



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2026,
Volumen 10, Número 5.

https://doi.org/10.37811/cl_rem.v10i5

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EXTRACTORA QUEVEPALMA S.A., 2026

**HUMAN TALENT MANAGEMENT AND JOB PERFORMANCE
AT EXTRACTORA QUEVEPALMA S.A., 2026**

Luisa Elena Zamora Borbor

Universidad Bolivariana del Ecuador-UBE, Ecuador

Erika Paola Bone Plaza

Universidad Bolivariana del Ecuador-UBE, Ecuador

Fuy Wah Chang Fong

Universidad Bolivariana del Ecuador-UBE, Ecuador

Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la Extractora Quevepalma S.A., 2026

Luisa Elena Zamora Borbor¹

lezamorab@ube.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0001-6784-0413>

Universidad Bolivariana del Ecuador-UBE
Durán, Guayas, Ecuador

Erika Paola Bone Plaza

epbonep@ube.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0008-0492-7993>

Universidad Bolivariana del Ecuador-UBE
Durán, Guayas, Ecuador

Fuy Wah Chang Fong

fwchangf@ube.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0003-7632-7974>

Universidad Bolivariana del Ecuador-UBE
Durán, Guayas, Ecuador

RESUMEN

La presente investigación surgió ante la necesidad de conocer cómo se relacionan las prácticas de gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores de la Extractora Quevepalma S.A., considerando la ausencia de evidencia específica que permitiera comprender esta relación dentro de la empresa. El objetivo fue analizar la relación entre ambas variables durante 2026. Metodológicamente, el estudio adoptó un enfoque cuantitativo, fue de tipo descriptivo y correlacional, con diseño no experimental y corte transversal; la población estuvo conformada por 161 colaboradores y se seleccionó una muestra de 114 mediante muestreo aleatorio simple. La información se recopiló mediante una encuesta asistida aplicada a través de Google Forms, utilizando un cuestionario de 24 ítems con escala Likert de cinco opciones y preguntas generales; la organización de los datos se realizó en Excel y el procesamiento estadístico en SPSS versión 29, mediante frecuencias, porcentajes, Alfa de Cronbach y Rho de Spearman. Los resultados mostraron valoraciones favorables en capacitación, desarrollo y reconocimiento, mientras el desempeño presentó niveles moderadamente favorables en cumplimiento, calidad, responsabilidad, colaboración y adaptación. La correlación global fue positiva, fuerte y estadísticamente significativa ($p = 0.851$; $p = 0.000$; $p^2 = 0.724$), concluyéndose que mejores prácticas de gestión del talento humano se asociaron con mayores niveles de desempeño laboral, aunque persistieron diferencias perceptivas en algunas dimensiones que requieren atención para fortalecer la gestión organizacional interna.

Palabras clave: capacitación, evaluación, organización, productividad, reconocimiento

¹ Autor principal
Correspondencia:

Human Talent Management and Job Performance at Extractora Quevepalma S.A., 2026

ABSTRACT

This research arose from the need to understand the relationship between human talent management practices and the job performance of employees at Extractora Quevepalma S.A., given the lack of specific evidence regarding this relationship within the company. The objective was to analyze the relationship between these two variables during 2026. Methodologically, the study employed a quantitative approach and was descriptive and correlational in nature, utilizing a non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 161 employees, and a sample of 114 was selected via simple random sampling. Data were collected through an assisted survey administered via Google Forms, using a 24-item questionnaire featuring a five-point Likert scale and general questions. Data organization was performed in Excel, and statistical processing was conducted using SPSS version 29, employing frequencies, percentages, Cronbach's alpha, and Spearman's rho. The results showed favorable ratings for training, development, and recognition, while job performance showed moderately favorable levels regarding compliance, quality, responsibility, collaboration, and adaptability. The overall correlation was positive, strong, and statistically significant ($\rho = 0.851$; $p = 0.000$; $\rho^2 = 0.724$), leading to the conclusion that superior human talent management practices were associated with higher levels of job performance, although perceptual differences persisted in certain dimensions that require attention to strengthen internal organizational management.

Keywords: training, evaluation, organization, productivity, recognition

Artículo recibido 14 agosto 2026

Aceptado para publicación: 21 septiembre 2026



INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano reúne decisiones y prácticas orientadas a organizar, desarrollar, reconocer y acompañar a las personas, procurando coherencia entre las capacidades disponibles, las responsabilidades asignadas y los objetivos institucionales que orientan el funcionamiento cotidiano de las organizaciones (Yupanqui-Sierra, 2022). Su alcance contemporáneo supera la administración contractual del personal y se vincula con procesos continuos de aprendizaje, adaptación y evaluación, necesarios para responder a entornos empresariales cambiantes sin perder consistencia en la gestión de las personas y sus contribuciones (Maley *et al.*, 2024).

Una gestión articulada del talento humano permite ordenar funciones, fortalecer competencias y establecer mecanismos de reconocimiento y seguimiento, especialmente cuando las prácticas organizacionales responden tanto a las necesidades de los trabajadores como a las exigencias propias de la operación empresarial (Tenelema-Jiménez *et al.*, 2024). De manera complementaria, la evidencia señala que capacitación, compensación, evaluación y desarrollo mantienen relaciones significativas con resultados individuales cuando funcionan como prácticas coherentes, vinculadas entre sí y alineadas con las expectativas de desempeño definidas por la organización (Amin y Mahmood, 2025).

La relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral adquiere relevancia porque las condiciones organizacionales influyen sobre cómo los trabajadores cumplen funciones, asumen responsabilidades, mantienen la calidad de sus tareas y colaboran ante las exigencias del trabajo (Vilcape-Vilcape *et al.*, 2024). En esa relación, la percepción de los colaboradores sobre las prácticas de recursos humanos puede trasladarse hacia su comportamiento y rendimiento, pues la efectividad de la gestión depende de cómo dichas prácticas son experimentadas en cada unidad organizacional (Jiang *et al.*, 2022).

Cuando la gestión del talento humano presenta debilidades en capacitación, reconocimiento, asignación de responsabilidades o retroalimentación, pueden surgir desajustes entre lo que la organización espera y las condiciones que encuentran los trabajadores para cumplir sus actividades con claridad, compromiso y continuidad (Chicaiza-Caizaguano *et al.*, 2023). A su vez, deficiencias en compensación, desarrollo o evaluación pueden afectar satisfacción y desempeño, debido a que estas prácticas



intervienen en la percepción de apoyo, justicia y posibilidades de mejora asociadas con la experiencia laboral cotidiana (Batta *et al.*, 2023).

La Extractora Quevepalma S.A. desarrolla sus actividades mediante la participación de colaboradores pertenecientes a las diferentes áreas de la organización, cuyas funciones, responsabilidades y formas de coordinación requieren una administración del personal coherente con las necesidades operativas y organizacionales de la empresa (De La Cruz *et al.*, 2024). En contextos empresariales similares, el desempeño no depende únicamente de capacidades individuales, sino también de condiciones de gestión que favorezcan el desarrollo, la coordinación y el seguimiento del personal conforme a las exigencias de la organización (Pomaranik y Kludacz, 2024).

La pertinencia del estudio radica en la necesidad de disponer de información específica sobre la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Extractora Quevepalma S.A., considerando las características propias de su estructura y dinámica organizacional (Demera y Bravo, 2024). Ante la ausencia de un estudio específico de dicha empresa, se hace necesario un análisis sustentado en información obtenida de los trabajadores ya que puede aportar evidencia contextualizada, evitando trasladar resultados producidos en otros sectores o empresas donde las prácticas de recursos humanos y las condiciones laborales responden a realidades diferentes (Alkhalilah y Mjlae, 2023).

Considerando lo anterior, la presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Extractora Quevepalma S.A., reconociendo ambas variables dentro del contexto empresarial estudiado durante 2026 (Velásquez-Arteaga, 2026). Los resultados podrán servir a la empresa como evidencia para reconocer fortalezas y aspectos de atención en sus prácticas de talento humano, además pueden aportar información académica útil para futuras investigaciones sobre gestión de personas y desempeño en organizaciones similares (Zada *et al.*, 2024).

METODOLOGÍA

Localización de la investigación

La investigación se desarrolló en la Extractora Quevepalma S.A., empresa agroindustrial ubicada en el cantón Quevedo, provincia de Los Ríos, específicamente en el kilómetro 5.5 de la vía Quevedo–Buena Fe, parroquia Nicolás Infante Díaz. La Extractora Quevepalma S.A. fue constituida en Ecuador el 1 de



septiembre de 1993 con inversión nacional, y sus accionistas corresponden a empresarios agroindustriales y productores vinculados con la actividad palmicultora de la provincia de Los Ríos.

Tipo y enfoque de la investigación

La investigación fue de tipo descriptiva, debido a que permitió caracterizar la gestión del talento humano y el desempeño laboral mediante las respuestas proporcionadas por los colaboradores, considerando las dimensiones establecidas para cada variable y los resultados obtenidos mediante el cuestionario aplicado. Según Contreras y Campa (2022), la investigación descriptiva permite especificar propiedades y características de las variables estudiadas, por lo que su aplicación posibilitó presentar el comportamiento observado en ambas variables dentro de la Extractora Quevepalma S.A.

Asimismo, la investigación fue de tipo correlacional, puesto que buscó determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, sin pretender establecer una relación causal entre las variables analizadas. Respecto a este tipo de investigación, Díaz-García *et al.* (2022) señalan que los estudios correlacionales permiten analizar la relación existente entre variables dentro de una población determinada.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, caracterizado por la obtención de información susceptible de medición numérica y por la utilización de procedimientos estadísticos para describir resultados y examinar relaciones entre las variables consideradas. Haro-Sarango *et al.* (2025), explican que el enfoque cuantitativo permite estimar magnitudes y contrastar relaciones mediante información numérica; por ello, las respuestas de la escala Likert fueron codificadas para calcular frecuencias, porcentajes, puntuaciones y posteriormente efectuar el análisis correlacional correspondiente.

Diseño de la investigación

El diseño fue no experimental, caracterizado por estudiar los fenómenos conforme se presentan en su contexto habitual, sin introducir tratamientos ni modificar deliberadamente las variables cuya conducta se pretende analizar. Un diseño no experimental, de acuerdo a Lovera (2024), permite observar las variables en sus condiciones naturales sin manipularlas; acorde con ello, la gestión del talento humano y el desempeño laboral fueron examinados a partir de las percepciones expresadas por los colaboradores, sin intervención sobre las condiciones laborales existentes en la Extractora Quevepalma S.A.



El estudio presentó un corte transversal, debido a que la información sobre gestión del talento humano y desempeño laboral se recopiló en un único momento durante 2026, sin realizar mediciones posteriores ni seguimiento temporal de los participantes. Capili (2021) indican que los estudios transversales analizan información correspondiente a un punto determinado en el tiempo; conforme con este criterio, el cuestionario fue aplicado una sola vez a los colaboradores, permitiendo analizar ambas variables bajo las condiciones existentes durante el periodo investigado.

Población y muestra

La población estuvo conformada por 161 colaboradores de la Extractora Quevepalma S.A., de acuerdo con la información proporcionada por el área de Talento Humano de la empresa durante el periodo de estudio. En términos metodológicos, Cash *et al.* (2022), explican que la población constituye el conjunto de unidades sobre las cuales se define el interés de la investigación, mientras que la muestra representa una parte de dicho conjunto seleccionada para producir evidencia relacionada con los objetivos planteados.

La determinación de la muestra requirió establecer una cantidad de participantes suficiente para representar a la población considerada, tomando en cuenta parámetros estadísticos previamente definidos. Respecto a este procedimiento, Althubaiti (2023) señala que el cálculo del tamaño muestral debe considerar factores como el nivel de confianza y el margen de error; por ello, se aplicó la fórmula para poblaciones finitas con 95 % de confianza, 5 % de error y probabilidades de éxito y fracaso de 0.5.

$$n = \frac{N \times z^2 \times p \times q}{e^2(N - 1) + z^2 \times p \times q}$$

Dónde: **N:** Número de colaboradores; **n:** muestra; **z:** Nivel de confiabilidad (95%=1.96); **p:** Probabilidad de éxito (0.5); **q:** Probabilidad de fracaso (0.5).

$$n = \frac{161 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2(161 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

n= 113.66 ≈ 114 colaboradores



Con base en el cálculo descrito, se seleccionaron 114 colaboradores mediante un muestreo aleatorio simple, procedimiento probabilístico que otorga a cada integrante de la población la misma oportunidad de formar parte de la muestra. En cuanto a este procedimiento, Mendoza *et al.* (2021) explican que el muestreo aleatorio simple permite seleccionar unidades directamente de una población finita mediante mecanismos probabilísticos, por lo que su aplicación favoreció una elección sin preferencias vinculadas con área, antigüedad u otras características laborales.

Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, debido a que permitió obtener información directamente de los colaboradores de la Extractora Quevepalma S.A. mediante respuestas estructuradas relacionadas con las variables estudiadas. En cuanto a su aplicación, Westland (2022) señala que las encuestas constituyen una herramienta ampliamente empleada para recopilar percepciones y valoraciones de los participantes, especialmente cuando se utilizan formatos estandarizados que facilitan la posterior organización y análisis cuantitativo de la información.

El instrumento empleado fue un cuestionario conformado por 24 preguntas vinculadas con la gestión del talento humano y el desempeño laboral, además de cuatro preguntas generales relacionadas con género, edad, nivel educativo y tiempo de antigüedad laboral. Respecto al formato de respuesta, Simamora (2022), explica que las escalas tipo Likert permiten medir opiniones o percepciones mediante categorías ordenadas; por ello, se utilizaron cinco opciones comprendidas entre 1 = totalmente en desacuerdo y 5 = totalmente de acuerdo.

La estructura del cuestionario distribuyó 12 preguntas para la variable gestión del talento humano y 12 para desempeño laboral, manteniendo tres ítems en cada una de las cuatro dimensiones definidas para ambas variables. En relación con este tipo de medición, Yamashita (2022) indica que las encuestas con escalas Likert permiten organizar respuestas ordinales mediante categorías graduadas, lo que posibilitó cuantificar las percepciones de los colaboradores y posteriormente procesarlas mediante los procedimientos estadísticos establecidos en la investigación.

Procedimiento de aplicación

La aplicación de la encuesta se realizó de manera asistida a los colaboradores seleccionados de la Extractora Quevepalma S.A., utilizando un teléfono celular como medio para acceder al cuestionario



elaborado en Google Forms. Durante el proceso, cada participante respondió personalmente las preguntas correspondientes a los datos generales, gestión del talento humano y desempeño laboral, mientras el dispositivo fue facilitado de forma individual para registrar las respuestas directamente en el formulario digital dispuesto para la investigación.

La modalidad asistida permitió mantener un procedimiento uniforme durante la recolección de información, debido a que todos los colaboradores utilizaron el mismo formulario y respondieron bajo las mismas condiciones de aplicación. Una vez completada cada encuesta, las respuestas quedaron almacenadas automáticamente en Google Forms, lo que facilitó su posterior organización para el análisis estadístico sin recurrir a cuestionarios impresos ni realizar transcripciones manuales de la información obtenida.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento se evaluó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, aplicado de manera independiente a los 12 ítems correspondientes a cada variable, debido a que gestión del talento humano y desempeño laboral constituyen constructos distintos dentro de la investigación. Respecto a este procedimiento, Alkhadim (2022) explica que el Alfa de Cronbach permite estimar la consistencia interna de una escala a partir de la relación existente entre los ítems que la conforman.

Los resultados evidenciaron un coeficiente de 0.9107 para la variable gestión del talento humano y de 0.9579 para desempeño laboral, valores que reflejan una consistencia interna elevada en ambos conjuntos de preguntas. La evaluación separada permitió establecer la confiabilidad específica de cada escala sin combinar constructos diferentes, por lo que los resultados obtenidos respaldaron la estabilidad interna de los 12 ítems utilizados para medir cada variable dentro del cuestionario aplicado.

Procesamiento y análisis de datos

La organización y tabulación de los datos obtenidos mediante la encuesta se realizó en Microsoft Excel, donde se consolidaron las respuestas registradas en Google Forms y se estructuró la base de datos correspondiente a los 114 colaboradores participantes. Durante esta etapa se ordenaron las preguntas generales y los ítems de las dos variables, manteniendo la codificación numérica de la escala Likert para facilitar el posterior tratamiento estadístico de la información recopilada.



El procesamiento estadístico se efectuó mediante IBM SPSS Statistics versión 29, programa utilizado para obtener frecuencias, porcentajes y resultados descriptivos correspondientes a las variables y dimensiones analizadas. Para examinar la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral se empleó el coeficiente Rho de Spearman, mientras que la consistencia interna del instrumento se evaluó mediante el Alfa de Cronbach aplicado de forma independiente a los 12 ítems de cada variable.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Características generales de los colaboradores de la Extractora Quevepalma S.A.

La distribución por género mostró predominio masculino, con 73.68 %, frente a 26.32 % de participación femenina, característica que permite contextualizar la composición laboral de la empresa y las percepciones obtenidas sobre las variables estudiadas. En relación con la gestión organizacional, Tenelema et al. (2024) destacan que la administración del talento debe responder a las características de su personal, mientras Yupanqui-Sierra (2022) sostiene que conocer la composición de los trabajadores facilita orientar prácticas acordes con sus necesidades y favorecer condiciones asociadas con un mejor desempeño.

La edad se concentró principalmente entre 26 y 35 años con 34.21 % y entre 36 y 45 años con 33.33 %, mientras los extremos etarios presentaron menor participación, configurando una plantilla predominantemente adulta. Respecto a esta composición, Maley et al. (2024) señalan que la gestión del talento requiere considerar distintas necesidades de desarrollo y adaptación durante la trayectoria laboral, mientras Naranjo-Cabrera (2024) destaca que las competencias deben responder a las exigencias del puesto, condición que puede favorecer continuidad, aprendizaje y desempeño entre trabajadores de diferentes edades.

El nivel educativo estuvo representado principalmente por bachillerato, con 59.65 %, seguido del tercer nivel con 32.46 %, mientras educación básica y posgrado alcanzaron proporciones menores, mostrando una plantilla con formación académica heterogénea. En este sentido, Cid y Baldovinos (2025) sostienen que la capacitación permite complementar conocimientos y fortalecer capacidades requeridas por el puesto, mientras Vélez y Véliz (2024) resaltan que la formación continua contribuye al desarrollo de competencias laborales, aspecto relevante cuando existen diferencias educativas que pueden influir en aprendizaje, adaptación y ejecución de funciones.



La antigüedad laboral mostró que 50.00 % de los colaboradores tenía entre 7 y 10 años de permanencia, mientras 12.28 % superaba los 10 años, reflejando una presencia considerable de trabajadores con experiencia acumulada dentro de la empresa. Sobre esta condición, Jiang et al. (2022) explican que las prácticas de recursos humanos adquieren sentido mediante la experiencia sostenida del trabajador con la organización, mientras Palacios et al. (2024) destacan que reconocimiento y valoración favorecen pertenencia y compromiso, factores que pueden acompañar permanencia y estabilidad en el desempeño laboral.

Tabla 1. Características generales de los colaboradores de la Extractora Quevepalma S.A.

Aspectos generales de los colaboradores	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Género		
Masculino	84	73.68
Femenino	30	26.32
Total	114	100.00
Edad		
18 a 25 años	12	10.53
26 a 35 años	39	34.21
36 a 45 años	38	33.33
46 a 55 años	25	21.93
Total	114	100.00
Nivel educativo		
Educación básica	3	2.63
Bachillerato	68	59.65
Tercer nivel	37	32.46
Posgrado	6	5.26
Total	114	100.00
Antigüedad laboral		
De 1 a 3 años	20	17.54
De 4 a 6 años	23	20.18
De 7 a 10 años	57	50.00
Más de 10 años	14	12.28
Total	114	100.00

Fuente: Encuesta a colaboradores de la Extractora Quevepalma S.A. (2026)

Elaboración: Autoras

Gestión del talento humano en la Extractora Quevepalma S.A.

La planificación y organización del talento humano mostró una percepción favorable, con 71.05 % de aceptación sobre claridad de funciones, 67.54 % respecto a coherencia de responsabilidades y 69.30 % en distribución de actividades, aunque alrededor del 30 % mantuvo posiciones indiferentes. Los



resultados reflejan una estructura funcional reconocida por la mayoría, pero todavía no plenamente consolidada. Al respecto, Gorriti-Bontigui (2025) sostiene que la planificación del personal requiere vincular puestos, necesidades y responsabilidades, mientras Chicaiza *et al.* (2023), destacan que una organización adecuada del talento favorece cumplimiento, coordinación y desempeño laboral.

La capacitación y desarrollo concentró las valoraciones más favorables, pues el 100.00 % reconoció capacitaciones relacionadas con sus actividades y oportunidades para desarrollar capacidades, mientras el 97.37 % afirmó que estas fortalecieron conocimientos y habilidades laborales. La homogeneidad de las respuestas evidencia una práctica ampliamente reconocida por los colaboradores y vinculada con sus necesidades de trabajo. Vélez y Véliz (2024), señalan que la capacitación continua fortalece competencias y adaptación organizacional, mientras Cid y Baldovinos (2025), sostienen que su efecto alcanza habilidades técnicas y blandas necesarias para mejorar el desempeño.

El reconocimiento y compensación presentó resultados favorables, con 99.12 % de aceptación sobre reconocimiento al esfuerzo y 81.58 % respecto a reconocimiento de logros, aunque 25.44 % permaneció indiferente sobre correspondencia entre compensaciones y responsabilidades. La diferencia evidencia mayor fortaleza en el reconocimiento percibido que en la valoración de las compensaciones asociadas al puesto. Palacios *et al.* (2024) plantean que reconocer el desempeño fortalece pertenencia y valoración laboral, mientras Becerra *et al.* (2024) encontraron que las compensaciones mantienen una relación significativa con motivación, satisfacción y desempeño de los trabajadores.

La evaluación y retroalimentación obtuvo 76.32 % de aceptación en seguimiento, 73.68 % en información para mejorar y 69.30 % sobre utilidad de las observaciones, aunque este último aspecto registró 30.70 % de indiferencia. La distribución muestra una práctica existente, pero con menor consistencia perceptiva que capacitación o reconocimiento. García *et al.* (2024) explican que evaluaciones poco claras pueden afectar imparcialidad y aprovechamiento del proceso, mientras Torres y Huamanchumo (2024) encontraron una correlación positiva moderada de 0.694 entre retroalimentación y desempeño, destacando su utilidad cuando resulta clara, frecuente y pertinente.

La valoración obtenida para la gestión del talento humano mostró una tendencia favorable en las cuatro dimensiones analizadas, con mayor fortaleza en capacitación, desarrollo y reconocimiento, mientras planificación, compensación y retroalimentación conservaron porcentajes de indiferencia que revelan



aspectos susceptibles de fortalecimiento organizacional. La evidencia permite señalar que la Extractora Quevepalma S.A. mantiene prácticas reconocidas por la mayoría de sus colaboradores, aunque todavía persisten diferencias perceptivas que impiden una apreciación completamente uniforme entre las distintas áreas de trabajo.

Tabla 2. Resultados de las dimensiones de la gestión del talento humano en la Extractora Quevepalma S.A.

Dimensiones	Preguntas	Respuestas (%)				
		1	2	3	4	5
Planificación y organización del talento humano	1. Las funciones correspondientes a mi puesto de trabajo están claramente definidas.	0.00	0.00	28.95	40.35	30.70
	2. Las responsabilidades asignadas son coherentes con el puesto que desempeño.	0.00	0.00	32.46	39.47	28.07
	3. La empresa distribuye adecuadamente las actividades entre los trabajadores.	0.00	0.00	30.70	42.98	26.32
Capacitación y desarrollo	4. La empresa proporciona capacitaciones relacionadas con las actividades que realizo.	0.00	0.00	0.00	48.25	51.75
	5. Las capacitaciones recibidas contribuyen al fortalecimiento de mis conocimientos y habilidades laborales.	0.00	0.00	2.63	48.25	49.12
	6. La empresa brinda oportunidades para desarrollar nuevas capacidades dentro del ámbito laboral.	0.00	0.00	0.00	50.88	49.12
Reconocimiento y compensación	7. La empresa reconoce adecuadamente el esfuerzo realizado por los trabajadores.	0.00	0.00	0.88	40.35	58.77
	8. Los logros alcanzados en el trabajo reciben reconocimiento por parte de la empresa.	0.00	0.00	18.42	39.47	42.11
	9. Las compensaciones recibidas guardan relación con las responsabilidades correspondientes a mi puesto.	0.00	0.00	25.44	27.19	47.37
Evaluación y retroalimentación	10. La empresa realiza seguimiento al cumplimiento de las actividades correspondientes a mi puesto.	0.00	0.00	23.68	31.58	44.74
	11. Recibo información sobre los aspectos que debo mejorar en mi desempeño laboral.	0.00	0.00	26.32	34.21	39.47
	12. Las observaciones recibidas por parte de mis superiores contribuyen a mejorar mi trabajo.	0.00	0.00	30.70	40.35	28.95

Nota: 1: Totalmente en desacuerdo; **2:** En desacuerdo; **3:** Indiferente; **4:** De acuerdo; **5:** Totalmente de acuerdo.

Fuente: Encuesta a colaboradores de la Extractora Quevepalma S.A. (2026)

Elaboración: Autoras

Desempeño laboral de los colaboradores de la Extractora Quevepalma S.A.

El cumplimiento de funciones presentó una valoración moderadamente favorable, pues entre 45.61 % y 49.12 % estuvo de acuerdo con cumplir plazos, alcanzar objetivos y desarrollar adecuadamente las



funciones asignadas, mientras el desacuerdo osciló entre 24.56 % y 28.95 %. La distribución evidencia que el cumplimiento no se encuentra plenamente consolidado entre los colaboradores. Al respecto, Torres y Huamanchumo (2024) consideran el cumplimiento de objetivos como una dimensión del desempeño vinculada con la respuesta efectiva ante las responsabilidades laborales, mientras Pashanasi *et al.* (2021) sostienen que efectividad, gestión y rendimiento constituyen componentes relacionados con la actuación del trabajador.

La calidad del trabajo registró entre 40.35 % y 49.12 % de acuerdo respecto al cumplimiento de requerimientos, reducción de errores y alcance de estándares, acompañado por niveles de desacuerdo que llegaron hasta 29.82 %. Los resultados muestran una percepción favorable, aunque todavía insuficiente para evidenciar uniformidad en la calidad obtenida. Moreira *et al.* (2024) explican que condiciones laborales adversas pueden disminuir la concentración, aumentar errores y afectar directamente la calidad del trabajo ejecutado, mientras Torres y Huamanchumo (2024) incorporan la calidad como una dimensión específica del desempeño, asociada con la forma en que se concretan las actividades y resultados laborales.

La responsabilidad laboral alcanzó valoraciones favorables entre 45.61 % y 53.51 %, destacándose el uso responsable de los recursos proporcionados por la empresa, aunque el desacuerdo llegó a 30.70 % en puntualidad y a 25.44 % en utilización de recursos. La dispersión refleja comportamientos positivos que todavía no son compartidos por todos los trabajadores. Rojas *et al.* (2024) sostienen que el desempeño se relaciona con las competencias que permiten responder adecuadamente a las exigencias del puesto, mientras Lara *et al.* (2023) señalan que el rendimiento laboral también depende de condiciones organizacionales que favorezcan el desarrollo apropiado de funciones y responsabilidades. La colaboración y adaptación obtuvo entre 42.98 % y 50.00 % de respuestas favorables, mientras el desacuerdo alcanzó 28.07 % en colaboración y trabajo conjunto, evidenciando una disposición positiva que todavía presenta diferencias entre los colaboradores. Este comportamiento adquiere relevancia porque ambas capacidades facilitan la respuesta ante cambios y actividades compartidas. Pashanasi *et al.* (2021) identifican adaptabilidad, comunicación y relaciones interpersonales entre los factores asociados con el desempeño laboral, mientras Moreira *et al.* (2024) sostienen que dificultades



organizacionales pueden disminuir la cooperación y afectar el trabajo conjunto necesario para alcanzar resultados colectivos.

De lo anterior es preciso indicar que, el desempeño laboral presentó valoraciones moderadamente favorables en cumplimiento de funciones, calidad del trabajo, responsabilidad, colaboración y adaptación, aunque ninguna dimensión alcanzó niveles claramente predominantes de aceptación entre los colaboradores evaluados. La coexistencia de respuestas favorables, indiferentes y de desacuerdo refleja un comportamiento heterogéneo, lo que sugiere diferencias en la forma como los trabajadores responden a las exigencias del puesto y desarrollan sus responsabilidades dentro de la organización.

Tabla 3. Resultados de las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores de la Extractora Quevepalma S.A.

Dimensiones	Preguntas	Respuestas (%)				
		1	2	3	4	5
Cumplimiento de funciones	13. Cumpro las actividades asignadas dentro de los plazos establecidos por la empresa.	0.00	28.95	25.44	45.61	0.00
	14. Alcanzo los objetivos laborales establecidos para mi puesto de trabajo.	0.00	28.95	24.56	46.49	0.00
	15. Mantengo un adecuado cumplimiento de las funciones correspondientes a mi puesto.	0.00	24.56	26.32	49.12	0.00
Calidad del trabajo	16. Realizo mis actividades de acuerdo con los requerimientos establecidos por la empresa.	0.00	21.93	28.95	49.12	0.00
	17. Procuro reducir errores durante la ejecución de mis actividades laborales.	0.00	28.95	30.70	40.35	0.00
	18. Los resultados de mi trabajo cumplen los estándares requeridos para mi puesto.	0.00	29.82	25.44	44.74	0.00
Responsabilidad laboral	19. Cumpro responsablemente los compromisos correspondientes a mis actividades laborales.	0.00	22.81	31.58	45.61	0.00
	20. Mantengo puntualidad en el cumplimiento de horarios y actividades asignadas.	0.00	30.70	21.05	48.25	0.00
	21. Utilizo responsablemente los recursos proporcionados por la empresa para desarrollar mi trabajo.	0.00	25.44	21.05	53.51	0.00
Colaboración y adaptación	22. Mantengo una adecuada colaboración con mis compañeros durante el desarrollo de las actividades laborales.	0.00	28.07	23.68	48.25	0.00
	23. Contribuyo al cumplimiento de actividades que requieren trabajo conjunto con otros colaboradores.	0.00	28.07	28.95	42.98	0.00
	24. Me adapto adecuadamente a los cambios relacionados con procedimientos, funciones o formas de trabajo.	0.00	19.30	30.70	50.00	0.00

Nota: 1: Totalmente en desacuerdo; **2:** En desacuerdo; **3:** Indiferente; **4:** De acuerdo; **5:** Totalmente de acuerdo.

Fuente: Encuesta a colaboradores de la Extractora Quevepalma S.A. (2026)

Elaboración: Autoras



Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral

La planificación y organización del talento humano presentó relaciones positivas con todas las dimensiones del desempeño, destacándose cumplimiento de funciones ($\rho = 0.926$; $\rho^2 = 0.858$) y calidad del trabajo ($\rho = 0.841$; $\rho^2 = 0.707$), seguidas por responsabilidad ($\rho = 0.776$) y colaboración-adaptación ($\rho = 0.626$). Los coeficientes evidencian que una mejor organización de funciones y responsabilidades se asocia principalmente con el cumplimiento laboral. En concordancia, Vilca-Montalvo (2024) encontró una relación muy fuerte entre gestión por competencias y desempeño, mientras Narvaez y Tarazona (2024) confirmaron asociaciones significativas entre gestión por competencias y rendimiento del personal.

La magnitud decreciente de las correlaciones muestra que la planificación mantiene mayor asociación con componentes directamente ligados a la ejecución del puesto que con colaboración y adaptación, cuyo $\rho^2 = 0.392$ representa una proporción compartida considerablemente menor. Sobre esta relación, Espinoza y Cachipundo (2024) sostienen que planificación, clasificación de puestos, capacitación y evaluación forman componentes articulados de la administración del talento humano. De manera complementaria, Chicaiza *et al.* (2023) identificaron planificación del personal y diseño de puestos como factores vinculados con el cumplimiento de objetivos y el desempeño organizacional.

La capacitación y desarrollo mostró correlaciones positivas de magnitud más moderada, con mayor asociación frente a responsabilidad laboral ($\rho = 0.580$; $\rho^2 = 0.336$) y cumplimiento de funciones ($\rho = 0.513$; $\rho^2 = 0.263$), mientras calidad del trabajo alcanzó $\rho = 0.477$ y colaboración-adaptación $\rho = 0.418$. Los valores indican que la formación guarda relación con todas las expresiones del desempeño, aunque otras condiciones también intervienen. En este sentido, Cid y Baldovinos (2025) consideran la capacitación una estrategia de mejora continua que fortalece competencias técnicas, trabajo en equipo y adaptación, mientras que, Sánchez y Reina (2024) destacan la formación profesional como medio para impulsar desarrollo y rendimiento laboral.

La mayor asociación de capacitación con responsabilidad laboral sugiere que el fortalecimiento de conocimientos y habilidades puede reflejarse especialmente en la forma como los colaboradores responden ante compromisos y recursos asignados, mientras su menor relación con colaboración-adaptación muestra un vínculo menos estrecho con comportamientos colectivos. Al respecto, Calvache



y Aguirre (2026) reconocen capacitación, evaluación y desarrollo como componentes que deben articularse para favorecer el desempeño. Asimismo, Naranjo-Cabrera (2024) plantea que el desarrollo de competencias técnicas y conductuales permite responder con mayor pertinencia a las necesidades del puesto y contribuir al rendimiento organizacional.

El reconocimiento y compensación mantuvo correlaciones positivas con cumplimiento de funciones ($\rho = 0.690$; $\rho^2 = 0.476$), responsabilidad laboral ($\rho = 0.674$; $\rho^2 = 0.454$), calidad del trabajo ($\rho = 0.655$; $\rho^2 = 0.429$) y colaboración-adaptación ($\rho = 0.523$; $\rho^2 = 0.274$). La proximidad entre los tres primeros coeficientes evidencia que reconocimiento y compensación se relacionan de manera relativamente uniforme con diversos componentes individuales del desempeño. En respaldo, Becerra *et al.* (2024) encontraron una asociación muy fuerte entre compensaciones y desempeño, mientras Herrera *et al.* (2022), vincularon el reconocimiento laboral con mayores niveles de motivación en trabajadores.

La asociación observada permite considerar que el reconocimiento del esfuerzo y la correspondencia percibida de las compensaciones pueden acompañar comportamientos favorables relacionados con cumplimiento, responsabilidad y calidad, aunque su relación con colaboración y adaptación resultó comparativamente menor. Sobre esta dinámica, Palacios *et al.* (2024) sostienen que reconocer el desempeño fortalece pertenencia, disposición hacia el trabajo y orientación al logro de objetivos organizacionales. De forma complementaria, Molina y Coto (2024) argumentan que reconocimiento, motivación y comunicación conforman condiciones de gestión capaces de favorecer compromiso, productividad y una actitud laboral orientada hacia mejores resultados.

La evaluación y retroalimentación registró relaciones particularmente elevadas con cumplimiento de funciones ($\rho = 0.915$; $\rho^2 = 0.837$) y calidad del trabajo ($\rho = 0.816$; $\rho^2 = 0.666$), además de asociaciones positivas con responsabilidad laboral ($\rho = 0.705$) y colaboración-adaptación ($\rho = 0.587$). La intensidad de los coeficientes evidencia que seguimiento e información para mejorar guardan especial relación con la ejecución y calidad de las actividades. En correspondencia, Torres y Huamanchumo (2024) obtuvieron $\rho = 0.694$ entre feedback y desempeño, mientras Vaca *et al.* (2024) destacan la evaluación como mecanismo para orientar desarrollo, cumplimiento y mejora del rendimiento.

La elevada relación entre evaluación-retroalimentación y cumplimiento evidencia que el conocimiento sobre avances, observaciones y aspectos de mejora se encuentra estrechamente asociado con la respuesta



de los colaboradores ante las exigencias de sus puestos, aunque esta asociación disminuye en comportamientos vinculados con adaptación y colaboración. En apoyo a esta interpretación, Burga *et al.* (2023) destacan que la retroalimentación facilita la reflexión y orientación sobre el desempeño. Asimismo, Velásquez-Arteaga (2026) señala que evaluación, seguimiento y demás prácticas de talento humano contribuyen a mantener al personal alineado con los resultados individuales y organizacionales esperados.

Tabla 4. Resultados de las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores de la Extractora Quevepalma S.A.

Gestión del talento humano	Desempeño laboral	ρ	ρ^2
Planificación y organización del talento humano	Cumplimiento de funciones	0.926	0.858
	Calidad del trabajo	0.841	0.707
	Responsabilidad laboral	0.776	0.602
	Colaboración y adaptación	0.626	0.392
Capacitación y desarrollo	Cumplimiento de funciones	0.513	0.263
	Calidad del trabajo	0.477	0.228
	Responsabilidad laboral	0.580	0.336
	Colaboración y adaptación	0.418	0.175
Reconocimiento y compensación	Cumplimiento de funciones	0.690	0.476
	Calidad del trabajo	0.655	0.429
	Responsabilidad laboral	0.674	0.454
	Colaboración y adaptación	0.523	0.274
Evaluación y retroalimentación	Cumplimiento de funciones	0.915	0.837
	Calidad del trabajo	0.816	0.666
	Responsabilidad laboral	0.705	0.497
	Colaboración y adaptación	0.587	0.345

Fuente: Encuesta a colaboradores de la Extractora Quevepalma S.A. (2026)

Elaboración: Autoras

La Figura 1, refleja una relación positiva y fuerte entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de $\rho = 0.851$, una significancia de $p = 0.000$ y una proporción de variación compartida de $\rho^2 = 0.724$. La concentración ascendente de los puntos confirma una asociación consistente entre ambas variables, mientras el intervalo de confianza $IC = [0.779, 0.901]$ respalda la estabilidad de la relación observada en los colaboradores analizados. Dichos resultados, concuerdan con Berrocal-Soto (2022), quien analizó personal administrativo de instituciones educativas y encontró una relación directa y significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral,

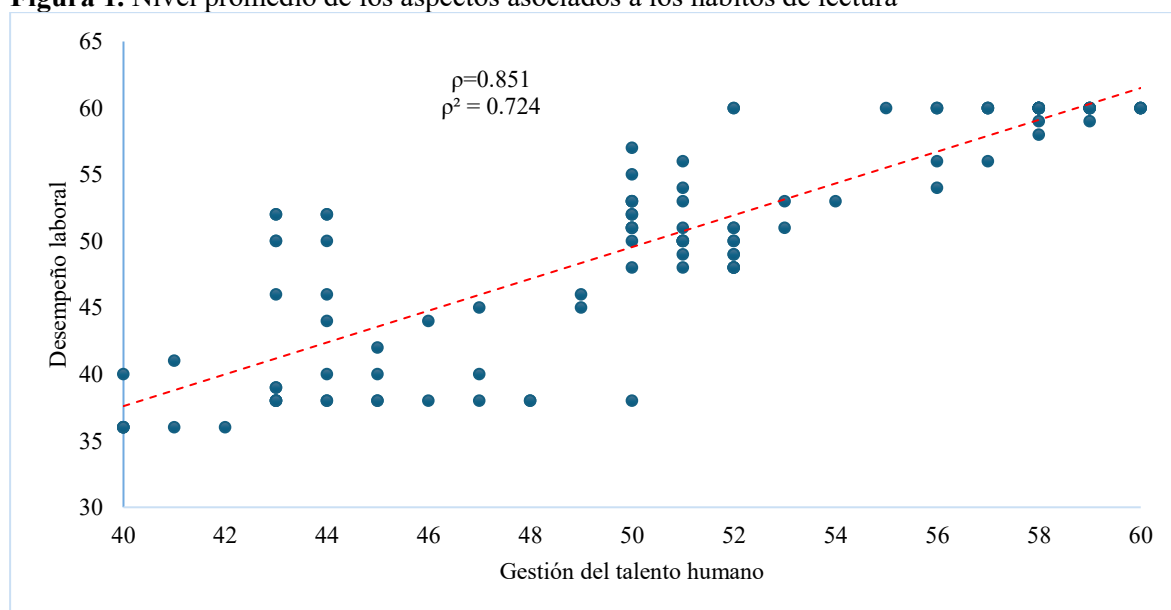


con Tau-b de Kendall = 0.763 y $p = 0.000$. El hallazgo respalda que una administración más organizada de selección, capacitación y desarrollo del personal puede acompañarse de mejores niveles de desempeño, por lo que la tendencia positiva observada en la Extractora Quevepalma S.A. mantiene correspondencia con evidencia empírica obtenida en otros contextos organizacionales.

Por otra parte, León y Villanueva (2025) reportaron una correlación positiva alta entre gestión del talento humano y desempeño laboral, con $Rho = 0.976$ y $p = 0.000$, además de asociaciones elevadas con calidad, eficiencia y eficacia. Asimismo, Inga *et al.* (2022) identificaron una relación significativa moderada entre gestión de recursos humanos y desempeño en trabajadores del sector salud, mostrando que la magnitud puede variar según el contexto institucional, aunque la dirección favorable de la asociación se mantiene.

La relación identificada aporta una base cuantitativa para orientar decisiones internas relacionadas con planificación del personal, capacitación, reconocimiento, compensación, evaluación y retroalimentación, priorizando aquellos componentes que presentaron asociaciones más estrechas con el desempeño laboral. Su utilidad institucional radica en disponer de evidencia propia de la Extractora Quevepalma S.A., capaz de apoyar ajustes en la gestión del talento humano y favorecer condiciones que contribuyan al cumplimiento de funciones, calidad del trabajo, responsabilidad, colaboración y adaptación de los colaboradores.

Figura 1. Nivel promedio de los aspectos asociados a los hábitos de lectura



Fuente: Encuesta a colaboradores de la Extractora Quevepalma S.A. (2026)

Elaboración: Autoras

CONCLUSIONES

La gestión del talento humano mostró prácticas favorables en capacitación, desarrollo y reconocimiento, con aceptaciones de hasta 100.00 % y 99.12 %, aunque planificación, compensación y retroalimentación presentaron mayores niveles de indiferencia, evidenciando una aplicación positiva pero todavía desigual entre los colaboradores de la Extractora Quevepalma S.A. Por otra parte, el desempeño laboral se caracterizó por valoraciones moderadamente favorables en cumplimiento de funciones, calidad del trabajo, responsabilidad, colaboración y adaptación, con respuestas de acuerdo entre 40.35 % y 53.51 %, aunque la presencia de desacuerdo e indiferencia reflejó diferencias relevantes en la forma como los colaboradores desarrollan sus actividades. Finalmente, la gestión del talento humano mantuvo una relación positiva, fuerte y estadísticamente significativa con el desempeño laboral, al obtenerse $p = 0.851$, $p = 0.000$ y $\rho^2 = 0.724$, confirmando que mejores valoraciones de las prácticas de talento humano se asociaron con mayores niveles de desempeño entre los colaboradores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alkhadim, G. (2022). Cronbach's alpha and semantic overlap between items: A proposed correction and tests of significance. *Frontiers in Psychology*, 13, 815490.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.815490>
- Alkhalailah, R., y Mjlae, S. (2023). The influence of human resource management practices on employee performance: A case study of Al-Balqa Applied University. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 279-290. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(1\).2023.24](https://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.24)
- Althubaiti, A. (2023). Sample size determination: A practical guide for health researchers. *Journal of General and Family Medicine*, 24(2), 72-78. <https://doi.org/10.1002/jgf2.600>
- Amin, A., y Mahmood, N. (2025). Synergising human resource management practices and employee performance in private universities. *International Journal of Business Performance Management*, 26(2), 250-269. <https://doi.org/10.1504/IJBPM.2025.144688>
- Batta, A., Bandameeda, G., y Parayitam, S. (2023). Human resource management practices, job satisfaction and performance: Evidence from transportation sector in India. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 19(1), 47-62.
<https://doi.org/10.1177/2319510X231166800>



- Becerra-Tantalean, S., Cruzado-Estela, Y., Rodriguez-Peralta, A., Ramirez-Sarango, E., y Tello-Vallejos, M. (2024). Compensaciones y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa comercializadora-Chiclayo. *Horizonte Empresarial*, 11(1), 33–46.
<https://doi.org/10.26495/c54g1a03>
- Berrocal-Soto, J. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en instituciones educativas. *Revista Educación*, 20(20), 96–105.
<https://doi.org/10.51440/unsch.revistaeducacion.2022.20.268>
- Burga-Vargas, V., Ortega-Cabrejos, M., y Hernández-Fernández, B. (2023). Retroalimentación formativa en el desempeño docente. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 99–112. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.500>
- Calvache, A., y Aguirre, G. (2026). Diagnóstico de la gestión del talento humano y del desempeño laboral en una empresa. *Star of Sciences Multidisciplinary Journal*, 3(2).
<https://doi.org/10.63969/g6524r61>
- Capili, B. (2021). Overview: Cross-sectional studies. *American Journal of Nursing*, 121(10), 59-62.
<https://doi.org/10.1097/01.NAJ.0000794280.73744.fe>
- Cash, P., Daalhuizen, J., y Hay, L. (2022). Sampling in design research: Eight key considerations. *Design Studies*, 78, 101077. <https://doi.org/10.1016/j.destud.2021.101077>
- Chicaiza-Caizaguano, E., Salazar-Aguilar, C., y Chávez-Yépez, H. (2023). Gestión del talento humano y el desempeño laboral: Caso de estudio “Lácteos Maribella”. *Religación*, 8(35), 2301002.
<https://doi.org/10.46652/rgn.v8i35.1002>
- Cid, J., y Baldovinos, I. (2025). Capacitación al personal y su influencia en el desempeño laboral. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(1).
<https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3368>
- Contreras, C., y Campa, R. (2022). Diseño instrumental y validación de un cuestionario para la competencia informacional en estudiantes universitarios. *Sinéctica, Revista Electrónica de Educación*, (59), e1428. [https://doi.org/10.31391/S2007-7033\(2022\)0059-015](https://doi.org/10.31391/S2007-7033(2022)0059-015)
- De La Cruz, Y., Espinoza, N., y De La Cruz, M. (2024). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de una empresa de agroquímicos. *SCIENDO*, 27(1), 99–103.



<https://doi.org/10.17268/sciendo.2024.015>

Demera, E., y Bravo, M. (2024). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Distrito 13D11 Salud, Ecuador. *Reincisol*, 3(6), 6211-6233.

[https://doi.org/10.59282/reincisol.V3\(6\)6211-6233](https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)6211-6233)

Díaz-García, O., Herranz-Aguayo, I., Fernández-De Castro, P., y Gómez-Ramos, J. (2022). Lifestyles of Spanish elders from supervened SARS-CoV-2 variant onwards: A correlational research on life satisfaction and social-relational praxes. *Frontiers in Psychology*, 13, 948745.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.948745>

Espinoza, V., y Cachipueno, V. (2024). El Sistema Integrado de Administración del Talento Humano, un enfoque en el Sector Público Ecuatoriano. *PODIUM*, (45), 33–52.

<https://doi.org/10.31095/podium.2024.45.3>

Figuerola-González, E., Tortolero-Portugal, R., Herrera-Soto, M., y Sotelo-Asef, J. (2024). Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la academia. *RAN - Revista Academia y Negocios*, 10(2), 210–225.

<https://doi.org/10.29393/RAN10-13GTER40013>

García-Guerra, J., Vimos-Buenaño, K., Esparza-Moreno, S., y Ramírez-Baldeón, N. (2024). Evaluación del desempeño del talento humano por competencias, estrategia para mejorar la productividad laboral. *Código Científico Revista de Investigación*, 5(1), 299–325.

<https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/n1/384>

Gorriti-Bontigui, M. (2025). La planificación estratégica de recursos humanos en las Administraciones públicas españolas del siglo XXI. *Documentación Administrativa*, (13), 10–32.

<https://doi.org/10.24965/da.11429>

Haro-Sarango, A., Proaño-Altamirano, G., Merino-Lema, G., y Niama-Játiva, J. (2025). Metodología de la investigación desde el enfoque cuantitativo, cualitativo y mixto. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(4), 4245-4261.

<https://doi.org/10.56712/latam.v6i4.4577>



- Herrera-Reyes, D., Figueroa-González, E., y Villarreal-Solís, F. (2022). La motivación y su correlación con el reconocimiento laboral enfocada en una empresa del sector hotelero de la ciudad de Durango, México. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 28(82), 294–314.
<https://doi.org/10.19136/hitos.a28n82.5273>
- Inga-Huayllani, G., Capcha-Huamaní, M., Fretel-Quiroz, N., y Condezo-Zarate, N. (2022). Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el sector salud, La Oroya–Junín. *Revista Científica en Ciencias de la Salud*, 1(1), 33–40. <https://doi.org/10.61324/csalud.2022.vol1i1.3>
- Jiang, J., Li, S., y Zhu, W. (2022). The trickle-down effect of managers' belief in the importance of human resource management practices on employee performance: Evidence from China. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 60(4), 814–831. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12340>
- Lara-Salinas, M., Condorcana-Gutierrez, P., y Moreno-Gavilanes, K. (2023). Evaluación del desempeño laboral y su influencia en el clima organizacional de los supermercados del cantón Latacunga. *MQRInvestigar*, 7(2), 736–764. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.2.2023.736-764>
- León, R., y Villanueva, R. (2025). Gestión del talento humano y desempeño laboral en una institución pública. *Impulso, Revista de Administración*, 5(9), 413–425.
<https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i9.93>
- Lovera, G. (2024). El proceso de atarquinamiento del río Pilcomayo apeligra la soberanía paraguaya. *Revista jurídica, Investigación en Ciencias jurídicas y Sociales*, 1(14), 157–174.
<https://doi.org/10.66744/1pww1f35>
- Maley, J., Dabić, M., Neher, A., Wuersch, L., Martin, L., y Kiessling, T. (2024). Performance management in a rapidly changing world: Implications for talent management. *Management Decision*, 62(10), 3085–3108. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2023-1162>
- Mendoza, M., Contreras-Cristán, A., y Gutiérrez-Peña, E. (2021). Bayesian analysis of finite populations under simple random sampling. *Entropy*, 23(3), 318.
<https://doi.org/10.3390/e23030318>
- Molina, A., y Coto, E. (2024). La motivación laboral como parte de la gestión empresarial para la productividad de la organización. *Revista Cuadernos de Administración*, 5(1), 37–43.
<https://doi.org/10.22458/cad.v5i1.56>



- Moreira-Saltos, B., Loor-Carvajal, G., y Sánchez-Briones, Y. (2024). El estrés laboral y su incidencia en el desempeño de los empleados de la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP de Manabí. 593 Digital Publisher CEIT, 9(5). <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.5.2605>
- Naranjo-Cabrera, C. (2024). Análisis y determinación de competencias clave para la optimización del desempeño laboral en el departamento de recursos humanos de la industria azucarera: caso de estudio de Valdez S.A., Milagro, Ecuador. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 8(5), 9153–9164. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14303
- Narvaez, M., y Tarazona, J. (2024). Gestión por competencia y desempeño laboral en una empresa prestadora de servicios en Huánuco, Perú. Gaceta Científica, 10(2), 88–95. <https://doi.org/10.46794/gacien.10.2.2204>
- Palacios-Serna, L., Cortez-Chavez, C., Cueva-Urra, M., y Ramírez-Ramírez, W. (2024). Reconocimiento del desempeño laboral como principio gerencial en el liderazgo organizacional. Revista de Ciencias Sociales, 30(1), 470–484. <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i1.41668>
- Pashanasi-Amasifuen, B., Gárate-Ríos, J., y Palomino-Alvarado, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, 12(3). <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pomaranik, W., y Kludacz, M. (2024). Talent management practices and other factors affecting employee performance in the public healthcare sector in Poland: An empirical study using structural equation modelling. BMC Health Services Research, 24, 1667. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-12169-4>
- Rojas, S., Ramírez, J., y Colan, D. (2024). Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de una clínica privada. SCIÉENDO, 27(2), 167–172. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2024.024>
- Sánchez, S., y Reina, J. (2024). Bienestar laboral empresarial y desarrollo profesional: el caso de una empresa bananera del Ecuador. Revista San Gregorio, 1(59), 1–10. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i59.2911>



- Simamora, B. (2022). Skala Likert, Bias Penggunaan dan Jalan Keluarnya. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 84-93. <https://doi.org/10.46806/jman.v12i1.978>
- Tenelema-Jiménez, I., Plua-Panta, K., Estrada-Hernández, J., y Cusme-Palma, C. (2024). Gestión del talento humano en las Pymes. *Religación*, 9(41), e2401201. <https://doi.org/10.46652/rgn.v9i41.1201>
- Torres, B., y Huamanchumo, H. (2024). Relación del feedback en el desempeño laboral en una empresa constructora. *Revista Científica en Ciencias Sociales*, 6, e601106. <https://doi.org/10.53732/rccsociales/e601106>
- Vaca-Zambrano, F., Loor-Carvajal, G., y Sánchez-Briones, Y. (2024). Evaluación del desempeño como parte de la gestión de recursos humanos en gobiernos municipales de la provincia de Manabí. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(3), 474–494. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.3.2457>
- Velásquez-Arteaga, M. (2026). Gestión de talento humano y desempeño laboral. *Revista Científica Desafío Organizacional*, 4(1), 12-19. https://doi.org/10.51260/desafio_organizacional.v4i1.616
- Vélez, G., y Veliz, M. (2024). Impacto de la política de capacitación de talento humano en el desempeño laboral en Aguima Shoes Cía. Ltda., cantón Cuenca. *MQRInvestigar*, 8(4), 4116–4139. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.4.2024.4116-4139>
- Vilca-Montalvo, A. (2024). Gestión por competencias y desempeño laboral en una empresa de Lima, 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 1079–1092. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12345
- Vilcape-Vilcape, W., Tocas-Bringas, C., y Mora-Barajas, J. (2024). Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en asociaciones sociales privadas de Lima Metropolitana. *Chakiñan, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 23, 224-241. <https://doi.org/10.37135/chk.002.23.10>
- Westland, J. (2022). Information loss and bias in Likert survey responses. *PLoS ONE*, 17(7), e0271949. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0271949>
- Yamashita, T. (2022). Analyzing Likert scale surveys with Rasch models. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100022. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100022>



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

<https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>

Zada, M., Manzoor, S., Irtameh, E., Al-Mannai, A., Khattak, A., y Salameh, A. (2024). Talent management intervention towards performance outcomes of Jordanian telecommunication companies: Mediating role of perceived organizational support. *BMC Psychology*, 12, 798.

<https://doi.org/10.1186/s40359-024-02225-3>

