

J-40402082-9

F
u
n
d
a
c
i
ó
n

A
u
l
a

V
i
r
t
u
a
l

Aula Virtual



Generando Conocimiento

<http://www.aulavirtual.web.ve>



ISSN: 2665-0398

Deposito Legal: LA2020000026

Vol. 7 Nº 15 Año 2026

Periodicidad Continua



REVISTA CIENTÍFICA AULA VIRTUAL

Director Editor:

- Dra. Leidy Hernández PhD.
- Dr. Fernando Bárbara

Consejo Asesor:

- MSc. Manuel Mujica
- MSc. Wilman Briceño
- Dra. Harizmar Izquierdo
- Dr. José Gregorio Sánchez

**Revista Científica Arbitrada de
Fundación Aula Virtual**

Email: revista@aulavirtual.web.ve

URL: <http://aulavirtual.web.ve/revista>



ISSN: 2665-0398

Depósito Legal: LA2020000026

País: Venezuela

Año de Inicio: 2020

Periodicidad: Continua

Sistema de Arbitraje: Revisión por pares. "Doble Ciego"

Licencia: Creative Commons [CC BY NC ND](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Volumen: 7

Número: 15

Año: 2026

Período: Julio 2026 – Diciembre 2026 (continua)

Dirección Fiscal: Av. Libertador, Arca del Norte, Nro. 52D, Barquisimeto estado Lara, Venezuela, C.P. 3001

La Revista seriada Científica Arbitrada e Indexada **Aula Virtual**, es de acceso abierto y en formato electrónico; la misma está orientada a la divulgación de las producciones científicas creadas por investigadores en diversas áreas del conocimiento. Su cobertura temática abarca Tecnología, Ciencias de la Salud, Ciencias Administrativas, Ciencias Sociales, Ciencias Jurídicas y Políticas, Ciencias Exactas y otras áreas afines. Su publicación es **CONTINUA**, indexada y arbitrada por especialistas en el área, bajo la modalidad de doble ciego. Se reciben las producciones tipo: *Artículo Científico* en las diferentes modalidades cualitativas y cuantitativas, *Avances Investigativos*, *Ensayos*, *Reseñas Bibliográficas*, *Ponencias* o *publicaciones derivada de eventos*, y cualquier otro tipo de investigación orientada al tratamiento y profundización de la información de los campos de estudios de las diferentes ciencias. La Revista **Aula Virtual**, busca fomentar la divulgación del conocimiento científico y el pensamiento crítico reflexivo en el ámbito investigativo.



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN AMÉRICA LATINA: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA (2021–2026)

HUMAN TALENT MANAGEMENT IN LATIN AMERICA: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW (2021–2026)

Tipo de Publicación: Artículo Científico

Área del Conocimiento: Ciencias Sociales y Aplicadas

Recibido: 19/05/2026

Aceptado: 20/06/2026

Publicado: 30/07/2026

Código Único AV: e757

Páginas: 1(265-284)

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.21702088>

Autores:

Judith Ancasi Castillo

Administración

Maestra en Administración de Negocios – MBA

 <https://orcid.org/0000-0002-4066-5811>

E-mail: janccasic@ucvvirtual.edu.pe

Afiliación: Universidad César Vallejo

País: República del Perú

Jose Chambi Rosa

Administración

Maestría en Derecho Penal

Maestría en Derecho Civil y Comercial

 <https://orcid.org/0000-0002-0862-450X>

E-mail: cchambiro@ucvvirtual.edu.pe

Afiliación: Universidad César Vallejo

País: República del Perú

Resumen

La gestión del talento humano (GTH) constituye un factor estratégico para el desempeño y la sostenibilidad de las organizaciones latinoamericanas; sin embargo, la evidencia científica disponible presenta enfoques dispersos y aplicaciones heterogéneas en sectores como educación, salud, gobiernos locales, PYMES y entidades públicas. En este contexto, el objetivo del estudio fue analizar las principales tendencias, enfoques y aportes sobre la gestión del talento humano en América Latina durante el período 2021–2026. Se desarrolló una revisión sistemática de literatura con enfoque cualitativo-comparativo, basada en el análisis de 35 investigaciones seleccionadas a partir de bases de datos académicas especializadas. Los estudios fueron organizados mediante matrices de sistematización y clasificados según temas de investigación y aportes principales. Los resultados evidencian que los temas más recurrentes se relacionan con la gestión del talento humano en el sector público, la evaluación del desempeño laboral, la gestión en instituciones educativas, las PYMES y la transformación digital. Asimismo, se identificó una convergencia significativa entre la gestión estratégica del talento humano y la mejora del desempeño organizacional. Entre los principales aportes destacan la necesidad de fortalecer la formación continua, implementar sistemas de evaluación del desempeño, incorporar competencias digitales y promover estrategias de atracción, retención e inclusión laboral. Del mismo modo, la transformación digital emerge como un eje transversal que redefine competencias, perfiles profesionales y modelos de gestión organizacional. Se concluye que la gestión del talento humano ha evolucionado hacia un enfoque estratégico orientado al desarrollo institucional, la innovación y la sostenibilidad organizacional. No obstante, persisten desafíos relacionados con la profesionalización, la adaptación tecnológica y la consolidación de modelos integrales de gestión en los distintos contextos latinoamericanos.

Palabras Clave

Gestión del talento humano, desempeño laboral, transformación digital, desarrollo organizacional, América Latina

Abstract

Human Talent Management (HTM) has become a strategic factor for organizational performance and sustainability across Latin America. However, the available scientific evidence remains fragmented across different sectors, including education, healthcare, public institutions, local governments, and small and medium-sized enterprises (SMEs). In this context, the objective of this study was to analyze the main trends, approaches, and contributions related to Human Talent Management in Latin America during the period 2021–2026. A qualitative-comparative systematic literature review was conducted based on the analysis of 35 studies retrieved from specialized academic databases. The selected studies were organized through systematization matrices and classified according to research themes and principal contributions. The findings reveal that the most frequently addressed topics include Human Talent Management in the public sector, performance evaluation, educational institutions, SMEs, and digital transformation. The review also identified a strong convergence between strategic Human Talent Management practices and improvements in organizational performance. Among the most significant contributions are the promotion of continuous professional development, the implementation of performance evaluation systems, the incorporation of digital competencies, and the development of talent attraction, retention, and inclusion strategies. Furthermore, digital transformation emerged as a cross-cutting dimension that reshapes professional profiles, organizational competencies, and management models. The study concludes that Human Talent Management has evolved from an administrative function into a strategic approach focused on institutional development, innovation, and organizational sustainability. Nevertheless, important challenges remain regarding professionalization, technological adaptation, and the consolidation of comprehensive management models across diverse Latin American contexts.

Keywords

Human Talent Management; Work Performance; Digital Transformation; Organizational Development; Latin America.

Introducción

En el contexto latinoamericano, la gestión del talento humano (GTH) presenta una problemática investigativa relevante: la dispersión conceptual y la falta de articulación entre enfoques teóricos y aplicaciones prácticas en distintos sectores organizacionales. Esta diversidad dificulta la consolidación de una base común que permita identificar con claridad los aportes predominantes y las líneas temáticas más desarrolladas entre 2021 y 2026, limitando la construcción de una visión integradora sobre el papel estratégico de la GTH en el desarrollo organizacional de la región. Sierra (2022) y Díaz & Torres (2022) definen la GTH como una estrategia orientada al desempeño laboral, mientras que Pozo & Oña (2023) la conciben como un conjunto de prácticas para atraer y retener talento en entornos competitivos. Esta variedad de definiciones, aunque enriquecedora, evidencia la necesidad de sistematizar los enfoques predominantes e identificar puntos de convergencia que contribuyan a fortalecer la producción científica y la toma de decisiones organizacionales en América Latina. Desde una perspectiva histórica, Paiva de Báez (2024) señala que la gestión del talento humano ha evolucionado desde funciones administrativas tradicionales hacia enfoques estratégicos orientados al desarrollo organizacional.

En el ámbito académico, Nuñez et al., (2025) destacan la importancia de controlar y evaluar la

GTH en universidades mediante estudios bibliométricos, mientras que Prado et al., (2024) abordan los retos que enfrentan las instituciones educativas ante el avance de las tecnologías de la información y la comunicación.

Los estudios revisados ofrecen definiciones complementarias que amplían el campo de acción de la GTH y permiten identificar tendencias temáticas. Briceño et al., (2023) la describen como un campo que articula liderazgo, cultura organizacional y procesos administrativos; Maricahua (2026) la vincula con la transformación digital y la adaptación de competencias; Reyes (2023) la presenta como una respuesta a los desafíos de la cuarta revolución industrial. Estas perspectivas reflejan la evolución de la GTH desde un enfoque tradicional centrado en la administración de personal hacia una visión estratégica orientada a la innovación y la sostenibilidad organizacional. Asimismo, González et al., (2023) sostienen que la gestión del talento humano constituye un componente esencial para el desarrollo empresarial y el fortalecimiento de la competitividad organizacional.

Otros enfoques destacan su papel en sectores específicos: Tenelema Jiménez et al., (2024) la consideran clave para la sostenibilidad en PYMEs; Jiménez et al., (2023) la abordan como herramienta de fortalecimiento institucional en el sector público; Álvarez et al., (2024) la relacionan con el

emprendimiento sostenible; Ramos & Aguilar (2021) la vinculan al rendimiento laboral; y Cedeño-Andrade & Looor-Carvajal (2023) la posicionan como motor del desarrollo organizacional en gobiernos locales. En paralelo, Espinoza & Anido (2025) proponen transitar hacia modelos de GTH basados en employer branding.

Estas definiciones permiten delimitar los aportes más frecuentes y establecer categorías temáticas para el análisis comparativo. Un aspecto crítico identificado en varias investigaciones es la limitada articulación entre la gestión del talento humano y los sistemas de evaluación del desempeño, especialmente en instituciones públicas y educativas. López & Santisteban (2025) evidencian que, aunque existen esfuerzos por implementar modelos de evaluación, estos suelen carecer de indicadores claros y retroalimentación efectiva. De igual modo, Trujillo et al., (2026) señalan que en el ámbito educativo latinoamericano persiste una brecha entre la formación docente y la gestión estratégica del talento, lo que afecta la calidad del servicio y la retención del personal. Por ello, esta investigación se justifica en la necesidad de organizar y comparar los aportes recientes sobre GTH en Latinoamérica, identificando vacíos temáticos y tendencias clave que contribuyan al fortalecimiento organizacional y orienten futuras decisiones académicas y prácticas. Asimismo, esta debilidad metodológica y operativa representa un

vacío temático que debe ser abordado en futuras investigaciones.

En este marco, el objetivo de este estudio es analizar los aportes y temas de investigación predominantes en el campo de la gestión del talento humano en organizaciones latinoamericanas entre los años 2021 y 2026, con el fin de identificar tendencias conceptuales, enfoques metodológicos y vacíos temáticos que permitan fortalecer el desarrollo organizacional y orientar futuras investigaciones en el contexto regional. Briceño et al., (2023) justifican esta necesidad mediante estudios bibliométricos que revelan escasa producción científica en ciertos sectores. Chala & Pulido (2023) y Martínez et al., (2022) refuerzan esta justificación al vincular la GTH con procesos de transformación organizacional.

En consecuencia, la pregunta que orienta esta revisión es: ¿Cuáles son los aportes y temas de investigación predominantes en la gestión del talento humano en organizaciones latinoamericanas entre 2021 y 2026?

Metodología

La selección de los artículos se realizó mediante un proceso sistemático compuesto por cinco etapas:

- 1) Búsqueda inicial en bases de datos académicas como Scopus y SciELO.

- 2) Aplicación de filtros temáticos centrados exclusivamente en la gestión del talento humano en contextos latinoamericanos.
- 3) Priorización de artículos publicados entre 2021 y 2026 para asegurar su actualidad.
- 4) Verificación de acceso abierto y disponibilidad de metadatos completos (título, autores, año, resumen, DOI o enlace).
- 5) Revisión manual de títulos y resúmenes para confirmar la pertinencia temática y metodológica.

La estrategia de búsqueda combinó términos en español e inglés relacionados con la temática de estudio mediante operadores booleanos. Entre los principales descriptores utilizados se incluyeron “gestión del talento humano”, “human talent management”, “human resource management”, “organizational performance”, “Latin America” y “organizational development”. Las búsquedas se realizaron mediante combinaciones de los operadores AND y OR para ampliar y refinar los resultados obtenidos. La ecuación de búsqueda general fue: ("gestión del talento humano" OR "human talent management" OR "human resource management") AND ("Latin America" OR "América Latina") AND ("organizational performance" OR "organizational development").

Este procedimiento permitió garantizar la relevancia científica y la comparabilidad entre los estudios seleccionados. Se excluyeron estudios

duplicados, documentos sin revisión por pares, publicaciones fuera del contexto latinoamericano, investigaciones que no abordaban directamente la gestión del talento humano y documentos cuyo texto completo no estuvo disponible.

Inicialmente se identificaron 83 registros potencialmente pertinentes a partir de las bases de datos Scopus y SciELO. Posteriormente, se eliminaron registros duplicados y se aplicaron criterios de inclusión relacionados con la claridad del enfoque en gestión del talento humano, la pertinencia para el contexto latinoamericano, la disponibilidad de información metodológica suficiente y la presencia de aportes teóricos o empíricos relevantes. Tras el proceso de cribado y evaluación de elegibilidad, se seleccionaron finalmente 35 estudios para el análisis.

Por país, se seleccionaron 10 investigaciones de Ecuador, 9 de Perú, 6 de Colombia, 4 de México, 3 de Venezuela, 2 de Bolivia, 1 de Argentina. Esta distribución permitió observar tanto particularidades nacionales como tendencias compartidas en la región. En conjunto, las 35 investigaciones aportan una visión integral sobre la gestión del talento humano en sectores como salud, educación, gobiernos locales, PYMEs y emprendimiento, destacando su papel estratégico en el desarrollo organizacional.

Para organizar la información se construyó una matriz de referencias en Excel, en la cual se

clasificaron los estudios por título, nombre de autor(es), año de publicación, aporte principal y referencia (DOI o enlace verificado). Esta matriz permitió identificar rápidamente los temas recurrentes, los enfoques metodológicos predominantes y la distribución geográfica de los estudios, facilitando el análisis comparativo y la elaboración de síntesis temáticas.

representación gráfica facilita la comprensión del rigor aplicado en la búsqueda, filtrado y análisis de los 35 artículos seleccionados, garantizando la trazabilidad y transparencia del procedimiento metodológico.

Resultados

Principales temas de investigación sobre la GTH

De los artículos seleccionados se han obtenido una serie de temas de investigación, los cuales fueron agrupados en 15 categorías. Cada una de ellas puede encontrarse en diferentes números de artículos (Ver Figura 2).

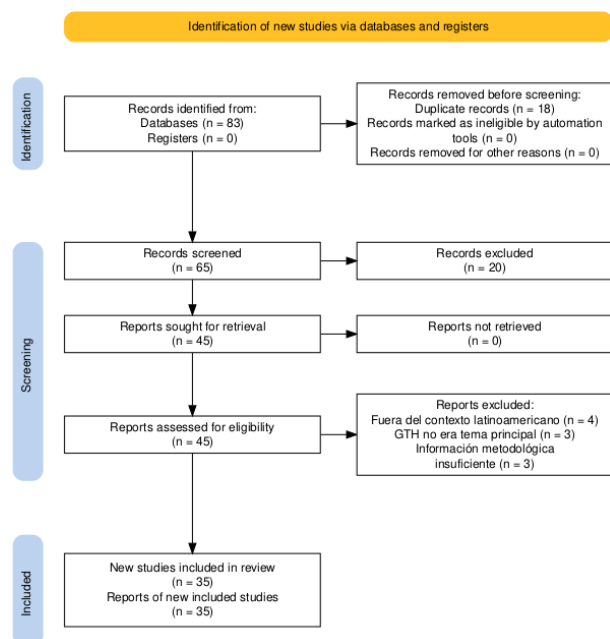


Figura 1. Diagrama PRISMA
Nota: Elaboración propia

La Figura 1 presenta el diagrama PRISMA que sintetiza el proceso metodológico seguido para la selección de investigaciones en esta revisión sobre gestión del talento humano en organizaciones latinoamericanas entre 2021 y 2026. Este esquema permite visualizar de manera clara y estructurada las etapas de identificación, cribado, evaluación de elegibilidad e inclusión final de los estudios, destacando los criterios aplicados en cada fase. La

Tema principal abordado	Cantidad de investigaciones
Gestión del talento humano en el sector público	8
Gestión del talento humano en instituciones educativas	4
Atracción, retención e inducción del talento humano	4
Gestión del talento humano en el sector salud/hospitalario	6
Gestión del talento humano en PYMEs	5
Transformación digital y talento humano	4
Evaluación del desempeño laboral asociado a GTH	6
Innovación organizacional y GTH	3
Inclusión laboral y diversidad en la gestión del talento humano	3
Gestión del talento humano en gobiernos locales (GAD)	3
Gestión del talento humano en el contexto postpandemia	3
Gestión del talento humano y emprendimiento sostenible	2
Revisión sistemática o bibliométrica sobre GTH	5

Tema principal abordado	Cantidad de investigaciones
Creatividad, motivación e innovación vinculadas al talento humano	2
Calidad de servicio y atención a la cliente vinculada a la GTH	1

Figura 2. Principales temas abordados

Nota: Elaboración propia

La gestión del talento humano en el sector público ha sido abordada como un eje estratégico para mejorar el desempeño institucional y la calidad de los servicios. Chalá & Pulido (2023) destacan cómo la innovación en la gestión pública permite optimizar procesos administrativos y fortalecer el compromiso laboral. Asimismo, Jiménez et al., (2023) analizan las perspectivas de GTH en el sector público, evidenciando desafíos en la profesionalización y retención del personal. Por otro lado, Figueroa et al., (2024) analizan el vínculo entre la GTH y el desempeño del personal administrativo en instituciones académicas, aportando evidencia sobre cómo la gestión estratégica del talento puede incidir en la eficiencia operativa del sector público educativo.

De esta forma, el ámbito educativo latinoamericano ha sido objeto de análisis en relación con la gestión del talento humano, especialmente en contextos postpandemia. Trujillo et al., (2026) realizan una revisión sistemática sobre GTH en educación, identificando la necesidad de fortalecer competencias pedagógicas y digitales. Baque & Cañarte (2023) profundizan en el impacto

del GTH en el desempeño docente, resaltando la importancia de la formación continua. En esta línea, Figueroa et al., (2024) examinan el vínculo entre la GTH y el desempeño laboral del personal administrativo en instituciones académicas. Asimismo, Nuñez et al., (2025) aportan una perspectiva bibliométrica sobre el control de la GTH en universidades, lo que permite identificar patrones de producción científica y áreas de mejora institucional.

La atracción y retención del talento humano se posicionan como factores clave para la sostenibilidad organizacional. Pozo & Oña (2023) realizan una revisión sistemática de literatura latinoamericana sobre estos procesos, destacando estrategias como el employer branding y los planes de carrera. Blacio et al., (2021) complementan este enfoque con un estudio sobre inducción en PYMEs ecuatorianas, evidenciando su impacto en la adaptación y productividad inicial. García et al., (2025) destacan el papel del marketing interno como mecanismo para fortalecer el compromiso organizacional en tiempos desfavorables, especialmente en sectores con alta rotación de personal.

Según esta figura, el sector salud presenta particularidades en la gestión del talento humano, especialmente en contextos hospitalarios. Araujo et al., (2021) analizan eventos adversos vinculados a la GTH en hospitales latinoamericanos, proponiendo

mejoras en protocolos y formación clínica. Vélez et al., (2025) refuerzan esta línea al vincular la GTH con la calidad y continuidad del servicio en instituciones de salud ecuatorianas. De manera complementaria, Cueva Jara (2023) evidencia que una gestión adecuada del talento humano influye directamente en el desempeño laboral del personal hospitalario.

Las pequeñas y medianas empresas enfrentan retos específicos en la gestión del talento humano, como la informalidad y la escasez de recursos. Tenelema Jiménez et al., (2024) abordan esta problemática en el contexto ecuatoriano, proponiendo modelos flexibles de gestión. Blacio et al., (2021) e Illares (2024) coinciden en que la profesionalización de la GTH en PYMEs mejora la retención y el clima organizacional. En este marco, García et al., (2025) aportan una perspectiva complementaria al analizar cómo el marketing interno puede convertirse en una herramienta clave para sostener el compromiso del talento humano en organizaciones con recursos limitados, como muchas PYMEs latinoamericanas.

La transformación digital ha reconfigurado las competencias requeridas en la gestión del talento humano. Maricahua (2026) realiza una revisión sistemática sobre cómo la digitalización impacta los procesos de selección, formación y evaluación. Reyes (2023) complementa esta visión al analizar las tendencias teóricas en América Latina frente a la

cuarta revolución industrial, destacando la urgencia de adaptar los perfiles profesionales. En esta línea, Prado et al., (2024) examinan los desafíos que enfrentan las instituciones académicas ante la incorporación de tecnologías de la información, subrayando la necesidad de rediseñar los modelos de GTH en entornos digitales.

La evaluación del desempeño laboral es una herramienta clave para la gestión estratégica del talento humano. Sierra (2022) propone un modelo sistemático que vincula la GTH con el rendimiento individual y colectivo. Bailón & Barros (2025) aplican este enfoque en el GAD de Quevedo, evidenciando cómo la evaluación permite identificar brechas y diseñar planes de mejora. En el ámbito académico, Figueroa et al., (2024) analizan la relación entre GTH y desempeño administrativo, destacando la importancia de contar con indicadores claros y procesos de retroalimentación efectiva. Complementariamente, Nuñez et al., (2025) abordan el control bibliométrico de la GTH en universidades, lo que permite evaluar la producción científica y orientar mejoras institucionales.

La innovación organizacional depende en gran medida de una gestión del talento humano orientada al cambio y la creatividad. Martínez et al., (2022) realizan un estado del arte sobre innovación y conocimiento en Latinoamérica, destacando el rol de la GTH en la generación de valor. Diviana & Victoria (2024) vinculan la GTH con la creatividad

organizacional, proponiendo entornos laborales que estimulen la innovación. En esta línea, Prado et al., (2024) analizan cómo los entornos académicos enfrentan el reto de las tecnologías de la información, subrayando la necesidad de rediseñar los modelos de GTH para fomentar la innovación institucional.

La inclusión laboral de grupos vulnerables es un componente ético y estratégico de la GTH. Pozo et al., (2021) analizan el impacto social de la inclusión de personas con discapacidad en Ambato, Ecuador, resaltando la necesidad de políticas inclusivas. Bermello & Giler (2024) abordan la diversidad en el sector salud, proponiendo enfoques adaptativos para mejorar el desempeño laboral. En este marco, mientras que Prado et al., (2024) sugieren que la transformación digital también debe considerar la accesibilidad y la equidad en los modelos de gestión del talento humano.

Los gobiernos autónomos descentralizados enfrentan desafíos específicos en la gestión del talento humano. López & Santisteban (2025) estudian el caso del GAD de Montecristi, evidenciando la relación entre GTH y desempeño institucional. Cedeño-Andrade & Loor-Carvajal (2023) analizan el desarrollo organizacional en Manabí, destacando la importancia de la planificación estratégica del talento. Asimismo, Nuñez et al., (2025) ofrecen herramientas de control bibliométrico aplicables a la gestión del talento en

instituciones públicas, especialmente en el ámbito universitario descentralizado.

La pandemia de COVID-19 generó transformaciones profundas en la gestión del talento humano. Cueva & Chaluisa (2021) analizan la reconfiguración empresarial en Latinoamérica, destacando la flexibilización laboral y el teletrabajo. Chalá Pabón (2024) aborda el caso de las florícolas, evidenciando cambios en las condiciones laborales y en la rotación de personal.

El emprendimiento sostenible requiere una gestión del talento humano orientada a la responsabilidad social y la innovación. Álvarez et al., (2024) vinculan la GTH con el desarrollo de emprendimientos resilientes en Latinoamérica, destacando la formación en valores y liderazgo ético. Reyes (2023) refuerza esta visión desde una perspectiva teórica regional. En este marco, Espinoza & Anido (2025) plantean que el employer branding puede fortalecer el posicionamiento de emprendimientos sostenibles, mientras que García et al., (2025) subrayan que el marketing interno contribuye a consolidar culturas organizacionales comprometidas con la innovación y la responsabilidad social.

Briceño et al., (2023) realizan un estudio bibliométrico que identifica tendencias, autores clave y vacíos temáticos. Pozo & Oña (2023) y Trujillo et al., (2026) complementan este enfoque con revisiones sistemáticas sectoriales en educación

y atracción de talento. En esta línea, Nuñez et al., (2025) aportan un análisis bibliométrico centrado en universidades, lo que permite identificar patrones de producción científica en el ámbito académico. Asimismo, Espinoza & Anido (2025) proponen una revisión bibliométrica orientada a variables clave en modelos de GTH, destacando el employer branding como tendencia emergente en la atracción de talento.

La creatividad y la motivación son dimensiones esenciales en la gestión del talento humano. Tuya et al., (2025) analizan su relación con el desempeño en hospitales públicos peruanos, proponiendo estrategias motivacionales. Diviana y Victoria (2024) destacan cómo la GTH puede fomentar entornos creativos que potencien la innovación organizacional.

Complementariamente, García et al., (2025) señalan que el marketing interno puede ser una herramienta eficaz para fortalecer la motivación y el compromiso en contextos organizacionales complejos.

La calidad de servicio en organizaciones latinoamericanas está estrechamente ligada a la gestión del talento humano. Ayay et al., (2021) evidencian cómo la capacitación, el liderazgo y la cultura organizacional influyen directamente en la percepción del cliente, proponiendo modelos integrales de GTH orientados al servicio. Además, Figueroa et al., (2024) vinculan la GTH con el

desempeño administrativo en instituciones educativas, lo que refuerza la relación entre gestión interna y calidad del servicio prestado.

Principales aportes o propuestas de investigación sobre la GTH

En cada una de las investigaciones analizadas se identificó una amplia variedad de resultados, conclusiones y aportes vinculados a la gestión del talento humano en organizaciones latinoamericanas. Asimismo, se detectaron diversas propuestas orientadas a mejorar procesos estratégicos en la GTH. Estos aportes fueron categorizados y clasificados según su frecuencia de aparición. Es decir, por cada categoría temática obtenida, se especifica el número de estudios en los que dicha propuesta está presente (Ver Tabla 1). En este marco, estudios como los de Nuñez et al., (2025) y Espinoza & Anido (2025) contribuyen a mapear el conocimiento disponible mediante análisis bibliométricos, lo que permite identificar patrones, vacíos temáticos y tendencias emergentes en la producción científica sobre GTH en América Latina.

Una constante de la vinculación entre GTH y desempeño laboral en los estudios revisados es la relación directa entre una gestión estratégica del talento humano y el rendimiento organizacional. Sierra (2022) propone que la GTH debe orientarse a resultados medibles, mientras que Bailón & Barros (2025) evidencian cómo esta relación se traduce en mejoras operativas en gobiernos locales. En el

ámbito académico, Figueroa et al., (2024) destacan que una gestión adecuada del talento influye directamente en el desempeño del personal administrativo.

Acerca de la profesionalización y formación continua del talento humano, diversos autores destacan la necesidad de fortalecer las competencias del personal mediante procesos de actualización permanente. Trujillo et al., (2026) lo abordan en el contexto educativo, y Bermello & Giler (2024) lo aplican al sector salud, resaltando su impacto en la calidad del servicio.

La implementación de modelos de evaluación del desempeño aparece como una propuesta recurrente. López & Santisteban (2025) aplican esta herramienta en el GAD de Montecristi, mientras que Ramos & Aguilar (2021) la vinculan con la mejora del rendimiento laboral en organizaciones públicas. En el ámbito académico, Figueroa et al., (2024) analizan cómo la evaluación del desempeño incide en la eficiencia del personal administrativo, mientras que Nuñez et al., (2025) proponen el control bibliométrico como mecanismo de seguimiento institucional en universidades.

La gestión del talento humano en el sector público requiere enfoques innovadores. Chalá & Pulido (2023) proponen modelos de liderazgo transformacional, y Jiménez et al., (2023) analizan cómo la GTH puede fortalecer la institucionalidad en Perú.

La transformación digital exige nuevas competencias en los equipos humanos. Maricahua (2026) realiza una revisión sistemática sobre este fenómeno, mientras que Reyes Aguiar (2023) analiza su impacto en la redefinición de perfiles profesionales en América Latina. Espinoza & Anido (2025) complementan esta visión al proponer el employer branding como estrategia para atraer talento digitalmente competente.

Pozo & Oña (2023) sistematizan las estrategias más efectivas para atraer y retener talento en organizaciones latinoamericanas. Blacio et al, (2021) complementan este enfoque con un estudio sobre inducción en PYMEs ecuatorianas.

La inclusión de personas con discapacidad y otros grupos vulnerables es abordada por Pozo et al., (2021), quienes analizan su impacto social en Ambato. Bermello & Giler (2024) refuerzan esta visión desde el sector salud, proponiendo políticas adaptativas.

De acuerdo con Briceño et al., (2023) aplican bibliometría para mapear tendencias en GTH empresarial. Pozo & Oña (2023) y Trujillo et al., (2026) utilizan revisión sistemática para identificar patrones temáticos y vacíos de investigación. A estos aportes se suman Nuñez et al., (2025), quienes realizan un estudio bibliométrico sobre GTH en universidades latinoamericanas, y Espinoza & Anido (2025), que analizan variables clave en modelos de gestión desde una perspectiva

bibliométrica orientada al employer branding. Estas metodologías permiten consolidar una base de conocimiento comparativo y orientar futuras investigaciones.

Por otro lado, Cueva & Chaluisa (2021) analizan cómo la pandemia reconfiguró la gestión empresarial en Latinoamérica. Chalá Pabón (2024) estudia el caso de las florícolas, evidenciando cambios en rotación y condiciones laborales. En este contexto, García et al., (2025) destaca el papel del marketing interno como estrategia para sostener el compromiso organizacional en tiempos desfavorables.

En el estudio de Álvarez et al., (2024) vincula la gestión del talento humano con el desarrollo de emprendimientos sostenibles, destacando la formación en liderazgo ético. En esta línea, Espinoza & Anido (2025) plantean que el employer branding puede fortalecer el posicionamiento de emprendimientos sostenibles, mientras que García et al., (2025) subraya que el marketing interno contribuye a consolidar culturas organizacionales comprometidas con la innovación y la responsabilidad social.

Según Cedeño-Andrade & Loor-Carvajal (2023) proponen modelos de desarrollo organizacional en gobiernos autónomos. Bailón & Barros (2025) y López & Santisteban (2025) evidencian cómo la GTH impacta directamente en la eficiencia institucional. En este marco, García et

al., (2025) aporta una perspectiva complementaria al examinar cómo el marketing interno puede fortalecer el compromiso organizacional en contextos institucionales complejos, mientras que Nuñez et al., (2025) propone herramientas de control bibliométrico aplicables a la gestión del talento en instituciones públicas, especialmente en el ámbito universitario descentralizado.

La gestión del talento humano se ha consolidado como un motor clave para la innovación organizacional en América Latina. Más allá de los aportes tradicionales, se reconoce su papel en la generación de conocimiento y en el diseño de entornos laborales que estimulen la creatividad. Martínez et al., (2022) destaca esta función en procesos de innovación institucional, mientras que Diviana & Victoria (2024) vinculan la creatividad con espacios estratégicamente gestionados. García et al., (2025) complementa esta visión al señalar que el marketing interno puede ser una herramienta eficaz para sostener el compromiso organizacional en contextos de cambio.

La calidad de servicio en organizaciones latinoamericanas está estrechamente ligada a la gestión del talento humano. Ayay et al., (2021) demuestra que factores como la capacitación, el liderazgo y la cultura organizacional influyen directamente en la percepción del cliente. En este sentido, García et al., (2025) destaca que el marketing interno no solo mejora el clima laboral,

sino que también impacta positivamente en la experiencia del usuario final. Figueroa et al., (2024) refuerza esta relación al vincular la GTH con el desempeño administrativo en instituciones educativas, lo que evidencia cómo la gestión interna repercute en la calidad del servicio prestado.

En el ámbito educativo, la revalorización del talento humano se ha convertido en una prioridad para mejorar los resultados institucionales, especialmente en contextos vulnerables. Trujillo et al., (2026) y Baque-Cantos & Cañarte-Quimis (2023) coinciden en que el fortalecimiento del talento docente es clave para elevar la calidad educativa. A estos aportes se suman Nuñez et al., (2025), quien analiza el control bibliométrico de la GTH en universidades.

En contextos rurales, la articulación entre la gestión del talento humano y los procesos administrativos adquiere una dimensión comunitaria. Vásquez (2024) analiza esta interacción en asociaciones agropecuarias, proponiendo modelos de liderazgo participativo y planificación estratégica.

Aporte principal	Numero de Artículos
Vinculación entre GTH y desempeño laboral	11
Necesidad de profesionalización y formación continua del talento humano	8
Implementación de modelos de evaluación del desempeño	7

Aporte principal	Numero de Artículos
Fortalecimiento de la gestión en el sector público mediante innovación y liderazgo	6
Incorporación de competencias digitales en la gestión del talento humano	5
Diseño de estrategias para atracción, retención e inducción del talento humano	6
Enfoque inclusivo en la GTH: discapacidad, género y diversidad	4
Aplicación de metodologías sistemáticas y bibliométricas para el estudio de GTH	5
Adaptación de la GTH a contextos postpandemia y transformación organizacional	4
Relación entre GTH y emprendimiento sostenible	3
Propuesta de gestión estratégica del talento en gobiernos locales (GAD)	4
Integración de la GTH con la innovación organizacional y creatividad	4
Mejora de la calidad de servicio mediante gestión del talento humano	2
Revalorización del rol del talento humano en instituciones educativas	3
Articulación entre GTH y gestión administrativa en asociaciones agropecuarias	3

Tabla 1. Frecuencia de las propuestas o aportes realizados en los artículos

Nota: Elaboración propia

Discusión

Los resultados evidencian que la gestión del talento humano constituye un factor determinante para el desempeño y la sostenibilidad de las organizaciones latinoamericanas. Sierra (2022) sostiene que la GTH debe concebirse como una estrategia orientada a potenciar el rendimiento laboral mediante la planificación, evaluación y

desarrollo de competencias, mientras que Ramos & Aguilar (2021) destacan que la adecuada administración del talento contribuye directamente al logro de objetivos institucionales. Estos hallazgos son consistentes con los resultados obtenidos por Bailón & Barros (2025), quienes identifican una relación positiva entre las prácticas de gestión del talento humano y la eficiencia organizacional en gobiernos autónomos descentralizados. En conjunto, la evidencia sugiere que la competitividad organizacional depende no solo de recursos financieros o tecnológicos, sino también de la capacidad para atraer, desarrollar y retener personal calificado (Cabrejos & Alva, 2024).

Asimismo, los estudios revisados muestran que la profesionalización y la capacitación continua representan elementos transversales en diversos sectores productivos. Trujillo et al., (2026) identifican que las instituciones educativas enfrentan dificultades para integrar procesos de formación permanente alineados con las necesidades actuales del entorno, mientras que Bermello & Giler (2024) encuentran resultados similares en organizaciones del sector salud, donde la actualización profesional incide directamente en la calidad de los servicios. De manera complementaria, Tenelema Jiménez et al., (2024) señalan que las pequeñas y medianas empresas requieren fortalecer continuamente las capacidades de sus trabajadores para responder a entornos altamente competitivos. La convergencia de estos

hallazgos permite inferir que la formación continua se ha convertido en un mecanismo estratégico para fortalecer la adaptabilidad organizacional y reducir las brechas de desempeño existentes en la región. Además, factores asociados al bienestar laboral y a los sistemas de compensación también influyen en la satisfacción y permanencia del talento humano dentro de las organizaciones (Martínez Martínez, 2024).

Otro aspecto relevante identificado en la literatura corresponde a la transformación digital y su impacto sobre la gestión del talento humano. Maricahua (2026) sostiene que la digitalización está modificando los procesos tradicionales de selección, capacitación y evaluación del desempeño, mientras que Reyes Aguiar (2023) argumenta que la cuarta revolución industrial exige nuevas competencias laborales y modelos organizacionales más flexibles. Estos resultados permiten interpretar que la transformación digital no constituye únicamente un proceso tecnológico, sino una transformación estructural que redefine las dinámicas laborales, las competencias requeridas y los modelos de gestión del talento humano en América Latina.

La revisión también evidencia una creciente preocupación por la inclusión laboral y la diversidad dentro de las organizaciones. Cedeño-Andrade & Loor-Carvajal (2023) plantean que la gestión del talento humano debe orientarse hacia modelos más

inclusivos que favorezcan la participación de distintos grupos poblacionales, mientras que Espinoza & Anido (2025) destacan la importancia del employer branding para atraer y retener talento en contextos cada vez más competitivos. Estas perspectivas sugieren que la inclusión ha dejado de ser únicamente un componente de responsabilidad social para convertirse en un factor asociado a la sostenibilidad organizacional, la innovación y la generación de valor. En consecuencia, las organizaciones que promueven entornos laborales diversos poseen mayores posibilidades de adaptación frente a escenarios cambiantes y complejos.

Finalmente, la evidencia revisada muestra diferencias significativas entre los sectores analizados. Mientras que las investigaciones desarrolladas en el ámbito público enfatizan la eficiencia administrativa, la evaluación del desempeño y el fortalecimiento institucional (Jiménez et al., 2023; Bailón & Barros, 2025), los estudios centrados en PYMEs destacan la innovación, la sostenibilidad y la retención del talento como factores prioritarios para la competitividad (Tenelema Jiménez et al., 2024; Álvarez et al., 2024). Por su parte, las investigaciones en instituciones educativas y organizaciones de salud priorizan la capacitación continua, la transformación digital y la mejora de la calidad del servicio (Prado et al., 2024; Bermello &

Giler, 2024). Estas diferencias evidencian que la gestión del talento humano no puede abordarse mediante modelos estandarizados, sino que requiere estrategias diferenciadas según las características, necesidades y objetivos de cada contexto organizacional.

Finalmente, pese al crecimiento sostenido de la producción científica sobre gestión del talento humano en América Latina (Torres, 2023), persisten vacíos importantes en la literatura. La mayoría de las investigaciones analizadas se concentran en estudios descriptivos y contextos específicos, siendo todavía escasas las investigaciones comparativas entre países, los estudios longitudinales y los análisis que integren tecnologías emergentes como inteligencia artificial, analítica de recursos humanos y automatización de procesos. Este escenario abre nuevas oportunidades de investigación orientadas a comprender cómo las transformaciones tecnológicas y organizacionales están redefiniendo la gestión del talento humano en la región y cuáles son sus implicancias para la sostenibilidad institucional a largo plazo.

Conclusiones

La gestión estratégica del talento humano tiene un impacto directo en el desempeño laboral, tanto en instituciones públicas como privadas. Su implementación mejora la productividad, fortalece el compromiso del personal y optimiza la eficiencia organizacional.

La formación continua y la profesionalización del talento humano son condiciones esenciales para la sostenibilidad institucional, especialmente en sectores vulnerables como educación, salud y PYMEs. La actualización de competencias permite enfrentar los desafíos postpandemia y adaptarse a entornos cambiantes.

La transformación digital ha reconfigurado los modelos de gestión del talento, exigiendo nuevas competencias, redefiniendo perfiles profesionales y promoviendo culturas organizacionales más ágiles e innovadoras. Esta tendencia atraviesa todos los sectores y demanda enfoques adaptativos.

La inclusión laboral y la diversidad se consolidan como dimensiones estratégicas de la GTH, no solo por su valor ético, sino por su capacidad de mejorar la cohesión interna, la empatía organizacional y la calidad del servicio. Incorporarlas como principios transversales fortalece el desarrollo institucional.

Referencias

- Álvarez, M. J. N., Bracho, O. A., & Acurero, M. T. (2024). Gestión del talento humano como factor clave para el emprendimiento sostenible. *Revista Temario Científico*, 4(2), 1–17. Documento en línea. Disponible <https://alinin.org/ojs/index.php/temariocientifico/article/view/162>
- Araujo-Rosero, O. L., Guerrero-Lasso, P. A., Matabanchoy-Tulcán, S. M., & Bastidas-Jurado, C. F. (2021). Revisión sistemática: eventos adversos y gestión del talento humano en el contexto hospitalario latinoamericano. *Universidad y Salud*, 23(3), 351–365.

Documento en línea. Disponible https://scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0124-71072021000400351

- Ayay, N. T. T., Vásquez, J. G., Ramirez-López, R., & Alvarado, G. D. P. P. (2021). Calidad de servicio en las organizaciones de Latinoamérica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1184–1197. Documento en línea. Disponible https://doi.org/10.37811/cl_rc.v5i1.320

- Bailón, J. C. V., & Barros, M. G. C. (2025). Gestión de talento humano y desempeño laboral de trabajadores del Gobierno Autónomo descentralizado (GAD) municipal de Quevedo. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(1), 1148–1163. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3407>

- Baque-Cantos, M. A., & Cañarte-Quimis, L. T. (2023). Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente. *Revista Ciencia & Sociedad*, 3(2), 99–111. Documento en línea. Disponible <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-privada-del-norte/metodologia-de-la-investigacion/art-gestion-del-talento-humano-en-el-desempeno-laboral-docente/71033946>

- Bermello, E. L. D., & Giler, M. A. B. (2024). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Distrito 13D11 Salud, Ecuador. *REINCISOL: Revista de Investigación Científica y Social*, 3(6), 6211–6233. Documento en línea. Disponible <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9903910>

- Blacio, J. H. A., Medina, J. S. B., & Fallú, K. M. G. (2021). Análisis de las estrategias de inducción del talento humano en las PYMEs de Quindé periodo 2020–2021. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(2), 20–37. Documento en línea. Disponible <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9279608>

- Briceño, J. C. P., Sarango, A. F. H., Fiallos, M. F. N., Jiménez, A. G. M., & Molina, P. G. R. (2023). Un estudio teórico y bibliométrico sobre la gestión del talento humano en el ámbito empresarial: tendencias, desafíos y perspectivas actuales. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(3), 1059–1075. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.56712/latam.v4i3.1131>
- Cabrejos, J. E. J. R., & Alva, J. E. R. (2024). Estrategias para mejorar la competitividad a través de la gestión del talento humano en organizaciones públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 6496–6503. Documento en línea. Disponible https://doi.org/10.37811/cl_rc.v8i4.6496
- Cedeño-Andrade, G. L., & Loor-Carvajal, G. I. (2023). La gestión del talento humano: factor clave en el desarrollo organizacional de los gobiernos autónomos descentralizados de la provincia de Manabí (Ecuador). *MQR Investigar*, 7(4), 1929–1944. Documento en línea. Disponible <https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/803>
- Chalá Pabón, A. G. (2024). Florícolas en Latinoamérica: rotación de personal y condiciones de trabajo. [Tesis de maestría, Universidad Internacional SEK]. Documento en línea. Disponible <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/5253>
- Chalá, E. T., & Pulido, S. J. (2023). Innovación de la gestión del talento humano en el sector público. *Revista Mexicana de Análisis Político y Administración Pública*, 12(23), 7–35. Documento en línea. Disponible <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9540136>
- Cueva Jara, C. G. (2023). La gestión del talento humano y el desempeño laboral del Hospital de Especialidades San Juan HOSPIESAJ S.A. de Riobamba. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Chimborazo]. Documento en línea. Disponible <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10717>
- Cueva, E. G. M., & Chaluisa, S. F. C. (2021). La gestión empresarial en la post pandemia: caso Latinoamérica. *Tesla Revista Científica*, 1(2), 28–44.
- Díaz, L. E. F., & Torres, E. S. N. (2022). Gestión del talento humano en las organizaciones. *Horizonte Empresarial*, 9(2), 10–24. Documento en línea. Disponible <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2318>
- Diviana, G. P. N., & Victoria, G. P. A. (2024). La gestión del talento humano y su relación con la creatividad e innovación en las organizaciones. *Revista Científica*, 6(3), 107–123. Documento en línea. Disponible http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-27862024000300107
- Espinoza, I. L., & Anido, L. S. (2025). Análisis bibliométrico de variables clave en los modelos de gestión del talento humano: ¿transitando hacia un enfoque de Employer branding? *European Public & Social Innovation Review*, 10, 1-16. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.31637/epsir-2025-2391>
- Figueroa González, E. G., Tortolero Portugal, R., Herrera Soto, M., & Asef, J. G. S. (2024). Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la academia. *RAN (Chillán)*, 10(2), 210-221. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/0.29393/RAN10-13GTER40013>
- García, F. C., Alvarado, T. E. G., & Lorenzo, P. C. (2025). Retos en la gestión del talento humano: el papel del marketing interno en tiempos desfavorables. *Suma de Negocios*, 16(34), 1-9. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.14349/sumneg/2025.V16.N34.A1>
- González, I. P. A., Arrieta, K. G., Orozco, W. H. O., Barreno, G. J. C., & Manjarrez, W. G. C. (2023). La gestión del talento humano como un aporte

- fundamental para el desarrollo de las empresas. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2), 3736–3749. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.867>
- Illares Aviles, S. M. (2024). Gestión de talento humano y su incidencia en el logro de los objetivos de las empresas de gestión de cobranzas. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Cuenca]. Documento en línea. Disponible <https://dspace.ucacue.edu.ec/items/dca53fc7-277f-478d-8cf7-6d8a3c236620>
- Jiménez, L. M. O., Jiménez, M. A. O., López, F. C., & Trigoso, J. A. C. (2023). Perspectivas de la gestión del talento humano en el sector público de Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(1), 277–288. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i1.39752>
- López, N. M. L., & Santisteban, M. E. M. (2025). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el GAD Municipal de Montecristi. *Ciencia y Desarrollo*, 28(2), 73–83. Documento en línea. Disponible https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Ciencia_De_sarrollo/article/view/3301
- Maricahua, J. T. (2026). Transformación digital y gestión del talento humano: revisión sistemática de evidencia científica 2020–2024. *Revista InveCom*, 6(2), 1–9. Documento en línea. Disponible https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00632026000202090
- Martínez Martínez, D. C. (2024). Impacto de la remuneración y la gestión del talento humano en el bienestar laboral en empresas privadas colombianas. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD]. Documento en línea. Disponible <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/65104/dcmartinezmarti.pdf>
- Martínez, A. L. P., Erazo, S. C. R., & Valencia, M. E. (2022). Gestión del conocimiento e innovación organizacional: estado del arte para Latinoamérica. *Dimensión Empresarial*, 20(1), 45–60. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.15665/dem.v20i1.3456>
- Nuñez Cruz, C. R., García Mera, S. M., & González Kadashinskaia, G. O. (2025). Human talent management control in universities: a bibliometric study. *Revista Venezolana De Gerencia*, 30(109), 319–334. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.52080/rvgluz.30.109.21>
- Paiva de Báez, G. I. (2024). Evolución histórica de la gestión del talento humano, año 2023. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(1), 992–1006. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1653>
- Pozo, L. T., & Oña, R. R. (2023). Gestión de la atracción y retención del talento humano en el siglo XXI: una revisión bibliográfica sistemática de la literatura latinoamericana. *593 Digital Publisher CEIT*, 8(3), 749–756. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.5281/zenodo.10012345>
- Pozo, L. T., Váscquez, V. H., Jiménez, V. S., Altamirano, C. M., & Quinteros, C. R. M. (2021). Gestión del talento humano en el contexto del impacto social de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el cantón Ambato, Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 7(2), 71–86. Documento en línea. Disponible <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8231803>
- Prado, K. V., Enriquez, E. L. J., Linderman, M. C. T., Narvay, J. H., Sobrino, M. D. R. C., & Martinez, S. R. C. (2024). La Gestión del Talento Humano en la Esfera Académica: Ante el reto de las tecnologías de la información y de la comunicación. *Visual Review. International Visual Culture Review/Revista Internacional de Cultura Visual*, 16(2), 41–52. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.62161/revvisual.v16.5196>
- Ramos, C. B. C., & Aguilar, J. G. B. (2021). La gestión del talento humano para un rendimiento

- laboral efectivo. *Polo del Conocimiento*, 6(11), 742–761. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3296>
- Reyes Aguiar, A. L. (2023). Gestión del talento humano en América Latina ante la cuarta revolución industrial: análisis de las tendencias teóricas entre 2018 y 2022. *Revista Impulso*, 5(9), 322–337. Documento en línea. Disponible <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/57873>
- Sierra, R. Y. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61–76. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>
- Tenelema Jiménez, I. E., Plua Panta, K. A., Cusme Palma, C. M., & Estrada Hernández, J. A. (2024). Gestión del talento humano en las PYMEs. *Religación: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 9(41), e2401201. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.46652/rgn.v9i41.1201>
- Torres, W. E. R. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 83–106. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2234>
- Trujillo Robles, P. L., Mendoza Cuzcano, J. S., Sallo Accostupa, V., & Zúñiga Peña, L. M. (2026). Gestión del talento humano en la educación latinoamericana: una revisión sistemática. *Revista InveCom*, 6(1), e601070. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.5281/zenodo.15499070>
- Tuya-Ramírez, D., Chumpitaz-Caycho, H. E., Espinoza-Gamboa, E. N., & Espinoza-Cruz, M. A. (2025). Relación entre gestión del talento humano, motivación y desempeño laboral en un hospital público peruano. *Revista Impulso*, 5(9), 322–337. Documento en línea. Disponible <http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sciarttext&pid=S2959-90402025000100322>
- Vásquez, J. M. M., Requejo, Y. D., Gálvez, J. B. B., Gálvez, M. I., & Campos, E. R. (2024). Gestión del talento humano y gestión administrativa en asociaciones agropecuarias del distrito de Chota. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(1), 3041–3046. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1815>
- Vélez, J. C. C., Garcia, T. N. F., Flores, M. A. D., & Robles, M. D. C. A. (2025). Gestión del talento humano en instituciones de salud: clave para la calidad y la continuidad del servicio. *Polo del Conocimiento*, 7(1), 1–20. Documento en línea. Disponible <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/10332/27150>