



ORIGINAL

Human talent management and the work performance of employees in a textile company in Comas

La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores en una empresa del sector textil en Comas

Melanny Xiomara Casavilca Jeronimo¹, Alison Yeny Pedraza Basilio¹, Brian Andreé Meneses Claudio¹  , Jorge Arturo Zapana Ruiz¹

¹Universidad Tecnológica del Perú. Perú.

Citar como: Casavilca Jeronimo CJ, Pedraza Basilio AY, Meneses Claudio BA, Zapana Ruiz JA. Human talent management and the work performance of employees in a textile company in Comas. Southern Perspective / Perspectiva Austral 2023; 1:5. <https://doi.org/10.56294/pa20235>.

Recibido: 14-02-2023

Revisado: 20-04-2023

Aceptado: 14-05-2023

Publicado: 15-05-2023

Editor: Misael Ron 

ABSTRACT

This paper addresses the fact that companies in the textile sector are unaware of the value or importance of human talent, which is why shortcomings have been detected in the recruitment process, personnel selection and shortcomings in the application of both training and performance evaluation. Therefore, the main objective is based on determining whether there is a relationship between human talent management and labor performance. Likewise, the methodology used is of a basic type, with a correlational scope, the application of a non-experimental design, a transversal cut, with the choice of the hypothetical deductive method and, to culminate, a survey was used as a technique, in which to collect information a questionnaire was applied to 85 collaborators of the apparel area. In addition, in relation to the results, a Spearman's Rho coefficient of 0,757 was obtained between human talent management and work performance, which means that there is a high positive correlation; likewise, with respect to the degree of significance, a result of <0,001 was obtained, since this means that the null hypothesis is denied and the alter hypothesis is approved, since it is less than 0,005. In summary, based on the result obtained, it can be said that, through the proper management of the talents, an optimal performance will be obtained, fulfilling the expectations expected by the organization.

Keywords: Human Talent Management; Labor Performance; Textile Sector; Employees.

RESUMEN

El presente trabajo, aborda que las empresas del sector textil desconocen el valor o la importancia que tiene el talento humano, por lo que se ha detectado falencias en el proceso de reclutamiento, selección de personal y carencias en la aplicación tanto de las capacitaciones como la evaluación de desempeño. Por ello, el objetivo principal se basa en determinar si existe una relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral. Asimismo, la metodología que se ha empleado es de tipo básico, con un alcance correlacional, la aplicación de un diseño no experimental, un corte transversal, con la elección del método hipotético deductivo y, para culminar, se utilizó una encuesta como técnica, en la cual para recolectar información se aplicó un cuestionario a 85 colaboradores del área de confección. Además, en relación con los resultados se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0,757 entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, el cual significa que existe una correlación positiva alta; asimismo, con respecto al grado de significancia, se obtuvo un resultado de <0,001, pues esto conlleva a que se niega la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis altera, puesto que es menor a 0,005. En síntesis, en base al resultado obtenido, se puede decir que, mediante la adecuada conducción de los talentos, se va a obtener un óptimo desempeño de los mismos cumpliendo las expectativas esperadas por la organización.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano; Desempeño Laboral; Sector Textil; Colaboradores.

INTRODUCCIÓN

Desde un enfoque global, así como existe empresas que desarrollan una visión clara acerca de la dirección del capital humano; también, existe un grupo de organizaciones que carecen de un plan de acción eficiente hacia el buen manejo del capital humano y por ello, toman la decisión de tercerizar el servicio o contratar personal que, en muchas ocasiones, no son competentes para asumir las obligaciones que ameritan ser ejecutadas, así como: mejorar las condiciones laborales que motiven e impulsen a alcanzar un resultado óptimo en las metas de la compañía.⁽¹⁾

No obstante, la presente investigación parte con la iniciativa del Barómetro de la Organización Internacional de Directivo de Capital Humano (DCH) y la Escuela de Administración de Empresas (EAE Business School),⁽²⁾ en la cual se evidencia que, mediante un estudio, un grupo de 132 empresas de España y 110 de Latinoamérica han atravesado el desafío de continuar con el manejo del capital humano. Como primera instancia, hay un resultado del 33,85 % de empresas españolas y 23,64 % de empresas Latinoamericanas que, aun no han diseñado planes de carrera profesional.⁽³⁾ Por consiguiente, se genera incertidumbre con respecto al crecimiento del colaborador, dado que no tendrían la oportunidad de ascender a un nuevo cargo, lo cual involucra a obtener nuevas responsabilidades, desafíos y retos.⁽⁴⁾ Como segunda instancia, se observa que el 21,37 % de empresas españolas y el 19,09 % de empresas latinoamericanas, aún no planifican ni disponen estrategias dirigidas a la gestión del compromiso y fidelización; por esa razón, es significativo reconocer que dicho desenlace perjudica a la productividad de los colaboradores y a forjar un vínculo laboral a largo plazo.

Por un lado, en las MYPES de servicios y abastecimiento para centros de información, residentes de la localidad de Quito, atraviesan un acontecimiento desfavorable que altera al desarrollo y crecimiento empresarial, debido a que se presenta una escasez de personal orientado al manejo del talento humano; por lo tanto, es complicado efectuar dichos procedimientos que involucran al proceso de reclutamiento y selección.^(5,6,7,8,9)

Por otro lado, el estudio propuesto por Torres⁽¹⁰⁾ esta direccionado en reflejar el comportamiento que ejercen las 69 empresas ecuatorianas hacia la conducción del talento humano. Por consiguiente, se tiene como dato que un 57 % de las organizaciones no disponen de un programa diseñado para el reconocimiento de talentos potenciales y, en cuanto al programa de formación, el 75 % de los colaboradores se posicionan en un entorno desfavorable, pues no perciben capacitaciones para el desarrollo de sus competencias, por lo tanto, se manifiesta una desmotivación por parte del personal hacia el rendimiento de sus actividades. Para concluir, 29 % de empresas no aplican ninguno tipo de evaluación de desempeño, siendo así perjudicial para el ámbito laboral, dado que se desconoce el grado de rendimiento que alcanzan los colaboradores y las destrezas que poseen.^(11,12)

Asimismo, en la empresa Incermaz S.R.L del país de Bolivia, se efectuó una encuesta a 37 colaboradores, lo cual se manifiesta que un 51 % de los colaboradores, no tienen una orientación o guía idónea que impulse al desenvolvimiento de sus actividades; puesto que, muchas veces el proceso de elaboración del Manual Organizacional de Funciones no cuenta con una estructura organizada.⁽¹³⁾ Además, un 32,43 % de personas indican que solo en algunas ocasiones la empresa suele especificar los requisitos para convocar un puesto o una vacante. Por consecuencia, el procedimiento de selección suele darse de forma más complejo y tardío al momento de atraer potenciales administradores y operarios.⁽¹⁴⁾

Por otra parte, se puede evidenciar que gran parte de las compañías no disponen de un plan motivacional, tampoco fomentan a tener un clima laboral próspero y acogedor, ni consideran al colaborador como un talento humano de total importancia para el progreso de la compañía

En cuanto a las estadísticas, se determina que el 73 % de la economía peruana, está liderada por la informalidad, puesto que, gran parte de trabajadores son explotados en sus centros laborales y que, debido a esto, los lleva a renunciar y buscar la manera de salir adelante, que en gran parte; la solución es la informalidad.⁽¹⁵⁾

Por otro lado, el 48 % de directivos peruanos, manifiestan que se presentan inconvenientes en el aspecto de captar, desarrollar y conservar al talento humano.⁽¹⁶⁾ Esto es debido a que, en su gran mayoría de las empresas, no están interesados comprender los requerimientos de los colaboradores, no gestionan correctamente a su personal, no tienen buenos planes motivacionales y no fomentan una correcta comunicación entre todos los involucrados en la organización. La industria textil es uno de los rubros que genera gran cantidad de puestos laborales, es decir, alrededor de 400 mil empleos al año.⁽¹⁷⁾ Sin embargo, aún se evidencia la falta de conocimiento sobre el valor transcendental que tienen los colaboradores en la empresa, es decir, existen falencias en el correcto manejo del capital humano, tales como: falta de incentivos, capacitaciones, etc.

⁽¹⁸⁾ Asimismo, se debe de comprender que los colaboradores son el eje fundamental de la organización, en especial, en el sector textil; debido a que es manufacturera, es decir, necesitan de personas que manipulen las maquinarias necesarias para confeccionar los productos.⁽¹⁹⁾ Además, que, sin una buena gestión de los mismos, genera un bajo desempeño en su trabajo, demoras en la entrega de los pedidos y produce una baja productividad en la empresa; también, afecta a la economía del Perú, puesto que, el rubro textil, es uno de los que más aporta en el crecimiento del país.

Esta investigación surgió con una iniciativa de explicar la relación entre el capital humano y el rendimiento

laboral, puesto que el buen o mal manejo de éstas repercute de manera favorable o desfavorable. Por lo tanto, se considera relevante realizar esta investigación centrándose en el sector textil, debido a que se refleja poca importancia en indagar acerca de este rubro enfocado en el talento humano. Por ende, se plantea la siguiente interrogante de investigación: ¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa del sector textil en Comas?

MÉTODOS

El presente estudio es de tipo básico, dado que se pretende captar información de teorías o definiciones desarrollados por expertos, para luego estudiar e interpretar la conducta de las variables dentro de un contexto. En ese sentido, Gómez⁽²⁰⁾ señala como la acción de incrementar e impulsar un amplio conocimiento acerca de un tema o un área en particular. Por otro lado, Baena⁽²¹⁾ menciona que, para dar inicio a una indagación, primero, se tiene que identificar cuál es la problemática y luego, destinarse de forma exclusiva a la búsqueda o exploración de nuevos aprendizajes.

El alcance que se va a realizar en el proyecto de investigación es correlacional, dado que se pretende analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores. En ese sentido, Gómez⁽²²⁾ indica que, el estudio correlacional tiene la finalidad de identificar cuál es la relación que surge entre una o más variables dentro de una situación o entorno específico. Del mismo modo, Ackerman⁽²³⁾ menciona que, consiste en instaurar un vínculo entre una serie de elementos, después de que haya ocurrido o producido un acontecimiento.

El diseño metodológico que se va a emplear es no experimental, puesto que no se efectuará algún cambio o transformación a las variables. Según Gómez⁽²⁴⁾ y Olvera⁽²⁵⁾ definen el método no experimental como una investigación acerca de las variables existentes, por lo que el investigador no pretende ejecutar alguna alteración o manipulación del contexto o suceso que se manifiesta y lo mantiene constante. Asimismo, será de corte transversal, dado que las variables serán estudiadas en un periodo específico. Según Gómez⁽²⁶⁾ mediante el diseño transversal se recolecta la información en un periodo determinado y luego se enfoca en analizarla y examinarla para comprobar si surge alguna incidencia o influencia acerca de las variables.

El método que se va a emplear es el hipotético deductivo, dado que se formularán hipótesis; para ello, según García⁽²⁷⁾ indica que, en base a una hipótesis generada, ya sea mediante teoría o empírica, se va a realizar predicciones que luego serán verificadas a lo largo del estudio realizado.

Por otro lado, el proyecto va a desarrollar un enfoque cuantitativo, puesto que proviene de un paradigma positivista mediante la recolección de datos numéricos para luego analizarlo mediante estadísticas. Al respecto, Ackerman⁽²⁸⁾ menciona que, esta perspectiva se sustenta principalmente en la indagación y recopilación de datos de manera numérica y que las conclusiones se desglosan del análisis de las mismas mediante estadísticas, que luego se utilizarán para mostrar la hipótesis preliminarmente formulada. Sumado a ello, Olvera⁽²⁹⁾ indica que, se orienta en averiguar la exactitud de los cálculos a fin de universalizar los resultados a la población establecida. Asimismo, menciona que la exploración numérica se representa a través de estadísticas que serán representadas en tablas, gráficos y porcentajes de acuerdo a la técnica implementada que puede ser encuestas u otras pruebas estandarizadas.

La población que se va a analizar en el estudio está conformada por 85 colaboradores del área de producción de una corporación textil que está ubicado en el distrito de Comas; esto es determinado según la información obtenida mediante la dueña de la empresa. Al respecto, se entiende población como la agrupación de individuos que tienen un rasgo en común según el criterio de investigador que quiere analizar en su estudio de investigación, el cual será su cifra de análisis en un espacio y tiempo determinado.

La muestra está conformada por 85 trabajadores que se obtuvieron mediante un muestreo censal o estadístico. Según Rojas et al.⁽³⁰⁾ y Muñoz et al.⁽³¹⁾ indican que, es la indagación del total de la unidad de análisis que se someterá a prueba, debido a que es tan reducido, que para mayor confiabilidad y calidad se debe de examinar la absoluta población.

La técnica a emplearse es la encuesta, debido a que es una herramienta viable y es ideal para poder aplicarlo en la investigación. Al respecto, estudios indican que, esta técnica se encamina a fin de solicitar la información que requiere el investigador a la población delimitada, debido a que esta permite reunir o captar información imperceptibles, es decir, saber todas las particularidades de la realidad de los hechos o sucesos que el indagador no puede analizar de manera directa, como es el caso de las actitudes y punto de vistas de los individuos, para luego proceder a efectuar una correspondiente evaluación e interpretación de la información. Inclusive, mediante la utilización de una escala de Likert, se podrá cuantificar los resultados y recolectar el total de las respuestas de los participantes, en base al grado de aceptación o negación que han manifestado. Por su parte, Hernández et al.⁽³²⁾ mencionan que, se presenta como una serie de confirmaciones, frases o discrepancias, en donde se le asigna una clasificación de forma cronológica, según un criterio estipulado, lo cual el sujeto estará dispuesto a definir su posicionamiento y elegir solo una de las 5 opciones como respuesta, ya se ha a favor o en contra y comienza desde el rango totalmente de acuerdo, de acuerdo, neutro, en

desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

De acuerdo con ello, el instrumento elegido para efectuar la medición es, el cuestionario; este consiste en una formulación de interrogantes específicos, claros, entendibles y con la aplicando de una escala de alternativas secuenciales. En este sentido, Gómez⁽³³⁾ señala que, un cuestionario abarca a una serie de preguntas que son útiles para evaluar las variables y se puede aplicar en diversas ocasiones, según el propósito de la exploración; partiendo de una entrevista, encuesta u otro mecanismo orientado a reunir información o datos. De igual importancia, Baena⁽³⁴⁾ determina que, el cuestionario es un medio esencial que forma parte de la técnica de interrogación y su proceso de confección se rige en considerar ciertos criterios, desde la identificación del tipo o clase, la forma de describirla o narrarla y la organización de la estructura del contenido. Asu vez, para analizar el desenlace de los datos, se considera fundamental incluir un software SPSS, dado que, mediante la aplicación de este sistema, permite elaborar gráficos estadísticos, mediante el diseño de tablas y en base a ello, efectuar una comparación e interpretación. Cabe mencionar, que la elaboración del instrumento se realizará de manera propia.

Tabla 1. Procesamiento de los datos SPSS de Gestión del Talento Humano

		N	%
Casos	Válido	85	100
	Excluido	0	0
	Total	85	100

De acuerdo a la tabla 1, se percibe el procesamiento de datos de la primera parte de la encuesta, es decir, se basa en la variable gestión del talento humano.

Tabla 2. Estadística de fiabilidad de Gestión del Talento Humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,911	12

Mediante la aplicación del software SPSS, se obtuvo un Alfa de Cronbach que fue aplicado a los 12 ítems, el cual se obtiene un resultado de 0,911, por lo que supera el estándar mínimo del 0,70 y en base a ello, se reconoce que el grado de confiabilidad del instrumento es óptimo.

Tabla 3. Procesamiento de Datos SPSS del Desempeño Laboral

		N	%
Casos	Válido	85	100
	Excluido	0	0
	Total	85	100

De acuerdo a la tabla 3, se percibe el procesamiento de datos de la segunda parte de la encuesta, es decir, se basa en la variable desempeño laboral.

Tabla 4. Estadística de fiabilidad del Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,930	14

En vista de que el Alfa de Cronbach fue aplicado a los 14 ítems, se obtuvo un resultado de 0,930, por lo que se considera que ha alcanzado una confiabilidad aceptable en el instrumento.

Para poder captar a los individuos que conformarán la muestra y establecer un contacto directo con cada uno de ellos, se gestionó un permiso con la dueña de la compañía textil, mediante la entrega de un documento formal y, una vez obtenido la confirmación del consentimiento, se va a programar una fecha de visita a las

instalaciones del área de confección, con la intención de proporcionar a cada uno de los participantes, los cuestionarios impresos diseñados por la herramienta del formulario de Google Chrome.

Los datos obtenidos se recolectaron de la encuesta presencial realizada a los trabajadores de las compañías de estudio; luego, se ha plasmado todos estos datos a una base de datos de Excel y estos fueron trasladados al SPSS, a fin de que pasen por el análisis estadístico y aprobar o desaprobar las hipótesis determinadas.

Para el proceso de investigación, se encamino a cumplir con los lineamientos estipulados por la universidad, por lo que, gran parte de la información redactada en este documento esta validado por diversos autores que imponen dominio de los temas abordados y, para citar a cada uno de ellos, es indispensable considerar implementar el estilo APA de séptima edición. Asimismo, se les va a otorgar a los encuestados un entorno de confiabilidad, lo cual toda información compartida desde su apreciación o perspectiva se mantendrá en el anonimato y solo podrá utilizarse para fines estrictamente académicos. No obstante, para corroborar el grado de similitud del trabajo se va a manejar la herramienta de Turnitin, con la cual, continuando con los lineamientos fijados, se pretende alcanzar un resultado menor al 20 % de similitud.

RESULTADOS

La información fue extraída mediante una encuesta aplicada a 85 colaboradores, en donde se extrajo la información requerida para el aporte del presente trabajo de investigación.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	25,9
Medio	52	61,2
Alto	11	12,9
Total	85	100

Como se puede percibir en la tabla 5, hay 11 personas (12,9 %) que han calificado a la gestión del talento humano en un nivel alto, puesto que, el personal a cargo, no continúa con los procesos que con lleva a atraer y seleccionar al colaborador más calificado para cubrir la vacante del puesto, por lo que eso genera que surja un incremento en la rotación del personal, dado que carecen de capacidades que aporten a un desempeño eficiente; mientras que, en su mayoría, hay 52 encuestados (61,2 %) que posicionan a la variable en un nivel medio, puesto que, han presentado falencias en realizar una eficiente evaluación de desempeño, lo cual perjudica a identificar cuáles son los indicadores que representan el resultado del rendimiento del personal y también se desconoce cuáles son las necesidades y complicaciones que atraviesan los trabajadores; por otra parte, se tiene a 22 participantes (25,9 %), en la cual determinan el nivel bajo, en donde la empresa se enfoca más en implementar nuevas máquinas o hacer reestructuraciones en la planta que, mantener al personal constantemente capacitado para que potencialice o refuerce sus capacidades y también, adquiera nuevos conocimientos en base a los cambios que pretende realizar la empresa.

Nivel	D1 Reclutamiento y Selección		D2 Evaluación de Desempeño		D3 Capacitación	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	23,5	28	32,9	32	36,7
Medio	55	64,7	45	52,9	34	40,0
Alto	10	11,8	12	14,1	19	22,4
Total	85	100	85	100	85	100

Según la tabla 6, enfocándose en la primera dimensión, se aprecia que 10 encuestados (11,8 %) determinan que, el reclutamiento y selección se encuentra en un nivel alto, puesto que para cubrir una vacante de empleo, se suele priorizar y dar preferencia al personal más antiguo, en vista de que se considera que tiene una amplia experiencia y conocimiento, por lo tanto el colaborador que tiene menos años a la empresa se ve excluido o tiene menos oportunidades de postular y ascender; luego, se tiene una tendencia mayor de 55 participantes (64,7 %), en donde establecen un nivel medio, debido a que, en el proceso de difundir la información de la vacante de empleo en las instalaciones de la empresa, no se detalla de forma específica el perfil del puesto y, suele generar ciertas expectativas y contratiempos en la contratación del personal, al no tener claro cuáles

son las competencias, aptitudes y responsabilidades o funciones que requiere el puesto; y, por último, según 20 personas (23,5 %) la dimensión se encuentra en un nivel bajo, dado que no se tiene un personal de recursos humanos permanente que cumplan con las funciones que amerita el puesto a cargo y, también, de continuar con los procesos de reclutamiento y selección; por lo tanto, el personal que contratan no suele adaptarse al puesto al puesto de trabajo, ni logra cumplir con los objetivos propuestos y dicho acontecimiento genera un mal ambiente laboral.

De la misma forma, centrándose en la segunda dimensión, hay 12 encuestados (14,1 %) que ubican a la evaluación desempeño en un nivel alto, lo que significa que, la aplicación del uso del check list no está siendo objetiva por parte del evaluador, dado que no concuerda con los resultados de la productividad que presenta el colaborador; le sigue también el nivel medio con un (52,9 %), según los 45 encuestados, por lo que significa, que en base a los objetivos propuestos por las empresas, los trabajadores perciben que son muy exigentes y que no se adecuan a su realidad y en el resultado de las evaluaciones no se reconocen las competencias, ni el rendimiento que ejercen los empleados; para finalizar, el nivel bajo es determinado por 28 personas (32,9 %) , en donde la organización carece de emplear de manera frecuente una evaluación completa de 270 grados, lo cual imposibilita conocer el punto de vista o perspectiva tanto de los superiores, jefes y colegas con respecto al desenvolvimiento que ejerce el colaborador y, por ende, no se tendría una visión amplia del nivel de su productividad.

Por otra parte, con respecto a la capacitación, según 19 participantes (22,4 %) se encuentra en un nivel alto, puesto que, presenta falencias en el reconocimiento de las posibles necesidades de los trabajadores y por lo mismo, las capacitaciones no impulsan a un progreso en el desempeño de sus funciones; sumado a ello, el nivel medio ha obtenido una frecuencia del (40 %) dada por los 34 colaboradores, lo que significa que las empresas del sector textil carecen de una planificación constante o de manera semestral en la formación de los colaboradores y ello, perjudica al continuo desarrollo de sus competencias o conocimientos de los trabajadores; así como también hay 32 personas (37,6 %) que concluyen en el nivel bajo, puesto que la escasez de una retroalimentación o seguimiento en la constitución de aprendizaje de las capacitaciones imposibilitan el incremento de la eficiencia en sus labores del empleado.

Tabla 7. Frecuencia de la Variable Desempeño Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	33	38,8
Medio	43	50,6
Alto	9	10,6
Total	85	100

En la tabla 7, se puede observar que solo 9 colaboradores (10,6 %) manifiestan que, se encuentra en el nivel alto, debido a que por la escasez de capacitaciones y evaluaciones de desempeño impiden de que puedan fortalecer sus competencias, habilidades y capacidades que poseen al momento de realizar sus labores; por otro lado, un número significativo de personas 43 (50,6 %) expresan que se posicionan en el nivel medio, puesto que, el área de RRHH debería de enfocarse más en sus colaboradores, para que así puedan desempeñarse mejor y tener un incremento en la productividad tanto ellos en sus labores, como la empresa; por último, 33 personas (38,8 %) exponen que, se encuentran en el nivel bajo, porque por todo lo mencionado anteriormente, también, imposibilita el manejo eficiente de los recursos y tiempos del proceso de producción.

Tabla 8. Frecuencia de las Dimensiones del Desempeño Laboral

Nivel	D1 Competencias		D2 Productividad		D3 Eficiencia	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	31	36,5	23	27,1	34	40,0
Medio	37	43,5	51	60,0	45	52,9
Alto	17	20,0	11	12,9	6	7,1
Total	85	100	85	100	85	100

En la tabla 8, enfocándose en la primera dimensión, se observa que solo 17 colaboradores (20,0 %) manifiestan que las competencias se posicionan en un nivel alto, debido a que por las pocas capacitaciones que brinda la empresa, esto genera de que no puedan fortalecer o incrementar sus competencias dentro de sus labores; por

otro lado, un número elevado de 37 individuos (43,5 %) expresan que, se posicionan en el nivel medio, puesto que, el incrementar capacitaciones, es decir, que ya no sea anual, sino semestral, ayudaría a incrementar, mejorar y fortalecer sus habilidades y capacidades dentro de sus labores; por último, un número también significativo de 31 personas (36,5 %) manifiestan que se encuentran en el nivel bajo, dado que el área de RRHH no presta la debida atención a los colaboradores, es decir, existe escasez de capacitaciones, no se enfoca en hacer que los trabajadores realcen sus habilidades, competencias y capacidades.

Por otra parte, centrándose en la segunda dimensión, se percibe que solo 11 personas (12,9 %) expresan que la productividad se posiciona en el nivel alto, puesto que, se presenta escasez de capacitaciones y evaluaciones de desempeño; asimismo, 51 colaboradores (60,0 %) opinan que se encuentran en el nivel medio, debido a que, así como las capacitaciones, las evaluaciones de desempeño deberían de ser más constantes, para que así puedan evidenciar su desempeño y a la vez mejorar este; por último, 23 individuos (27,1 %) señalan que se encuentran en el nivel bajo, dado que el área de RRHH no fomenta ni mantiene un buen clima laboral y esto ocasiona que se presenten disconformidades e incomodidades por parte de los trabajadores en su ámbito de trabajo.

Por otro lado, centrándose en la tercera dimensión, se observa que solo 6 trabajadores (7,1 %) expresan que, se encuentra en el nivel alto, porque con los pocos conocimientos o lo poco que llegan a aprender durante sus labores, no les permite ser eficientes en la manipulación de los recursos y optimizar los tiempos en sus labores; por otra parte, un número significativo de personas 45 (52,9 %) opinan que, se posicionan en el nivel medio, puesto que, por la falta de capacitaciones y evaluaciones de desempeño, no están orientados correctamente para poder manejar eficientemente los recursos y sus tiempos, por lo que ocasiona demoras en la entrega de las prendas e incluso mermas; por último, 34 individuos (40,0 %) manifiestan que, se encuentran en el nivel bajo, debido a que por todo lo mencionado anteriormente, también, impide que puedan desempeñarse mejor e incorporar un valor agregado al trabajo que realizan.

Resultados inferenciales

Hipótesis General

Existe relación significativa de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores en una empresa del sector textil en Comas, Lima, 2023.

Tabla 9. Correlación de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral

Correlaciones			Variable Gestión del Talento Humano	Variable Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Variable Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	0,757**
		Sig. (bilateral)		<0,001
		N	85	85
	Variable Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0,757**	1,000
		Sig. (bilateral)	<0,001	
		N	85	85

Nota: ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Ho: la gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa del sector textil en Comas, Lima, 2023.

Ha: la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa del sector textil en Comas, Lima, 2023.

La correlación de Rho de Spearman es de 0,757 entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral es alta, directa y significativa al nivel 0,01 siendo una correlación positiva alta.

Por otro lado, con respecto al grado de significancia, se obtiene un resultado de <0,001, el cual significa que se niega la Ho y se afirma la Ha, porque es menor que 0,005 y existe compatibilidad entre las variables de estudio; esto es debido a que, si se gestiona al talento humano de forma conveniente o favorable, se puede obtener un desempeño óptimo de los mismos.

Hipótesis Específica 1

Existe relación significativa del reclutamiento y selección del personal con las competencias de los colaboradores en una empresa del sector textil en Comas, Lima, 2023.

Tabla 10. Correlación de las dimensiones reclutamiento y selección y las competencias

Correlaciones			Dimensión Reclutamiento y Selección	Dimensión Competencias
Rho de Spearman	Dimensión Reclutamiento y Selección	Coeficiente de correlación	1,000	0,639**
		Sig. (bilateral)		<0,001
		N	85	85
	Dimensión Competencias	Coeficiente de correlación	0,639**	1,000
		Sig. (bilateral)	<0,001	
		N	85	85

Nota: ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Ho: el reclutamiento y selección del personal no se relaciona significativamente con las competencias de los colaboradores de una empresa del sector textil en Comas, Lima, 2023.

Ha: el reclutamiento y selección del personal se relaciona significativamente con las competencias de los colaboradores de una empresa del sector textil en Comas, Lima, 2023.

La correlación de Rho de Spearman es de 0,639 entre el reclutamiento y selección del personal y las competencias es mediana alta al nivel 0,01.

Por otro lado, con respecto al grado de significancia, se obtiene un resultado de <0,001, el cual significa que se niega la Ho y se afirma la Ha, porque es menor que 0,005 y existe compatibilidad entre las primeras dimensiones de las variables de estudio; esto es debido a que, si el talento que está pasando el proceso de reclutamiento y selección tiene sólidas competencias, pues posibilita altamente el ingreso al puesto de trabajo.

Hipótesis Específica 2

Existe relación significativa de la evaluación de desempeño con la productividad de los colaboradores en una empresa del sector textil en Comas, Lima, 2023.

Tabla 11. Correlación de las dimensiones evaluación de desempeño y la productividad

Correlaciones			Dimensión Evaluación de Desempeño	Dimensión Productividad
Rho de Spearman	Dimensión Evaluación de Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	0,689**
		Sig. (bilateral)		<0,001
		N	85	85
	Dimensión Productividad	Coeficiente de correlación	0,689**	1,000
		Sig. (bilateral)	<0,001	
		N	85	85

Nota: ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Ho: la evaluación de desempeño no se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de una empresa del sector textil en Comas, Lima, 2023.

Ha: la evaluación de desempeño no se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de una empresa del sector textil en Comas, Lima, 2023.

La correlación de Rho de Spearman es de 0,689 entre la evaluación de desempeño y la productividad es mediana alta al nivel 0,01.

Por otro lado, con respecto al grado de significancia, se obtiene un resultado de <0,001, el cual significa

que se niega la H_0 y se afirma la H_a , porque es menor que 0,005 y existe compatibilidad entre las segundas dimensiones de las variables de estudio; esto es debido a que, mediante la evaluación de desempeño se puede visualizar el nivel de productividad que tiene los trabajadores y, a su vez, poder evidenciar mediante los indicadores los puntos de falencias, para implementar mejoras, a fin de obtener una óptima productividad.

Hipótesis Específica 3

Existe relación positiva de la capacitación con la eficiencia de los colaboradores en una empresa del sector textil en Comas, Lima, 2023.

Correlaciones			Dimensión Capacitación	Dimensión Eficiencia
Rho de Spearman	Dimensión Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	0,764**
		Sig. (bilateral)		<0,001
		N	85	85
	Dimensión Eficiencia	Coefficiente de correlación	0,764**	1,000
		Sig. (bilateral)	<0,001	
		N	85	85

Nota: ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

H_0 : la capacitación no se relaciona significativamente con la eficiencia de los colaboradores de una empresa del sector textil en Comas, Lima, 2023.

H_a : la capacitación no se relaciona significativamente con la eficiencia de los colaboradores de una empresa del sector textil en Comas, Lima, 2023.

La correlación de Rho de Spearman es de 0,764 entre la capacitación y la eficiencia es alta, directa y positiva al nivel 0,01 siendo una correlación positiva alta.

Por otro lado, con respecto al grado de significancia, se obtiene un resultado de <0,001, el cual significa que se niega la H_0 y se afirma la H_a , porque es menor que 0,005 y existe compatibilidad entre las segundas dimensiones de las variables de estudio; esto es debido a que, mediante las capacitaciones constantes, permitirán incrementar el nivel de eficiencia de las personas a través de nuevos conocimientos y feedbacks realizados.

DISCUSIÓN

En base a la presente investigación, la hipótesis general contribuye en determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores en una empresa del sector textil en Comas, Lima, 2023. Por lo tanto, a través de la correlación de Rho Spearman se obtuvo 0,757 entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, el cual es alta, directa y significativa al nivel 0,01 siendo una correlación positiva alta; esto es debido a que, si se toma en consideración la conducción del recurso humano como oportuno y crucial, se puede llegar a potencializar o mejorar el desempeño de los mismos. De la misma manera, Chicaiza et al.⁽³⁵⁾ mencionan que existe una correlación positiva alta entre las variables de estudio, puesto que la gestión del talento humano permite manejar el desenvolvimiento óptimo de los colaboradores mediante una perspectiva clara de las capacidades esenciales para el logro del propósito. Además, Cabezas y Brito⁽³⁶⁾ mediante su estudio en base al enfoque mixto, determinaron que surge un efecto significativo y positivo de la gestión del talento humano sobre el desempeño laboral, llegando así a mantener una relación entre las mismas; por ello, consideran que es fundamental evaluar las funciones que ejerce el departamento de recursos humanos y en relación a ello proponer mejoras que contribuyan a un manejo adecuado del recurso humano y su desempeño laboral en base a la misión y visión de la corporación.⁽³⁷⁾

Por otra parte, con respecto a la primera hipótesis específica se obtuvo 0,639 entre el reclutamiento y selección del personal y las competencias de los colaboradores, el cual significa que su correlación es mediana alta al nivel 0,01; esto es debido a que, si el talento que está pasando el proceso de reclutamiento y selección tiene sólidas competencias, pues posibilita altamente el ingreso al puesto de trabajo. Así como también, Lema et al.⁽³⁸⁾ mencionan que, es vital incluir a la gestión del talento humano como una táctica que impulsa resultados beneficiosos para la compañía y la industria textil, desde el reclutamiento y selección de los talentos, las diversas fases de incorporación del capital humano, contratación para cada área determinada, la planificación

de programa de formación, para fortalecer sus competencias, habilidades y capacidad; y sobre todo proveer las herramientas o recursos necesarios que incentiven un desarrollo productivo, asertivo frente a las metas u objetivos. Asimismo, Castro et al.⁽³⁹⁾ mediante su investigación a través de un enfoque cuantitativo y la aplicación de una encuesta, determinaron que es fundamental que el proceso de reclutamiento y selección se realicen en base a la política establecida por la compañía, a fin de que este pueda atraer a los buenos talentos que calcen con el perfil que necesita la corporación; también, esencial que el área de recursos humanos manejen efectivamente al capital humano, mediante un clima laboral apropiado, capacitaciones constantes y planes estratégicos para fidelizar a los individuos.⁽⁴⁰⁾

Por otro lado, en base a la segunda hipótesis específica se alcanzó un 0,689 tanto en la evaluación de desempeño como en la productividad, lo que da a entender que las dos dimensiones mantienen una correlación mediana alta con un nivel 0.01 de modo que, si se aplica una adecuada evaluación de desempeño de forma objetiva, se puede percibir los indicadores del desempeño laboral que han alcanzado los empleados, lo cual permiten determinar el nivel de su productividad.⁽⁴¹⁾ Por otra parte, Jara et al.⁽⁴²⁾ emplearon la metodología que más se adecue al trabajado de investigación, inclinándose así por un enfoque cuantitativo, descriptivo y el diseño de un cuestionario; en la cual los autores concuerdan que es fundamental ejercer una evaluación del desempeño, con el propósito de hacer visible el resultado de los colaboradores y comprobar la existencia de su productividad laboral.⁽⁴³⁾ De la misma forma, Parrales et al.⁽⁴⁴⁾ concluyen que, el éxito de una compañía, también, depende del buen manejo del talento humano, por lo que, la evaluación de desempeño es crucial para reconocer el avance o logro de los colaboradores y percibir talentos sobresalientes con un desempeño productivo, en donde contribuyan con las metas que pretende llegar la empresa.^(45,46)

De la misma forma, en la tercera hipótesis específica se alcanzó un 0,764 en la capacitación y también en la eficiencia, lo cual hace referencia de que se mantiene una correlación positiva alta entre las dimensiones del 0,01; por lo tanto, sí se programa las capacitaciones de forma continua y se toma como consideración los requerimientos del personal, se estaría formando colaboradores cualificados y sobre todo eficientes en el desarrollo de sus labores.⁽⁴⁷⁾ Así mismo, Mestas et al.⁽⁴⁸⁾ indican que, cuanto más se programe las capacitaciones y cuenten con el recurso que impulse a adquirir nuevas aptitudes, el personal se encontrará más preparado y habrá un desenvolvimiento eficiente de su parte. De igual manera, Lema et al.⁽⁴⁹⁾ a través de su proyecto se enfoca en aplicar un enfoque cuantitativo y con un estudio exploratorio, en donde determinan que es crucial mantener al personal capacitado, pues promueve la adaptación a diversos cambios o variaciones que están expuestas las empresas y actuar frente a ello con la posibilidad de generar un rendimiento eficiente y aportar al equipo de trabajo.

CONCLUSIONES

En primer lugar, el presente trabajo, en base a la hipótesis general, se obtuvo mediante la correlación de Rho de Spearman un resultado de 0,757 entre las 2 variables de estudio, lo cual significa que es una correlación positiva alta al nivel 0,01; esto es debido a que, mediante la adecuada conducción de los talentos, se va a obtener un óptimo desempeño de los mismos cumpliendo las expectativas esperadas.

En segundo lugar, con respecto a la primera hipótesis específica, arroja un resultado de 0,639, demostrando así una correlación mediana alta y que la hipótesis alterna se aprueba, el cual afirma que, la dimensión reclutamiento y selección sí se relaciona significativamente con las competencias de los colaboradores; puesto que, si un potencial talento tiene sólidas competencias, esto posibilita que durante el proceso de reclutamiento y selección sea uno de los postulantes más idóneos para el puesto de trabajo.

En tercer lugar, en base a la segunda hipótesis específica, se logró como resultado un 0,689, el cual hace referencia que existe una correlación mediana alta y que la hipótesis alterna es probada, por lo que se considera que tanto la evaluación de desempeño como la productividad son compatibles, en la cual ambas dimensiones mantienen un conexión, dado que, la gestión de evaluación hacia el personal, permite detectar a aquellas personas que son productivas y a raíz del análisis de los indicadores se efectúa comparaciones y se llega a un consenso con respecto al nivel de competitividad que han conseguido los empleados.

Por último, de acuerdo con la tercera hipótesis específica, con un resultado del 0,764 se infiere que hay una correlación positiva alta y, además, surge la aprobación de la hipótesis alternativa, en dónde se señala que hay una compatibilidad entre la capacitación y la eficiencia; por lo cual, ambas dimensiones mantienen un vínculo significativo, puesto que, a medida que se realice cambios favorables en la planificación de las capacitaciones, el desenlace permitirá que los colaboradores se han capaces de mejorar e incrementar la eficiencia en su rendimiento laboral.

RECOMENDACIONES

En vista a los resultados que se obtuvieron anteriormente, se recomienda que la compañía mantenga su enfoque en el área de recursos humanos, puesto que se encarga de gestionar a los talentos que se tienen en la corporación. Asimismo, el área y la empresa deben de comprender que los colaboradores son el eje esencial

de la corporación, en especial, cuando se trata del sector textil, debido a que, sin la mano de obra, no habría quién manipule las maquinarias y, por lo tanto, no se podría realizar la confección de las prendas. Además, se debería de implementar capacitaciones constantes, es decir, ya no anual o solo cuando ingresa una nueva tela o maquinaria, sino de manera semestral para que los trabajadores puedan ser más eficientes y puedan generar un óptimo desempeño en sus labores; ante lo mencionado anteriormente, se debería de implementar capacitaciones enfocados en el manejo eficiente de los recursos y tiempos, y reforzamiento de técnicas para el uso de las máquinas; cabe mencionar, que esto depende del tipo de prenda que se va a realizar.

Por un lado, si la empresa pretende mejorar el proceso de contratación del personal, es recomendable que se corrobore que las políticas establecidas estén acorde a los requerimientos implantados; por ello, es necesario desarrollar un perfil del puesto bien definido, en función de las competencias, conocimientos, experiencia y demás aspectos importantes; así como también, es considerable contar con cierta información a modo de referencia; como son los curriculum vitae de los posibles postulantes y el informe acerca del avance de los objetivos por área; dichas acciones favorecería a que se incline por la elección de reclutamiento interno, el cual permitiría optimizar el proceso de selección y otorgar un ascenso laboral.

Por otra parte, se sugiere implementar la evaluación de 270 grados en la empresa, en cual se proyecte a realizarlo de forma continua, puesto que, permitirá que los colaboradores reciban una valoración de su desempeño en sus labores y además, evidenciar el resultado del rendimiento que obtuvieron y, en base a ello, examinar las posibles falencias que se encuentren; asimismo, es fundamental para los superiores, debido a que podrán presenciar los puntos de mejora y esto permitirá proyectarse para las futuras capacitaciones a implementar, a fin de elevar la productividad tanto de los colaboradores como el de la compañía.

Para finalizar, se recomienda que antes de realizar la toma de decisiones referente a las capacitaciones, se debe construir planes de acción alineados al fortalecimiento o potencialización del rendimiento del recurso humano; por ende, se sugiere que en la estimulación de conocimientos se incluya como tema principal, el uso de técnicas para regular las máquinas, según los distintos requerimientos de confección, como son: el tipo de costura, tensión del hilo, el tipo de aguja y demás variables, lo cual están asociadas a la tela de gasa, plana y de punto; para así promover un manejo eficiente las máquinas de costura. El segundo tema a considerar, son los principios de calidad, en donde permitirá hacer un control en el proceso de confección y verificar si cumple con los estándares establecidos, a fin de que se evite realizar reprocesos y gestionar mejor los recursos, mediante la reducción de mermas o residuos de tela.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Parrales V, Aguirre M, Andrade P, Ledesma G. Gestión de talento humano para la eficiencia laboral en las haciendas bananeras de la provincia de los ríos. *Journal of science and research*. 2021;7(1):2528-8083. Disponible en: <https://zenodo.org/record/6505404#.ZFLLAaXbMLIU>
2. Castro Vivar KC, Luna Altamirano KA, Erazo Álvarez JC. Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Telos*. 2020;22(1):184-203. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/993/99362098020/>
3. Del Río J, Acosta R, Santis M, Machado J. El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información tecnológica*. 2022;33(2):13-20. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642022000200013&lng=en&nrm=iso&tlng=en
4. Saavedra L, Collazos M, Heredia F. Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida-Lambayeque. *INGIENERIA: Ciencia Tecnología, Innovación*. 2019;6(2):16-30. Disponible en: <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/ING/article/view/1196/1022>
5. Cuesta A. Gestión del talento humano y del conocimiento. Ecoe Ediciones; 2010. Disponible en: <https://elibro.net/es/lc/utpbiblio/titulos/69130>
6. Silva C, Dugarte J, Rueda Y. El talento humano una perspectiva desde la gerencia en las mipymes. *Revista EAN*. 2019;no.89:13-32. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/206/20669889002/html/>
7. Mejía A, Bravo M, Montoya A. El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería Industrial*. 2013;XXXIV(1):2-11. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433593002.pdf>
8. Ramos CB C, Aguilar JG B. La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*. 2021;6(11):742-761. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>

9. Rojas M, Rojas M. Centros de investigación universitarios: una mirada desde la Ecología del Desarrollo Humano. EDUCERE. 2019;76:723-735. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7426810>
10. Guerrero W, Atencio R, Pirona J. Evaluación de la productividad del talento humano basado en un modelo de competencias laborales. CIENCIAMATRIA. 2021;7(1):171-189. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8305738>
11. Gaspar M. La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. Polo del Conocimiento. 2021;6(8):318-329. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592>
12. Muñoz H, Vargas J, Zavaleta W. Gestión del talento humano y productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A. de Lima-Perú. ARANDU UTIC. 2020;7(2):175-198. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673567>
13. Mena A, Freire J, Sinaluisa M, Santillán D. Modelo de gestión del talento humano por competencias en la planta de pintura de vehículos CIAUTO, ubicada en Ambato, Ecuador. Industrial Data. 2019;22(2):139-147. Disponible en: <https://doi.org/10.15381/idata.v22i2.14636>
14. Silva C, Naranjo A, Salazar J. Herramientas de gestión de liderazgo ético dialógico: una oportunidad de desarrollo organizacional para la eficiencia productiva. Revista de Filosofía. 2022;39(N° especial):440-454. Disponible en: <https://zenodo.org/record/6456680#.ZFc3RXbMLIV>
15. Gómez M. Introducción a la metodología de la investigación científica (2a. ed.). Editorial Brujas; 2009. Disponible en: <https://elibro.net/es/ereader/utpbiblio/78021?page=78>
16. Calvo Rojas J, Pelegrín Mesa A, Gil Basulto MS. Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. Retos de La Dirección. 2018;12(1):96-118. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006
17. Espinoza K, Montalvo J. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19 [Tesis de Maestría, Universidad Continental]. 2021. Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
18. Acurio J, Álvarez L, Manosalvas L, Amores J. Modelo de gestión del talento humano para la Empresa Contigo S.A del cantón Valencia, Ecuador. Rev Universidad Sociedad. 2020;12(4):93-100. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400093&lng=es&tlng=es
19. Flores R. Administración de recursos humanos. Editorial Digital UNID; 2014. Disponible en: <https://elibro.net/es/lc/utpbiblio/titulos/41180>
20. Mestas G, Cruz A, Salguero C, Mamani Y. Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. Revista Gestionar. 2021;1(2):21-29. Disponible en: <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/7>
21. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill; 2018. Disponible en: <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=6443>
22. Chiavenato I. Administración de recursos humanos; 2009.
23. Acurio J, Álvarez L, Manosalvas L, Amores J. Modelo de gestión del talento humano para la Empresa Contigo S.A del cantón Valencia, Ecuador. Rev Universidad Sociedad. 2020;12(4):93-100. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400093&lng=es&tlng=es
24. Dolan S, López A, Valle R. La gestión de personas y del talento: La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI. McGraw-Hill; 2014. Disponible en: <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=7590>

25. Vera A, Blanco A. Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector de servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*. 2019;29(74):25-44. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81861610003>

26. Cabezas C, Brito J. La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*. 2021;6(11):742-761. Disponible en: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3296/7329>

27. Chiavenato I. *Administración de recursos humanos: el capital humano de las Organizaciones*. McGraw-Hill; 2017. Disponible en: <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=5207>

28. Ackerman S. *Metodología de la investigación*. Ediciones del Aula Taller; 2013. Disponible en: <https://elibro.net/es/ereader/utpbiblio/76246?page=41>

29. Agudelo B, Escobar M. Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Rev Ciencias Sociales*. 2022;28(2):122-136. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8378006>

30. Gutiérrez E. *Competencias gerenciales: habilidades, conocimientos, aptitudes*. Ecoe Ediciones; 2010. Disponible en: <https://elibro.net/es/ereader/utpbiblio/69119?page=20>

31. Chicaiza E, Salazar C, Chávez H. Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio “Lácteos Maribella”. *Religación*. 2022;8(35):2477-9083. Disponible en: <https://revista.religacion.com/index.php/religacion/article/view/1002>

32. Gómez M. *Introducción a la metodología de la investigación científica (2a. ed.)*. Editorial Brujas; 2009. Disponible en: <https://elibro.net/es/ereader/utpbiblio/78021?page=78>

33. Velasco E. La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del ITSTA. B - Instituto Tecnológico Superior de Tanyoyuca. 2012. Disponible en: <https://elibro.net/es/ereader/utpbiblio/30122?page=137>

34. Mestas G, Cruz A, Salguero C, Mamani Y. Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Revista Gestionar*. 2021;1(2):21-29. Disponible en: <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/7>

35. Cabezas C, Brito J. La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*. 2021;6(11):742-761. Disponible en: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3296/7329>

36. González W, Vilchez R. Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*. 2021;(51):54-74. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64673386003>

37. Agudelo B, Escobar M. Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Rev Ciencias Sociales*. 2022;28(2):122-136. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8378006>

38. Chicaiza E, Salazar C, Chávez H. Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio “Lácteos Maribella”. *Religación*. 2022;8(35):2477-9083. Disponible en: <https://revista.religacion.com/index.php/religacion/article/view/1002>

39. Velasco E. La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del ITSTA. B - Instituto Tecnológico Superior de Tanyoyuca. 2012. Disponible en: <https://elibro.net/es/ereader/utpbiblio/30122?page=137>

40. Silva C, Dugarte J, Rueda Y. El talento humano una perspectiva desde la gerencia en las mipymes. *Revista EAN*. 2019;no.89:13-32. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/206/20669889002/html/>

41. Castro Vivar KC, Luna Altamirano KA, Erazo Álvarez JC. Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Telos.* 2020;22(1):184-203. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/993/99362098020/>

42. Gutiérrez E. Competencias gerenciales: habilidades, conocimientos, aptitudes. Ecoe Ediciones; 2010. Disponible en: <https://elibro.net/es/ereader/utpbiblio/69119?page=20>

43. Parrales V, Aguirre M, Andrade P, Ledesma G. Gestión de talento humano para la eficiencia laboral en las haciendas bananeras de la provincia de los ríos. *Journal of science and research.* 2021;7(1):2528-8083. Disponible en: <https://zenodo.org/record/6505404#.ZFLaXbMLIU>

44. Silva C, Naranjo A, Salazar J. Herramientas de gestión de liderazgo ético dialógico: una oportunidad de desarrollo organizacional para la eficiencia productiva. *Revista de Filosofía.* 2022;39(N° especial):440-454. Disponible en: <https://zenodo.org/record/6456680#.ZFc3RXbMLIV>

45. Rojas M, Rojas M. Centros de investigación universitarios: una mirada desde la Ecología del Desarrollo Humano. *EDUCERE.* 2019;76:723-735. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7426810>

46. Gómez M. Introducción a la metodología de la investigación científica (2a. ed.). Editorial Brujas; 2009. Disponible en: <https://elibro.net/es/ereader/utpbiblio/78021?page=78>

47. Vera A, Blanco A. Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector de servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar.* 2019;29(74):25-44. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81861610003>

48. Cabezas C, Brito J. La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional.* 2021;6(11):742-761. Disponible en: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3296/7329>

49. Agudelo B, Escobar M. Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Rev Ciencias Sociales.* 2022;28(2):122-136. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8378006>

FINANCIACIÓN

Los autores no recibieron financiación para el desarrollo de la presente investigación.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Melanny Xiomara Casavilca Jeronimo, Alison Yeny Pedraza Basilio.

Investigación: Melanny Xiomara Casavilca Jeronimo, Alison Yeny Pedraza Basilio.

Metodología: Melanny Xiomara Casavilca Jeronimo, Alison Yeny Pedraza Basilio.

Redacción - borrador original: Melanny Xiomara Casavilca Jeronimo, Alison Yeny Pedraza Basilio.

Redacción - revisión y edición: Melanny Xiomara Casavilca Jeronimo, Alison Yeny Pedraza Basilio.