



Talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Sede Tacna, Perú

Human talent and job performance of employees at the Tacna Headquarters, Peru

Tony Ridver Calderon Chipana

tonyridver@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-4028-9793>

Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, Perú

Artículo recibido: 20 de junio 2022 Arbitrado: 25 de julio 2022 Aceptado: 01 de septiembre 2022 Publicado: 03 de enero 2023

RESUMEN

La gestión del talento humano es fundamental para maximizar el potencial de los empleados y mejorar el desempeño organizacional. Esta investigación tuvo como objetivo analizar la relación de las dimensiones del talento humano sobre el desempeño laboral de los servidores públicos en la Zona Registral XIII, sede Tacna, Perú. Se utilizó un diseño descriptivo correlacional, no experimental y de corte transversal, con una muestra seleccionada de 28 empleados y se utilizaron cuestionarios para evaluar las dos variables del estudio. Los resultados evidencian que la gestión del talento humano tiene un impacto directo en el desempeño laboral, destacando una correlación significativa de 0.669 con $p < 0.001$ entre selección y rendimiento; así como de 0.616 con $p < 0.001$ entre capacitación y desempeño. Estas dimensiones interrelacionadas subrayan la importancia de priorizar prácticas efectivas en el reclutamiento y la formación continua, lo que optimiza el potencial de los empleados y contribuye al éxito organizacional.

Palabras clave: Capacitación; Desempeño laboral; Gestión del talento humano; Selección; Trabajo en equipo

ABSTRACT

Human talent management is essential to maximize employee potential and improve organizational performance. This research aimed to analyze the relationship between human talent dimensions and job performance of public servants in Registry Zone XIII, Tacna, Peru. A descriptive correlational, non-experimental, cross-sectional design was used, with a selected sample of 28 employees. Questionnaires were used to evaluate the two variables of the study. The results show that human talent management has a direct impact on job performance, highlighting a significant correlation of 0.669 with $p < 0.001$ between selection and performance; as well as 0.616 with $p < 0.001$ between training and performance. These interrelated dimensions underline the importance of prioritizing effective practices in recruitment and continuous training, which optimizes employee potential and contributes to organizational success.

Keywords: Training; Job performance; Human talent management; Selection; Teamwork

INTRODUCCIÓN

El entorno globalizado y disruptivo en el que operan los negocios resalta la importancia de estudiar la relación entre el aprovechamiento estratégico del talento humano y el desempeño laboral. Esta interrelación, al ser analizada en profundidad, revela los desafíos y oportunidades que definen la visión a futuro de una organización competitiva. En este contexto, es esencial contar con individuos dotados de talento y un alto potencial, que cuando son dirigidos de manera eficaz, se convierten en un recurso clave para alcanzar los objetivos organizacionales (Boštjančič y Slana, 2018; Carrera, 2021).

La gestión del talento humano se ha convertido, por tanto, en un elemento crucial para el éxito organizacional en un ambiente cada vez más competitivo y dinámico. Este concepto se refiere a las estrategias y prácticas que una organización implementa para atraer, desarrollar, motivar y retener a su personal, asegurando que se maximicen sus capacidades y habilidades en beneficio de la empresa. Según Hongal y Kinange (2020), la gestión del talento humano es la forma en que el departamento administrativo responsable de los recursos humanos interactúa con las partes interesadas de forma interna y externa a la organización.

Este enfoque no solo busca optimizar el rendimiento individual de los empleados, sino también contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la organización. La utilización de este recurso define el presente y futuro crecimiento de la institución, si este no es aprovechado, puede optar por abandonar la empresa en busca de otra donde exista una cultura de valor hacia el capital humano (Sparrow, 2019; Acevedo, 2020).

El desempeño laboral, por otro lado, se define como la calidad del trabajo que cada colaborador aporta dentro de la organización. Según Sestri et al. (2020), este concepto abarca no solo la cantidad de trabajo realizado, sino también la efectividad, eficiencia y calidad del mismo. Un estudio realizado por Chicaiza et al. (2023), concluyó que la gestión del talento humano incide en el rendimiento laboral, debido a que se trata de una visión sistémica-holística del desempeño organizacional, que requiere de las empresas la implementación de prácticas integrales de gestión del talento humano,

que no solo mejoran el rendimiento individual sino que también fomentan un ambiente organizacional positivo, que puede conducir a una mayor satisfacción y compromiso por parte de los empleados.

Es por ello que la importancia de esta gestión radica en su capacidad para influir en diversos aspectos del entorno laboral, una buena gestión del talento humano permite identificar y desarrollar las competencias necesarias para cada puesto, lo cual es fundamental para asegurar que los empleados estén debidamente preparados para enfrentar los desafíos laborales. Según Son et al. (2020) y Flores et al. (2021), contribuye a establecer, además, las actitudes y habilidades profesionales que los colaboradores necesitan para desempeñar con éxito cada tarea dentro de la organización.

Esto no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también contribuye a un clima laboral más positivo. Comprende las estrategias de una organización para reclutar, capacitar y retener empleados de alto rendimiento (Kravariti y Johnston, 2020). Un estudio realizado por Durán (2023), enfatiza que la coherente administración del personal es fundamental para la sostenibilidad y el desarrollo organizacional. Esto significa que las empresas deben invertir en el desarrollo profesional continuo y ofrecer incentivos adecuados para mantener a sus mejores talentos, aspecto esencial para mejorar el desempeño laboral dentro de las organizaciones contemporáneas.

A pesar de la importancia clave de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, las organizaciones que operan con servidores de registros públicos enfrentan diversas limitaciones que pueden afectar negativamente su eficacia. Una de las principales deficiencias radica en la falta de actualización y capacitación continua del personal, lo que puede resultar en un conocimiento obsoleto respecto a normativas y tecnologías emergentes. Esto es particularmente preocupante en el contexto de registros públicos, donde la precisión y la conformidad legal son fundamentales (Chiavenato, 2019).

Además, Castro y Delgado (2020), refieren que la burocracia inherente a estas organizaciones a menudo limita la implementación de prácticas innovadoras de gestión, lo que puede generar desmotivación entre los empleados y una cultura

organizacional rígida. La escasez de recursos financieros también puede restringir las oportunidades para el desarrollo profesional y la mejora de las condiciones laborales, lo que impacta directamente en la satisfacción y el compromiso del personal. Como resultado, estas limitaciones pueden traducirse en un desempeño laboral subóptimo, afectando no solo la eficiencia operativa, sino también la calidad del servicio ofrecido a los ciudadanos.

En este contexto, es crucial que las organizaciones de registros públicos reconozcan y aborden estas deficiencias, de ahí la necesidad de cuestionarse ¿cómo perciben los servidores de registros públicos la gestión del talento humano en sus organizaciones? ¿cómo impacta esta gestión en su desempeño laboral? Es por ello que la presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación de las dimensiones del talento humano y su gestión sobre el desempeño laboral de los servidores públicos en la Zona Registral XIII, sede Tacna, Perú.

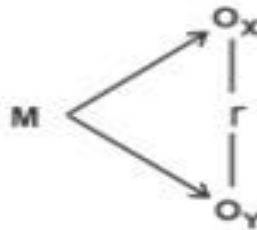
estructurados de

MÉTODO

• **Tipo y Diseño de investigación:** La investigación evaluó la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Zona Registral XIII, sede Tacna, Perú, durante el año 2023. Se utilizó un diseño descriptivo correlacional, no experimental y de corte transversal.

Esquema de investigación

Este enfoque permitió identificar cómo las prácticas de gestión del talento humano influyeron en el rendimiento de los empleados, así como su impacto en la calidad del servicio ofrecido. A través de este análisis, se proporcionó información valiosa que contribuyó a mejorar tanto la gestión del talento como el desempeño en el ámbito laboral.



Dónde:

M: Muestra de estudio

Ox: Gestión del Talento Humano

Oy: desempeño o ejercicio laboral.

r: concordancia de variables GTH y Servicio de Calidad.

• **Participantes:** La población del estudio estuvo compuesta por 82 personas de la sede Tacna, de las cuales se calculó una muestra de 28 trabajadores.

• **Instrumentos y procedimientos:** Se emplearon como instrumentos un cuestionario para la gestión del talento humano, que abarca las dimensiones de a) selección de personal con los indicadores currículum vitae, entrevista previa a la contratación, selección de personal por méritos; y b) capacitación de personal, con los indicadores presupuesto asignado para capacitación; capacitación como prioridad y planes o programas

capacitación.

El cuestionario para la gestión del desempeño laboral incluye las dimensiones de a) calidad del trabajo con los ítems puntualidad como valor cultural, promoción de iniciativas en propuestas innovadoras, compromiso como valor ético, creatividad como iniciativa y b) trabajo en equipo con los ítems equipos de trabajo generan productos de calidad, mayor productividad cuando las tareas se realizan en equipos, productos generados por equipo son entregados de manera oportuna, cumplimiento de tareas en el tiempo establecido, orientado a lograr metas.

Ambos instrumentos fueron sometidos a una prueba, calculándose el índice de confiabilidad Alpha de Cronbach, que arrojó un valor de 0.958.

Este resultado indica que ambos cuestionarios son altamente fiables y consistentes internamente.

- **Análisis de datos:** Una vez obtenidos los datos estos fueron sistematizados y presentados los diferentes resultados estadísticos mediante tablas. Se realizó la prueba estadística de Shapiro-Wilk para evaluar la normalidad de los datos y las pruebas de Chi Cuadrado y de correlación de Pearson para establecer el nivel de independencia y correspondencia estadística a nivel de las variables identificadas para la pesquisa.

Tabla 1. *Percepción de los trabajadores sobre el proceso de gestión del talento humano.*

Gestión del talento humano						
Dimensión	Indicador	Total desacuerdo %	Desacuerdo %	A veces %	Acuerdo %	Total acuerdo %
Selección de personal	Currículum vitae	14,3	0	7,1	42,9	35,7
	Entrevista previa a la contratación	7,1	7,1	21,4	50,0	14,3
	Selección de personal por méritos	7,1	21,4	35,7	21,4	14,3
Capacitación de personal	Presupuesto asignado para capacitación	7,1	0	21,4	50,0	21,4
	Capacitación como prioridad	7,1	0	14,3	21,4	57,1
	Planes o programas estructurados de capacitación	7,1	7,1	7,1	35,7	42,9

La mayoría de los encuestados, 42,9%, están de acuerdo en que los datos especificados en el currículum vitae son importantes como herramienta para seleccionar al trabajador; un 35,7% se encuentra en total acuerdo con esta afirmación; solo el 14,3% está en total desacuerdo y un 7,1% considera que a veces es importante. La mayoría de los encuestados considera que el contenido del currículum vitae es esencial en el proceso de selección, evidenciando la importancia de presentar información precisa y relevante en este documento al postular a un trabajo.

El 50,0% está de acuerdo en que la entrevista permite evaluar adecuadamente el nivel de conocimiento y seguridad en la expresión oral del individuo. Solo un 14,3% está en total acuerdo con esta afirmación, en contraposición, el 7.1% está en

RESULTADOS

Se aplica el cuestionario sobre gestión del talento humano a los servidores públicos en la sede de registros de Tacna para conocer su criterio sobre las dos dimensiones de las variables y sus indicadores. La tabla 1 presenta las percepciones acerca de los procesos de selección y capacitación en la gestión del talento humano, evidenciando tanto aspectos positivos como negativos que podrían ser mejorados para optimizar la administración de recursos humanos en la organización.

total desacuerdo y otro 7.1% simplemente en desacuerdo. La entrevista personal es altamente valorada por los encuestados, quienes consideran que es una herramienta eficaz para evaluar el conocimiento y la capacidad de comunicación de los candidatos. La seguridad en la expresión oral es vista como un indicador crucial de la competencia del postulante.

Al valorar la selección por mérito, las opiniones están más dispersas, el 35,7% considera que a veces la selección por mérito es lo más adecuado; el 21,4% está de acuerdo y otro 21,4% en desacuerdo con esta vía de contratación. El 14,3% está en total acuerdo, mientras que solo el 7,1% está en total desacuerdo. Aunque muchos ven su valor, también hay una considerable cantidad que opina que otros factores son igualmente importantes en el proceso de contratación, lo que sugiere la necesidad de un

enfoque equilibrado en la selección.

Nuevamente, la mitad de los encuestados, 50,0%, está de acuerdo en que el presupuesto destinado a la capacitación genera oportunidades de superación para el personal; el 21,4% está en total acuerdo con esta afirmación; un pequeño porcentaje, 7,1%, está en total desacuerdo y el 21,4% considera que a veces es beneficioso. Por lo que puede inferirse que la mayoría de los encuestados percibe una relación positiva entre el presupuesto destinado a la capacitación y las oportunidades de superación del personal. Esto subraya la relevancia de las inversiones en formación como medio para el desarrollo profesional y el crecimiento institucional.

De este análisis se concluye que:

- Los encuestados valoran la importancia del currículum vitae y la entrevista como herramientas fundamentales y valiosas en el proceso de selección.
- Existe cierta divergencia de opiniones respecto a la selección de personal por mérito, lo que sugiere que se tengan en cuenta, además, otros elementos o indicadores en el proceso de contratación.
- La capacitación es vista en su mayoría como una herramienta que genera oportunidades de superación para el personal, lo que destaca la importancia de invertir en formación y desarrollo del personal. Una significativa mayoría, 78,5%, sumando los que están de acuerdo y en total acuerdo, considera que la capacitación debe ser una prioridad para que el personal esté actualizado al servicio de los usuarios. Por lo que existe la percepción de su importancia para garantizar que los trabajadores desarrollen competencias profesionales para atender adecuadamente a los clientes, subrayando la necesidad de invertir en formación continua.
- El 78,6% de los encuestados, combinando acuerdo y total acuerdo, percibe que contar con programas estructurados de capacitación mejoran las competencias y habilidades del personal. Se valora positivamente la estructura y organización en los programas, resaltando la importancia de tener un enfoque claro y definido en la formación del personal para potenciar sus habilidades.

La valoración general de la variable gestión del talento humano, basada en los resultados presentados, sugiere que existen tanto fortalezas como áreas de mejora en los procesos de selección y capacitación. En el ámbito de la selección de personal, aunque se reconoce la importancia de herramientas como el currículum vitae y las entrevistas, hay una percepción dividida sobre su efectividad, especialmente en la selección por méritos, lo que indica la necesidad de revisar y fortalecer estos procesos para asegurar que se alineen con los principios meritocráticos y las expectativas de los colaboradores.

Por otro lado, en lo que respecta a la capacitación, se observa un consenso favorable hacia la asignación presupuestaria y la consideración de la capacitación como una prioridad organizacional. Sin embargo, la implementación de planes estructurados aún presenta oportunidades para mejorar. En conjunto, estos resultados sugieren que, si bien hay un reconocimiento del valor del talento humano dentro de la organización, es crucial implementar estrategias más efectivas y coherentes que fortalezcan tanto la selección como el desarrollo continuo del personal, garantizando así un entorno laboral más competitivo y motivador.

La tabla 2 se centra en el análisis de la percepción del desempeño laboral, que se divide en dos dimensiones clave: calidad del trabajo y trabajo en equipo, cada una evaluada a través de diversos indicadores que reflejan las apreciaciones de los encuestados sobre su entorno laboral.

Tabla 2. *Percepción de los trabajadores sobre el desempeño laboral*

Dimensión	Indicador	Desempeño laboral				Total acuerdo %
		Total desacuerdo %	Desacuerdo %	A veces %	Acuerdo %	
Calidad del trabajo	Puntualidad como valor cultural	7,1	7,1	7,1	64,3	14,3
	Promoción de iniciativas en propuestas innovadoras	7,1	7,1	14,3	50,0	21,4
	Compromiso como valor ético	7,1	7,1	28,6	57,1	0
	Creatividad como iniciativa	7,1	14,3	14,3	42,9	21,4
Trabajo en equipo	Equipos de trabajo generan productos de calidad	7,1	7,1	21,4	57,1	7,1
	Mayor productividad cuando las tareas se realizan en equipos	7,1	14,3	35,7	28,6	14,3
	Productos generados por equipo son entregados de manera oportuna	7,1	0	42,9	35,7	14,3
	Cumplimiento de tareas en el tiempo establecido	0	21,4	35,7	28,6	14,3
	Orientado a lograr metas	0	14,3	14,3	50,0	21,4

Se aprecia que una abrumadora mayoría, 78,6%, sumando los que están de acuerdo y en total acuerdo, valora la puntualidad como un aspecto cultural importante y un indicador altamente apreciado como valor en la sede Tacna, indicando que es una cualidad que debe ser cultivada y reconocida dentro de la institución.

El 71,4%, combinando los que se muestran de acuerdo y en total acuerdo, consideran que en la zona registral N° XIII sería muy conveniente promover un impulso hacia propuestas innovadoras por parte de los colaboradores. Esto sugiere que la innovación es vista como un elemento clave para el progreso y la adaptación a los cambios, lo que indica una necesidad de fomentar un entorno que motive a los colaboradores a aportar ideas y soluciones novedosas.

Por su parte, el 85,7% de los encuestados, uniendo los que se muestran de acuerdo con los que opinan que a veces, considera que el compromiso, en términos éticos, es esencial en el desempeño laboral, incluso por encima del mero cumplimiento. El compromiso ético es altamente valorado en el ámbito laboral, lo que sugiere que es deseable una actitud proactiva y dedicada de los colaboradores más allá de la simple realización de tareas.

El 64,3% de los participantes, sumando los que están de acuerdo y en total acuerdo, manifiestan que la creatividad e iniciativa juegan un papel fundamental en la solución de problemas dentro de la institución, por lo que se reconoce el valor de ambas como herramientas clave para abordar y resolver desafíos, lo que resalta la importancia de fomentar un ambiente laboral donde se potencie el pensamiento innovador.

El 57,1% de los encuestados considera que los colaboradores en la zona registral N° XIII desempeñan sus funciones adecuadamente, mientras que un 35,7% se muestra indeciso o tiene opiniones mixtas, si bien la mayoría cree que los colaboradores cumplen eficazmente con sus funciones, hay un segmento significativo que siente que este no siempre es el caso, lo que podría indicar áreas de mejora en la eficiencia o formación.

En relación a la segunda dimensión del desempeño laboral, el 64,2%, combinando los que están de acuerdo y en total acuerdo, consideran que un buen trabajo en equipo tiene un impacto positivo en la calidad de los productos, sin embargo, existe un 28,5% que está indeciso o tiene opiniones mixtas. Por lo que se infiere que, aunque la mayoría valora positivamente la calidad de los productos generados por los equipos, es evidente que aún hay espacio para mejoras en la percepción general de calidad o en la comunicación sobre los estándares alcanzados.

En estrecha relación con este indicador, se obtiene que el 43,0% de los encuestados, sumando los que se consideran de acuerdo con los se manifiestan en total acuerdo, cree que se logra mayor productividad cuando las tareas se realizan en equipo, mientras que un 35,7% considera que esto ocurre solo en ocasiones. Si bien existe una inclinación favorable hacia el trabajo en equipo para aumentar la productividad, hay una considerable proporción de participantes que cree que esto no ocurre siempre, por lo que sería útil explorar las razones detrás de estas opiniones.

El 50,0% de los participantes, entre los que están de acuerdo y en total acuerdo, manifiesta que los productos generados por equipos se entregan oportunamente, sin embargo, el 42,9% siente que esto ocurre solo a veces. La mayoría cree en la eficiencia de los equipos en términos de entrega a tiempo, pero aún hay espacio para mejorar la consistencia en la entrega oportuna. El 43,0%, combinando los que están de acuerdo y en total acuerdo, considera que los productos generados por equipo son entregados de manera oportuna y que el cumplimiento de tareas son los principales objetivos de del trabajo en equipo, no obstante, un 35,7% cree que esto se cumple solo en algunas ocasiones. Aunque hay una percepción de que los equipos trabajan bajo un enfoque de cumplimiento y entrega

a tiempo, hay quienes perciben que no siempre se logra este objetivo.

Un 71,4%, calculado bajo los mismos parámetros, percibe que el liderazgo en equipos está claramente orientado a alcanzar metas específicas. La mayoría aprecia una dirección clara y orientada al logro, lo que sugiere que el liderazgo dentro de la organización está alineado en función de objetivos claros y concretos.

En relación a las valoraciones sobre el desempeño laboral y sus dimensiones, se puede concluir que:

- Los resultados del análisis del desempeño laboral revelan varios indicadores clave que impactan significativamente en la percepción de los colaboradores. En primer lugar, la puntualidad es altamente valorada, con un 78,6% de los encuestados que la consideran un aspecto cultural fundamental dentro de la institución. En segundo lugar, un 71,4% opina que es crucial fomentar la innovación mediante la promoción de propuestas creativas por parte de los colaboradores, destacando su importancia para el progreso organizacional. Además, el 85,7% valora el compromiso ético como esencial en el desempeño laboral, sugiriendo que se espera una actitud proactiva más allá del mero cumplimiento de tareas.

- En cuanto a la creatividad y la iniciativa, el 64,3% reconoce su papel fundamental en la resolución de problemas, lo que resalta la necesidad de un entorno que potencie el pensamiento innovador. Sin embargo, aunque un 57,1% considera que los colaboradores cumplen adecuadamente con sus funciones, un 35,7% muestra opiniones mixtas, lo que indica áreas potenciales de mejora en eficiencia o formación.

- En la dimensión del trabajo en equipo, el 64,2% cree que este tiene un impacto positivo en la calidad de los productos generados, aunque hay un 28,5% con opiniones indecisas, lo que sugiere margen para mejorar la comunicación sobre estándares de calidad. Asimismo, solo el 43,0% considera que se logra mayor productividad trabajando en equipo, mientras que un 35,7% opina que esto ocurre ocasionalmente, lo que invita a explorar las razones detrás de estas percepciones.

- Finalmente, aunque el 50,0% está de acuerdo en que los productos se entregan a tiempo

y un 43,0% siente que los equipos están orientados a cumplir tareas eficientemente, hay una notable proporción, 42.9%, que cree que esto sucede solo a veces. Un 71,4% percibe que el liderazgo dentro de los equipos está claramente orientado hacia metas específicas, sugiriendo una dirección efectiva en la gestión del desempeño laboral. Estos resultados subrayan tanto las fortalezas como las áreas críticas donde se puede trabajar para optimizar el desempeño y la colaboración dentro de la organización.

Contrastación de hipótesis

La tabla 3 presenta los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para cuatro variables, talento humano, desempeño laboral, selección y capacitación, cada una con 28 observaciones.

Tabla 3.
Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

	Pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Talento humano	0.771	28	0.000
Desempeño laboral	0.741	28	0.000
Selección	0.741	28	0.000
Capacitación	0.765	28	0.000

considerar métodos estadísticos no

paramétricos para un análisis posterior.

Se utiliza el coeficiente de correlación Rho de Spearman para evaluar la relación entre las

Tabla 4.
Correlación entre talento humano y desempeño laboral

Rho de Spearman	Talento humano	Correlación	
		Talento humano	Desempeño laboral
		Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (unilateral)	,658**
		N	28
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,658**
		Sig. (unilateral)	0.000
		N	28

variables talento humano y desempeño laboral (Tabla 4).

El análisis de correlaciones muestra una relación significativa entre las variables talento humano y desempeño laboral, con un coeficiente de

estos resultados sugieren que las estrategias enfocadas en el desarrollo y la optimización del talento humano podrían tener un impacto positivo en el desempeño laboral dentro de la organización.

En el contexto de la sede Tacna de Registros Públicos en 2023, se observa que las estrategias y políticas relacionadas con la gestión del talento humano están teniendo un impacto positivo en el desempeño laboral de los empleados. La efectiva administración del talento humano parece estar estrechamente relacionada con un rendimiento laboral favorable, lo que resalta la importancia de invertir en prácticas que promuevan un ambiente de trabajo productivo y eficiente. Es crucial que la organización mantenga su enfoque en estas áreas para no solo preservar, sino también mejorar el desempeño de su personal.

La tabla 5 presenta un análisis de evaluación entre los indicadores de selección, capacitación y desempeño laboral. Este análisis permite identificar patrones y relaciones significativas que pueden

Tabla 5. *Correlación entre los indicadores de selección, capacitación y desempeño laboral*

Correlación entre selección y desempeño laboral				
			Selección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección	Coefficiente de correlación	1.000	,669**
		Sig. (unilateral)		0.000
		N	28	28
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,669**	1.000
		Sig. (unilateral)	0.000	
		N	28	28
Correlación entre capacitación y desempeño laboral				
			Capacitación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1.000	,616**
		Sig. (unilateral)		0.000
		N	28	28
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,616**	1.000
		Sig. (unilateral)	0.000	
		N	28	28

El análisis realizado mediante el coeficiente de calificación Rho de Spearman revela relaciones significativas entre los indicadores de selección,

capacitación y desempeño laboral. En primer lugar, se observa una evaluación positiva y fuerte entre la selección y el desempeño laboral, con un coeficiente de evaluación de 0,669 y $p < 0,001$. Este resultado sugiere que a medida que

mejora la calidad del proceso de selección, también se incrementa el desempeño laboral de los empleados. Esto resalta la importancia de implementar métodos de selección efectivos que no solo identifiquen las habilidades técnicas, sino que también consideran las competencias interpersonales y la adecuación cultural al entorno laboral.

Por otro lado, la evaluación entre capacitación y desempeño laboral también es positiva, aunque ligeramente inferior, con un coeficiente de 0.616, p ayudar a las organizaciones a optimizar sus procesos de reclutamiento y formación, asegurando así un mejor rendimiento y satisfacción en el trabajo. A través de esta información, se busca proporcionar una base sólida para la toma de decisiones estratégicas en la gestión del talento

humano.

< 0.001. Este hallazgo indica que existe una relación significativa entre la capacitación recibida por los empleados y su rendimiento en el trabajo. La capacitación adecuada no solo proporciona las habilidades necesarias para realizar tareas específicas, sino que también puede aumentar la motivación y el compromiso del personal, lo que a su vez se traduce en un mejor desempeño.

En conjunto, estos resultados subrayan la relevancia de los procesos de selección y capacitación en el desarrollo del talento humano dentro de las organizaciones. La implementación de estrategias efectivas en estas áreas puede resultar en un aumento notable en el rendimiento general del equipo, lo que contribuye al logro de los objetivos organizacionales. Por lo tanto, es recomendable que la organización evalúe y optimice continuamente sus prácticas en selección y capacitación para maximizar el potencial de sus empleados.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la investigación sobre la gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral son consistentes con hallazgos previos en la literatura académica. La calificación

positiva entre los procesos de selección, capacitación y desempeño laboral refleja una tendencia ampliamente documentada en estudios recientes.

Se concuerda con los hallazgos de Aguinis y Kraiger (2009), quienes argumentan que las inversiones en capacitación son fundamentales para el desarrollo de habilidades técnicas y blandas. En su análisis, los autores destacan que las organizaciones que implementan programas de formación continua experimentan un aumento del 20% en la satisfacción laboral y un incremento significativo en el rendimiento general del equipo. Esto refuerza la idea de que la capacitación no solo es beneficiosa para adquirir conocimientos específicos, sino que también tiene un impacto positivo en la motivación y el compromiso del personal.

Además, Cieza et al. (2021), subrayan la importancia de adoptar un enfoque integral en la gestión del talento humano. En su estudio, los autores enfatizan que las dimensiones, como reclutamiento, selección y capacitación, están interrelacionadas y deben ser gestionadas de manera conjunta para optimizar los resultados organizacionales. Ellos encontraron que las organizaciones que implementan prácticas integradas logran un mejor desempeño laboral y una mayor retención del talento, lo cual es consistente con los resultados de esta investigación.

Por otro lado, es importante considerar las implicaciones prácticas de estos hallazgos. La recomendación a las organizaciones para mejorar sus procesos de selección y ofrecer capacitaciones relevantes se alinea con las conclusiones de Stahl et al. (2020), quienes sugieren que una gestión del talento humano bien estructurada puede resultar en un incremento significativo en el rendimiento general del equipo. Según su investigación, las empresas que invierten estratégicamente en la gestión del talento humano pueden observar mejoras notables, no solo en el desempeño individual sino también en la productividad colectiva.

Finalmente, el enfoque integral que se deriva de la presente investigación es respaldado por Hassan et al. (2022), quienes argumentan que las organizaciones deben adoptar una visión holística sobre la gestión del talento humano para enfrentar

los desafíos contemporáneos del mercado laboral. Ellos concluyen que una gestión efectiva no solo mejora el rendimiento laboral, sino que también contribuye a crear un entorno organizacional positivo donde los empleados se sienten valorados y motivados.

CONCLUSIONES

La evidencia obtenida permite concluir que la gestión del talento humano tiene un impacto directo en el desempeño laboral, la correlación positiva entre ellas impacta en el rendimiento, por lo que la organización debe priorizar estas prácticas para maximizar el potencial de sus empleados. Las dimensiones de la gestión del talento humano, como reclutamiento, selección y capacitación, están interrelacionadas y contribuyen colectivamente al éxito organizacional. Los resultados destacan la importancia de adoptar un enfoque integral en la gestión del talento humano para optimizar los resultados en el desempeño laboral.

La correlación de 0.669 ($p < 0.001$) entre los procesos de selección y el desempeño laboral indica una relación fuerte y significativa, esto sugiere que una selección adecuada de personal está vinculada a un alto desempeño en el trabajo, lo que implica que mejorar las prácticas de selección puede resultar en un aumento notable en el desempeño laboral.

La correlación de 0.616 ($p < 0.001$) entre capacitación y desempeño laboral también es significativa, lo que resalta la necesidad de implementar programas de formación continua, por lo que las inversiones en capacitación no solo son beneficiosas para el desarrollo de habilidades técnicas, sino que también pueden influir positivamente en la motivación y satisfacción laboral, contribuyendo así a un mejor rendimiento.

Con base en los hallazgos, se recomienda a las organizaciones mejorar sus procesos de selección y ofrecer capacitaciones relevantes para fomentar un ambiente laboral productivo y motivador. Estas acciones pueden resultar en un incremento significativo en el rendimiento general del equipo.

REFERENCIAS

- Acevedo, J. (2020). *Los humanos no somos sillas: gestión del talento humano*. Editorial Monee.
- Acevedo, J. (2020). *Los humanos no somos sillas: gestión del talento humano*. Editorial Monee.
- Aguinis, H. y Kraiger, K. (2009). Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations, and Society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451-474.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163505>
- Boštjančič, E. y Slana, Z. (2018). The role of talent management comparing medium-sized and large companies—major challenges in attracting and retaining talented employees. *Frontiers in psychology*, 9, 1750.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01750>
- Carrera, L. (2021). Aprovechamiento estratégico del talento humano como ventaja competitiva: desafíos y perspectivas. *Revista Ethos*, 13(2), 45-66.
<https://revistaethos.uniojeda.edu.ve/index.php/RevistaEthos/article/view/37/42>
- Castro, K. y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *iencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de Administración* (Décima Edición ed.). Mc Graw Hill.
- Chicaiza, E. M., Salazar, C. y Chávez, H. F. (2023). Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio “Lácteos Maribella”. *Religación: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(35), 3.
<https://doi.org/10.46652/rgn.v8i35.1002>
- Cieza, J. L., Silva, J. L. y Silva, M. A. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(2), 270-287.
<https://doi.org/10.23857/pc.v6i2.2253>
- Durán, G. (2023). *La sostenibilidad en la gestión de la empresa española con especial mención del Caso de Inditex* [Licenciatura en Ciencias Económicas, Universidad Pontificia de Comillas]. Madris, España.
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/72434/TFG-%20Duran%20Camba%2c%20Gonzalo.p>

- df?sequence=2&isAllowed=y 443955
- Flores, A. J., Lavín, J. y Castillo, L. (2021). The structural and relational capital in the organizational performance of the public sector in the state of Tamaulipas (Mexico): An exploratory factor and correlational analysis using Spearman's Rho. *Acta universitaria*, 31. <https://doi.org/10.15174/au.2021.2810>
- Hassan, Y., Pandey, J., Varkkey, B., Sethi, D. y Scullion, H. (2022). Understanding talent management for sports organizations- Evidence from an emerging country. *The international journal of human resource management*, 33(11), 2192-2225. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1971736>
- Hongal, P. y Kinange, U. (2020). A study on talent management and its impact on organization performance. An empirical review. *International Journal of Engineering Management Research*, 10. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3559991
- Kravariti, F. y Johnston, K. (2020). Talent management: a critical literature review and research agenda for public sector human resource management. *Public Management Review*, 22(1), 75-95. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1638439>
- Sestri, F., Novitasari, D., Hutagalung, D., Asbari, M. y Supono, J. (2020). Impact of talent management, authentic leadership and employee engagement on job satisfaction: Evidence from south east asian industries. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 67-88. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.19.8>
- Son, J., Park, O., Bae, J. y Ok, C. (2020). Double-edged effect of talent management on organizational performance: the moderating role of HRM investments. *The international journal of human resource management*, 31(17), 2188-2216. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1443955>
- Sparrow, P. (2019). A historical analysis of critiques in the talent management debate. *BRQ Business Research Quarterly*, 22(3), 160-170. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.05.001>
- Stahl, G. K., Brewster, C. J., Collings, D. G. y Hajro, A. J. H. r. m. r. (2020). Enhancing the role of human resource management in corporate sustainability and social responsibility: A multi-stakeholder, multidimensional approach to HRM. *30(3)*, 100708. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2019.100708>

