o servicios, desamparando el desempeño laboral que es fundamental para el éxito de la organización, debido a que expresan que existe un costo en la realización de evaluaciones de desempeño, capacitación, incluso que el trabajador cuenta con los recursos necesarios para realizar su trabajo, ignorando por completo que la motivación se convierte en un factor relevante en el desempeño del trabajador de las instituciones (Bohórquez et al., 2020). Por lo tanto, enfocar la gestión solo en productos o servicios, dejando de lado el desarrollo del personal, no solo limita el crecimiento de los trabajadores, sino que también pone en riesgo el éxito a largo plazo de la organización. Restarle importancia a la evaluación del desempeño, la capacitación o incluso a la motivación del equipo, con el argumento de que implican un costo, demuestra una visión poco estratégica. Las organizaciones que realmente quieren adaptarse y avanzar en un entorno cambiante deben entender que invertir en las personas no es un gasto, sino una apuesta necesaria para construir valor, impulsar la innovación y fortalecer el compromiso dentro de la institución.

Conclusiones

Las organizaciones contemporáneas necesitan cambiar sus enfoques tradicionales y adaptarse a los desafíos que plantea el mundo actual, siendo inevitable la necesidad de contar con talento humano competente que esté alineado con el desempeño laboral requerido por cada institución.

La gestión del talento humano debe facilitar un seguimiento seguro de los procesos internos llevados a cabo por el personal de la entidad, con el objetivo de asegurar su constante contribución a los objetivos establecidos por cada organización.

Las organizaciones deben proporcionar los mecanismos necesarios para liderar a los trabajadores a través del desarrollo de políticas y procedimientos. Esto implica la conceptualización de un sistema administrativo y organizacional eficaz, con nuevos mecanismos para la incorporación de personal. Esto contribuirá al cumplimiento de las expectativas de la organización.

Referencias

- Álvarez, B., Indacochea, B., & Alfonso, D. (2018). El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia. *Didáctica y Educación*, 9(2), 147–158.
- Aspers, P., & Corte, U. (2019). What is qualitative in qualitative research? *Qualitative Sociology*, 42, 139–160. <https://doi.org/10.1007/s11333-019-9413-7>
- Blanco, A., & Vera, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 25–44. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.81458>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385–390.
- Castro, W., Chávez, A., & Arévalo, J. (2023). Inteligencia emocional: Asociación con las emociones negativas y desempeño laboral en personal docente universitario. *Innovar*, 27(1), 1–17.
- Chen, H., Ngansom, N., Atingabili, S., Zeudong, A., & Temagna, A. (2024). The impact of psychological capital on nurses' job performance: A chain mediation analysis of problem-focused coping and job engagement. *BMC Nursing*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01802-6>
- Cruzado, C., & Villanueva, B. (2019). *Motivación y desempeño laboral: una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte].
- Daba, L., Beza, L., Kefyalew, M., Teshager, T., Wondimneh, F., Bidiru, A., & Ketema, I. (2024). Job performance and associated factors among nurses working in adult emergency departments at selected public hospitals in Ethiopia: A facility based cross sectional study. *BMC Nursing*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01979-w>

- Díaz, G., & Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29–48.
- Ferreiro, F., Miguéns, V., & Atrio, Y. (2021). Can talent management improve training, sustainability and excellence in the labor market? *Sustainability*, 13(12). <https://doi.org/10.3390/su13126645>
- Hongal, P., & Kinange, U. (2020). A study on talent management and its impact on organization performance: An empirical review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10(1), 64–71. <https://doi.org/10.31033/ijemr.10.1.12>
- Inga, F., & Arosquipa, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36(2), 312–318. <https://doi.org/10.17843/rpmpesp.2019.362.4493>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740–758.
- Leyva, K., Jacobo, C., & Flores, J. (2024). El efecto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Interciencia*, 49(2), 132–137.
- López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S., & Tornell, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316–325. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i2.3706>
- Mabaso, C., Maja, M., Kavir, M., Lekwape, L., Makhasane, S., & Khumalo, M. (2021). Talent retention strategies: An exploratory study within the consulting industry in Gauteng province, South Africa. *Acta Commercii*, 21(1). <https://doi.org/10.4102/ac.v21i1.887>

- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 359–365.
- Mmatabane, T., Dachapalli, L., & Schultz, C. (2023). The future of talent management in the City of Tshwane Metropolitan Municipality. *SA Journal of Human Resource Management*, 21. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.2081>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del talento humano: Análisis desde el enfoque estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167–176. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *AMC*, 23(2), 159–164.
- Rojas, Z. (2018). *El desempeño laboral y su influencia en la gestión administrativa de la subprefectura distrital de Independencia, Lima 2018* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
- Salas, H. (2021). Endomarketing: Una herramienta para la gestión efectiva del capital humano. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17(1), 126–142. <https://doi.org/10.18004/riics.2021.junio.126>
- Selesho, R., & Matjie, M. (2024). Exploring turnover intentions of employees at a South African government education council. *SA Journal of Human Resource Management*, 22. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2541>
- Solano, V., Cavero, H., Chalco, F., & Nuñez, L. (2023). Estrategias de gestión del talento humano en pequeñas y medianas empresas peruanas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(10), 954–966. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.14>
- Wahyudi, L., Patuan, H., & Tavip, A. (2023). Leadership style, motivation, and work environment on job satisfaction and employee performance at the environment and hygiene department of Penkabarau City. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 55–66.

Diego Jesús Castillo Córdova

Universidad César Vallejo | Piura | Perú
<https://orcid.org/0000-0002-3410-4743>
diegocastillo@ucvvirtual.edu.pe
diegopiura2014@gmail.com

Licenciado en Administración de Empresas. Experiencia en labores de promoción social.
Líneas de investigación: gestión de organizaciones, recursos humanos.

Giancarlo Sebastián Castillo Córdova

Universidad César Vallejo | Piura | Perú
<https://orcid.org/0000-0002-6544-0045>
gcastillocordov@ucvvirtual.edu.pe
giancarlosebastian20castillo@gmail.com

Licenciado en Administración de Empresas, experiencia laboral en el sector comercial y logística. Líneas de investigación: gestión de organizaciones y marketing.

José Martín Lazo Sánchez

Universidad César Vallejo | Piura | Perú
<https://orcid.org/0000-0002-4643-9241>
jlazosan@ucvvirtual.edu.pe
martinlazosanchez@gmail.com

Licenciado en Ciencias Administrativas, Maestro en Administración con mención en Gerencia Empresarial. Profesor universitario. Líneas de investigación: gestión del talento humano, negocios y management, emprendimiento.

Mercedes René Palacios de Briceño

Universidad César Vallejo | Piura | Perú
<https://orcid.org/0000-0001-8823-2655>
mrpalaciosd@ucvvirtual.edu.pe
mechedb4@gmail.com

Doctora en Ciencias Administrativas, Magíster en Gerencia de Empresas, Licenciada en Administración de Empresas, docente universitaria. Líneas de investigación: recursos humanos, gestión de empresas, responsabilidad social

Diana Angélica Ruiz Yenque

Universidad Nacional de Frontera – Sullana | Piura | Perú
<https://orcid.org/0000-0003-1969-4957>
druiz@unf.edu.pe
ruiyenangelina@gmail.com

Doctoranda en Administración, Magíster en Gestión de Empresas Turísticas y Hoteleras, Licenciada en Turismo, Hotelería y Gastronomía. Docente universitaria.

Freddy William Castillo Palacios

Universidad César Vallejo | Piura | Perú
<https://orcid.org/0000-0001-5815-6559>
fcastillop@ucv.edu.pe
fcastillo30@gmail.com

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, Doctor en Ciencias Administrativas, Máster en Innovación de Procesos en la Gestión Pública, Magíster en Gerencia Social, Licenciado en Ciencias Administrativas. Abogado. Docente universitario.

Strategic Human Talent Management and Job Performance as Pillars of Organizational Development

Abstract

The literature review article aims to analyze the variables of human talent management and job performance as pillars of organizational development, highlighting them as fundamental elements and emerging trends that promote high performance. The study was conducted under a descriptive qualitative approach, supported by a comprehensive bibliographic review, which involved gathering information from scientific journals indexed in recognized databases such as Scopus and SciELO, and developing the content according to an interpretive framework. The main conclusion emphasizes the importance of human capital and demonstrates how effective human talent management can constitute a key factor in improving employee performance, thereby facilitating the achievement of organizational objectives and fostering sustainable organizational development.

Keywords: Management; personnel; performance; development; organizations.

Gestão Estratégica do Talento Humano e Desempenho Laboral como Pilares do Desenvolvimento Organizacional

Resumo

O artigo de revisão de literatura busca analisar as variáveis de gestão do talento humano e o desempenho laboral como pilares do desenvolvimento organizacional, destacando-os como pontos fundamentais e tendências que promovem o alto desempenho. A pesquisa desenvolveu-se sob uma abordagem qualitativa descritiva, apoiada na revisão bibliográfica, com a busca de informações em revistas científicas indexadas em diferentes fontes de dados como Scopus ou SciELO e o desenvolvimento do conteúdo segundo um modelo interpretativo. Como principal conclusão, reconheceu-se a importância do capital humano e como a efetiva gestão do talento humano pode constituir-se no fator-chave para melhorar o desempenho do pessoal, permitindo assim alcançar os objetivos propostos e fomentar o desenvolvimento organizacional.

Palavras-chave: Gestão; pessoal; desempenho; desenvolvimento; organizações.