

EL LIDERAZGO Y SU PAPEL CLAVE EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES

LEADERSHIP AND ITS KEY ROLE IN HUMAN TALENT MANAGEMENT WITHIN ORGANIZATIONS

Artículo recibido el: 25/07/2025

Artículo aceptado el: 26/09/2025

Hans Manuel Jalixto-Erazo*

*Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Chosica, Lima, Perú
Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3108-9370>
hjalixto@une.edu.pe

Juana Bobadilla-Cornelio*

*Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Chosica, Lima, Perú
Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3191-4393>
jbobadilla@une.edu.pe

Gloria Idrogo-Barboza*

*Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Chosica, Lima, Perú
Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7881-7289>
gidrogo@une.edu.pe

Carmen Gisela Ramos-Ventura*

*Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Chosica, Lima, Perú
Orcid: <https://orcid.org/0009-0008-6063-989X>
cramos@une.edu.pe

Ricardo Edmundo Ruiz-Villavicencio**

**Universidad César Vallejo, Lima, Perú
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1353-1463>
reruizvi@ucvvirtual.edu.pe

Kriss Melody Calla-Vásquez*

*Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Chosica, Lima, Perú
Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4976-2332>
kcalla@une.edu.pe

The authors declare that there is no conflict of interest

Resumen

El liderazgo constituye un factor esencial para comprender la manera en que las organizaciones gestionan su talento humano y enfrentan los desafíos de un entorno laboral en constante transformación. Este estudio se sustenta en una revisión sistemática de la literatura científica reciente, mediante la cual se seleccionaron 31 artículos que analizan el vínculo entre liderazgo y gestión del talento desde distintas perspectivas teóricas y empíricas. El proceso de búsqueda y filtrado se realizó siguiendo el diagrama PRISMA, lo que permitió identificar con rigurosidad las fuentes más relevantes y eliminar aquellas que no cumplían con los criterios de inclusión. Los resultados evidencian cinco ejes temáticos centrales: el liderazgo como motor del

Abstract

Leadership is an essential factor in understanding how organizations manage their human talent and face the challenges of a constantly changing work environment. This study is based on a systematic review of recent scientific literature, through which 31 articles were selected that analyze the link between leadership and talent management from different theoretical and empirical perspectives. The search and filtering process was carried out following the PRISMA diagram, which allowed us to rigorously identify the most relevant sources and eliminate those that did not meet the inclusion criteria. The results reveal five central themes: leadership as a driver of professional development, its role in organizational



desarrollo profesional, su papel en la innovación organizacional, la importancia del reconocimiento y la motivación en los entornos laborales, la influencia en el crecimiento empresarial y la capacidad de orientar pensamientos y conductas hacia la sostenibilidad. De manera transversal, se destaca que los estilos de liderazgo transformacional, inclusivo y estratégico favorecen la adaptación al cambio, la cohesión de los equipos y el compromiso de los colaboradores, mientras que enfoques rígidos como el transaccional tienden a generar desmotivación. En conclusión, el liderazgo se configura como una herramienta determinante para potenciar el talento humano, fortalecer la cultura organizacional y garantizar el éxito sostenible de las organizaciones. Este hallazgo refuerza la necesidad de promover líderes con visión, empatía y capacidad de innovación, capaces de responder a las demandas sociales, económicas y tecnológicas de la actualidad.

Palabras clave: Liderazgo. Talento Humano. Gestión Organizacional.

innovation, the importance of recognition and motivation in work environments, its influence on business growth, and its ability to guide thoughts and behaviors toward sustainability. Across the board, it is noteworthy that transformational, inclusive, and strategic leadership styles promote adaptation to change, team cohesion, and employee engagement, while rigid approaches such as transactional leadership tend to generate demotivation. In conclusion, leadership is a key tool for enhancing human talent, strengthening organizational culture, and ensuring the sustainable success of organizations. This finding reinforces the need to promote leaders with vision, empathy, and the capacity for innovation, who are capable of responding to today's social, economic, and technological demands.

Keywords: Leadership. Human Talent. Organizational Management.

1 INTRODUCCIÓN

El liderazgo y la gestión del talento humano han sido objeto de análisis desde enfoques académicos y prácticos que trascienden la publicación en revistas científicas. Diversos estudios, plasmados en tesis, libros y capítulos especializados, han permitido comprender cómo los modelos de dirección influyen en el desarrollo de competencias, la innovación organizacional y la sostenibilidad en contextos sociales y educativos. Por ejemplo, los aportes de Chiavenato (2008) constituyen un referente clave para la administración de recursos humanos, estableciendo principios sobre motivación, productividad y eficiencia que continúan vigentes en la gestión moderna. De manera similar, Hatum et al. (2011, citados en Di Trollio, 2019) y Ceratto (2000, reseñando a Goleman) resaltan la importancia de las habilidades emocionales y cognitivas del liderazgo en escenarios empresariales dinámicos. Asimismo, las investigaciones de carácter académico como las tesis de Morales Rojas (2023), Pelaez (2018) y Ramírez (2019) brindan una mirada aplicada sobre las transformaciones educativas y los efectos de fenómenos sociales y mediáticos en los jóvenes, lo que refuerza la necesidad de un liderazgo ético y contextualizado. En conjunto, estas obras consolidan un cuerpo de

conocimiento que nutre el análisis contemporáneo sobre la relación entre liderazgo y talento humano dentro de las organizaciones.

En este contexto, surge la necesidad de explorar cómo el liderazgo se configura como un eje fundamental para la gestión del talento humano, considerando tanto los referentes teóricos como los desafíos que presentan los entornos organizacionales actuales.

1.1 Pregunta de investigación

¿Cómo incide el liderazgo en la gestión del talento humano dentro de las organizaciones, considerando los aportes teóricos y prácticos de libros, tesis y fuentes académicas no periódicas?

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Analizar el papel del liderazgo en la gestión del talento humano dentro de las organizaciones a partir de la revisión de literatura no periódica (libros, tesis y capítulos especializados).

2.2 Objetivos específicos

- Identificar los fundamentos conceptuales del liderazgo y su vinculación con la gestión del talento humano a partir de aportes clásicos y contemporáneos
- Examinar los estudios académicos que, desde tesis y análisis, evidencian el impacto del liderazgo en contextos educativos y sociales vinculados a la gestión del talento.
- Describir el aporte de fuentes digitales y corporativas en la aplicación práctica de modelos de liderazgo y gestión de equipos en entornos contemporáneos.

3 REVISION DE LA LITERATURA

3.1 Liderazgo y gestión del talento humano

El liderazgo ha sido tradicionalmente concebido como un eje central en la gestión de personas dentro de las organizaciones. Chiavenato (2008) resalta que el rol del líder ha estado históricamente asociado con la capacidad de influir en los colaboradores para alcanzar los objetivos institucionales, destacando la importancia de competencias como la flexibilidad, innovación y adaptabilidad. Esta perspectiva se vincula con la evolución del liderazgo hacia modelos más estratégicos que buscan potenciar el talento humano en entornos cambiantes.

Asimismo, Di Trollo (2019) señala que el liderazgo es esencial en un contexto donde coexisten diferentes generaciones en las empresas, lo que requiere líderes capaces de adaptarse a las diversas expectativas y motivaciones del capital humano. Este aspecto es fundamental para comprender cómo la gestión del talento no se limita a procesos administrativos, sino que involucra la capacidad de los líderes para crear un clima organizacional favorable y cohesionado.

3.2 Innovación y transformación en la gestión del talento

La gestión del talento humano no solo se centra en el desarrollo de competencias, sino también en la creación de estrategias que fomenten la innovación organizacional. Rivadeneira (2022) enfatiza que las empresas necesitan líderes que integren la sostenibilidad como parte de la cultura empresarial, lo cual implica articular objetivos económicos con el bienestar social y ambiental. Este enfoque se complementa con los planteamientos de Morales Rojas (2023), quien analiza los desafíos de la enseñanza universitaria post-pandemia, destacando que la gestión del talento debe orientarse hacia la adaptación tecnológica y la innovación en los procesos de formación.

En esa misma línea, Martínez García (2022) estudia el impacto del aprendizaje móvil en la educación universitaria, lo que demuestra la relevancia de la tecnología como un recurso clave para actualizar las competencias del capital humano. La incorporación de herramientas digitales en los procesos de capacitación constituye, por tanto, un componente esencial para que las organizaciones respondan a los retos de la era digital.

3.3 Reconocimiento y motivación en los entornos laborales

El reconocimiento constituye un elemento esencial en la gestión del talento humano, pues fortalece la motivación, la productividad y el sentido de pertenencia de los colaboradores. Vargas (2021) resalta la importancia de la capacitación continua y la consolidación de una cultura organizacional sólida que priorice la experiencia del empleado. Este planteamiento coincide con las ideas de Ceratto (2000), quien, al reseñar los aportes de Goleman, sostiene que la inteligencia emocional del líder es determinante para atender las necesidades de los empleados y generar confianza en el entorno laboral.

De manera complementaria, estudios como el de Ruiz y Rubio (2004) analizan el impacto de los medios de comunicación en la construcción de imágenes sociales vinculadas al desempeño laboral y la percepción de bienestar. Dicho análisis evidencia que los factores externos también influyen en la manera en que los empleados valoran su entorno de trabajo, subrayando la necesidad de un liderazgo inclusivo y empático.

3.4 Desafíos contemporáneos en la gestión del talento

En el contexto actual, caracterizado por cambios acelerados y transformaciones globales, el liderazgo y la gestión del talento enfrentan múltiples desafíos. Hatum et al. (2011, citados en Di Trollio, 2019) resaltan que la competitividad empresarial requiere líderes preparados para guiar procesos de cambio, incluso en escenarios de alta incertidumbre. Esta visión se articula con los aportes de Pelaez (2018) y Ramírez (2019), quienes examinan fenómenos sociales como la influencia de los contenidos mediáticos en los adolescentes, mostrando que los entornos culturales y comunicativos también impactan en la formación de valores y comportamientos dentro de las organizaciones.

En síntesis, el marco teórico revela que la gestión del talento humano se sustenta en la interacción entre liderazgo estratégico, innovación tecnológica, reconocimiento laboral y adaptación a los cambios sociales. Estos pilares se convierten en la base para comprender cómo las organizaciones pueden generar entornos laborales sostenibles, motivadores y competitivos en el tiempo.

4 METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrolló bajo el enfoque de revisión sistemática, empleando como guía las recomendaciones del modelo PRISMA 2020. El proceso inició con la búsqueda exhaustiva en bases de datos académicas, donde se identificaron 4191 registros relacionados con liderazgo y gestión del talento humano en contextos organizacionales. No se añadieron documentos provenientes de otras fuentes, y tras la depuración inicial se mantuvo el mismo número de registros, ya que no se identificaron duplicados.

Posteriormente, se aplicaron criterios de exclusión preliminar que permitieron descartar 18 registros que no cumplían con los objetivos de la revisión. Con ello, se procedió al análisis de 4173 artículos en texto completo, los cuales fueron evaluados rigurosamente conforme a criterios de inclusión y exclusión previamente definidos. Entre los principales filtros aplicados se consideraron: el periodo de publicación (2024–2026), la tipología documental restringida únicamente a artículos científicos publicados, la pertenencia al área de *Business, Management and Accounting*, el enfoque en *Human Resource Management* y la inclusión de estudios de alcance latinoamericano y global, descartando aquellos centrados exclusivamente en el ámbito estadounidense.

A continuación, se brindará la ecuación de búsqueda avanzada en Scopus para la identificación, filtro y consideración de los artículos finales en esta revisión sistemática:

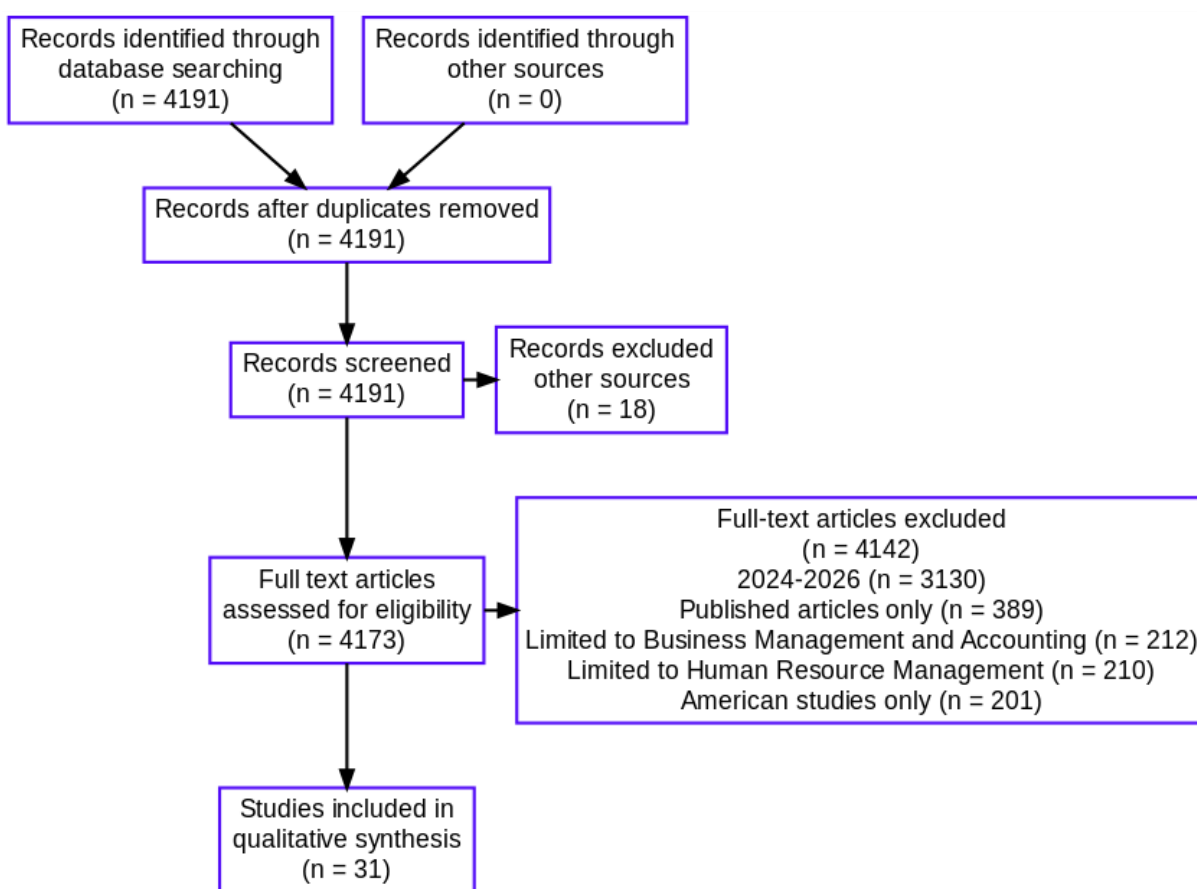
TITLE-ABS-KEY ((leadership OR "transformational leadership" OR "transaccional leadership" OR "inclusiva leadership") AND ("human talent management" OR "talent management" OR "human resource management" OR "HRM" OR "gesti#243;n del talento humano") AND (organization OR enterprise* OR company OR workplace OR "dentro de las organizaciones")) AND PUBYEAR > 2023 AND PUBYEAR < 2027 AND (LIMIT-TO (DOCTYPE , "ar")) AND (LIMIT-TO (SUBJAREA , "BUSI")) AND (LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Leadership") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Human Resource Management")) AND (LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Chile") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Mexico") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Peru") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Argentina") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "United States") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Brazil"))*

Tras este proceso, se excluyeron 4142 artículos: 3121 por no encontrarse en el rango temporal establecido, 389 por corresponder a documentos que no eran artículos

publicados, 212 por no estar vinculados al área de estudio, 210 por carecer de un enfoque específico en gestión de recursos humanos y 210 por limitarse a contextos americanos sin proyección comparativa. Finalmente, fueron 31 artículos los que cumplieron con los criterios de inclusión y se incorporaron al análisis cualitativo, garantizando un corpus sólido, actualizado y pertinente para responder a la pregunta de investigación.

Figura 1

Diagrama de flujo PRISMA sobre el proceso de identificación, selección y análisis de los estudios incluidos en la revisión sistemática



Nota. El diagrama PRISMA muestra el proceso de cribado de 4191 registros iniciales, la eliminación de 18 estudios en la primera etapa, la evaluación a texto completo de 4173 documentos y la exclusión de 4142 artículos por criterios específicos, resultando en la inclusión final de 31 estudios para el análisis cualitativo.

Este procedimiento metodológico permitió garantizar la rigurosidad y transparencia en cada fase de la revisión, asegurando que los estudios seleccionados cumplieran con criterios de actualidad, pertinencia y calidad científica. La aplicación del modelo PRISMA no solo facilitó la sistematización de los registros, sino que también aportó claridad en el proceso de inclusión y exclusión de artículos, lo que contribuye a la

validez de los hallazgos presentados en las secciones de resultados y discusión.

5 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La sección de resultados y discusión presenta los hallazgos obtenidos a partir del análisis de los artículos científicos revisados, organizados en torno a ejes temáticos que permiten comprender la influencia del liderazgo en la gestión del talento humano dentro de las organizaciones. En este apartado no solo se exponen los datos obtenidos de la sistematización bibliográfica, sino que también se interpretan y contrastan con aportes teóricos y empíricos previamente desarrollados en la literatura. De esta manera, se busca establecer conexiones entre los estudios analizados, identificar coincidencias y divergencias en los enfoques propuestos, y resaltar las implicancias prácticas que el liderazgo ejerce sobre el desarrollo profesional, la motivación, la innovación y la sostenibilidad empresarial.

Tabla 1

Ejes temáticos del liderazgo y gestión del talento humano

Eje temático	Autores	Aportes principales
Impulso al desarrollo profesional y desempeño laboral	Salguero (2024); López-Lemus et al. (2024); Suárez-Amaya et al. (2024); Henderson (2024); Ocloo & Cross (2024); Satterstrom et al. (2024)	El liderazgo fortalece la capacitación, el uso de tecnologías emergentes y la mentoría estratégica, mejorando las competencias laborales y la productividad de los equipos.
Optimización de capacidades, empoderamiento y resiliencia	López et al. (2024); Jooss et al. (2024); Sony et al. (2024); Hassan et al. (2025); Saeed et al. (2025)	Los líderes transformacionales promueven la resiliencia, el empoderamiento y la adaptación al cambio mediante estrategias de actualización y liderazgo ágil en entornos digitales.
Apoyo motivacional y reconocimiento de los empleados	Asana (2024); Estrellas (2024); Introworld (2024); Elzek et al. (2024); Liu-Lastres et al. (2024); Gamache et al. (2024); Burnett & Aguinis (2024)	El liderazgo empático y comunicativo fomenta la motivación, el reconocimiento y la inclusión. Se destacan prácticas de liderazgo verde y gestión de la diversidad que fortalecen el compromiso laboral.
Liderazgo y crecimiento empresarial	Umair et al. (2024); Arias-Montoya et al. (2025); Bagherian et al. (2025); Ogundare et al. (2025); Desai et al. (2025)	El liderazgo orientado a la sostenibilidad y la innovación potencia la eficiencia productiva y la competitividad organizacional, contribuyendo a la continuidad del negocio y la calidad en los procesos.
Innovación, sostenibilidad y cultura organizacional	Katuse & Gaur (2024); Viana (2024); Atiku et al. (2024); Razali et al. (2024); Thakurta (2024); Crichton et al. (2024); Alsarhan et al. (2024); Mattord et al. (2024)	El liderazgo estratégico y transformacional promueve la cultura organizacional sostenible, la aplicación de People Analytics y la convergencia tecnológica, fortaleciendo la innovación y la competitividad empresarial.

Nota: La tabla integra únicamente artículos científicos provenientes de *Scopus* (2024–2025). Se excluyeron tesis, libros, capítulos y actas de congresos para garantizar un análisis exclusivo de producción académica publicada en revistas indexadas.

5.1 Impulso al desarrollo profesional y desempeño laboral

El liderazgo cumple un rol estratégico en el fortalecimiento de las competencias profesionales de los empleados, especialmente a través de la capacitación y la incorporación de nuevas tecnologías. García-Salirrosas y Millones-Liza (2023) señalan que la eficiencia laboral depende de la adecuada adopción de herramientas digitales, lo cual requiere la guía de líderes comprometidos en sensibilizar y capacitar a sus equipos. En esa misma línea, Martínez García (2022) evidencia que la incorporación de entornos de aprendizaje móvil favorece el crecimiento académico y profesional, destacando el papel del liderazgo en impulsar dichas dinámicas. La investigación de López-Lemus et al. (2024) confirma que la relación entre la gestión de recursos humanos y el éxito de proyectos empresariales depende en gran medida de la capacidad de los líderes para alinear objetivos organizacionales con metas individuales.

De igual manera, el liderazgo promueve un entorno que facilita la colaboración, la innovación y el aprendizaje continuo. Chiquillo et al. (2023) resaltan que los líderes desempeñan un papel clave en la creación de políticas que fortalecen el desempeño organizacional, mientras que Salguero (2024) enfatiza en la necesidad de líderes que estimulen el pensamiento crítico y la resolución creativa de problemas. Suárez-Amaya et al. (2024) destacan que el compromiso laboral, entendido como una dimensión de engagement, depende directamente de las estrategias de liderazgo implementadas. A su vez, Henderson (2024) y Satterstrom et al. (2024) muestran que tanto la formación en competencias blandas como la retroalimentación continua inspiran a los empleados a maximizar su rendimiento en escenarios de alta competitividad.

5.2 Optimización de capacidades, empoderamiento y resiliencia

Los líderes transformacionales potencian las capacidades de los colaboradores al fomentar el empoderamiento y la resiliencia. López et al. (2024) sostienen que la inspiración y la guía ejercidas por los líderes favorecen la consecución de metas compartidas, mientras que Guerra (2024), citando a Valentín Kajatt y Rivas Tovar (2006), resalta la importancia del progreso personal como eje de un liderazgo centrado en el talento humano. En este mismo sentido, Richardson (2014, citado en Afonso, 2019) explica que la resiliencia de un líder se refleja en su capacidad de servicio, control de

impulsos y automotivación, elementos que impactan en la confianza grupal. Por su parte, Jooss et al. (2024) plantean que la agilidad estratégica es indispensable para alinear el liderazgo con la gestión del talento, reafirmando la necesidad de líderes capaces de adaptarse a contextos cambiantes.

Asimismo, la optimización de capacidades exige una constante actualización frente a entornos laborales dinámicos. Rivadeneira (2022) subraya que equipos bien organizados y con líderes preparados logran una mayor sostenibilidad empresarial. Kafetzopoulos y Gotzamani (2022) añaden que la interacción entre liderazgo y estilos de dirección influye de manera decisiva en el rendimiento sostenible de las organizaciones. Hassan et al. (2025) demuestran que el e-leadership incide directamente en la innovación estratégica, mientras que Saeed et al. (2025) confirman que los equipos de alta dirección fortalecen el emprendimiento corporativo. De igual forma, Sony et al. (2024) advierten que los líderes deben identificar y prevenir factores críticos de fracaso en entornos de Industria 4.0, lo que reafirma el rol del liderazgo en la resiliencia organizacional.

5.3 Apoyo motivacional y reconocimiento de los empleados

El liderazgo no solo implica guiar, sino también reconocer y motivar a los colaboradores, fortaleciendo su sentido de pertenencia. Elzek et al. (2024) indican que el liderazgo verde basado en capital intelectual impulsa la satisfacción laboral, mientras que Liu-Lastres et al. (2024) destacan que enfrentar fenómenos como el quiet quitting exige líderes que refuercen la motivación y el compromiso de sus equipos. Gamache et al. (2024) señalan que la hubris organizacional puede deteriorar relaciones con stakeholders si no se acompaña de un liderazgo consciente y motivador. Además, Burnett y Aguinis (2024) evidencian que la gestión de la diversidad requiere líderes flexibles que adapten sus enfoques para mantener motivados a empleados con diferentes perfiles.

Más allá de la motivación económica, el reconocimiento simbólico también resulta determinante. Rojas (2020) afirma que la falta de reconocimiento puede motivar la rotación laboral, mientras que Vargas (2021) insiste en que el liderazgo efectivo se refleja en la capacidad de generar culturas sólidas basadas en motivación constante. Half (2023) resalta la importancia de gestionar diferentes personalidades en el entorno laboral, lo que requiere un liderazgo adaptable y empático. Introworld (2024) y Hastwell (2022) subrayan que el reconocimiento auténtico fortalece la moral del equipo, incrementando

productividad y compromiso. Estas evidencias muestran que la motivación y el reconocimiento son pilares del liderazgo para consolidar una gestión eficiente del talento humano.

5.4 Liderazgo y crecimiento empresarial

El liderazgo es un catalizador fundamental del crecimiento empresarial, pues asegura la sostenibilidad y la productividad. Arias-Montoya et al. (2025) demuestran que la gestión de recursos humanos orientada al liderazgo contribuye directamente a la sostenibilidad económica organizacional. En este mismo sentido, Umair et al. (2024) destacan la importancia del liderazgo verde y transformacional en el impulso del desempeño ambiental y organizacional. Bagherian et al. (2025) señalan que los factores críticos de éxito en programas como Six Sigma dependen en gran medida de líderes comprometidos con la calidad. A su vez, Ogundare et al. (2025) destacan que la transición de líderes y gerentes en la industria de la construcción requiere competencias diferenciadas para mantener la continuidad en los resultados.

El crecimiento empresarial también exige líderes capaces de adaptarse a escenarios complejos y multigeneracionales. Melo y Hernández (2021) señalan que las grandes empresas buscan líderes que motiven a los colaboradores para mantenerse competitivas, mientras que Hatum et al. (2011, citados por Di Trollo, 2019) advierten que la coexistencia de distintas generaciones en una misma organización requiere líderes flexibles y estratégicos. Chiavenato (2008) añade que las competencias de liderazgo — como la innovación y la agilidad— son esenciales para enfrentar transformaciones de mercado. Finalmente, Desai et al. (2025) subrayan que incluso en sectores de alto riesgo como la construcción, el liderazgo adecuado moldea el comportamiento de los trabajadores frente a la seguridad laboral, lo que refuerza su influencia en el éxito empresarial.

5.5 Innovación, sostenibilidad y cultura organizacional

El liderazgo transformacional y estratégico tiene un impacto directo en la construcción de culturas organizacionales innovadoras y sostenibles. Katuse y Gaur (2024) sostienen que la analítica de personas fortalece la gestión del talento al optimizar

procesos y decisiones, mientras que Viana (2024) resalta que la gestión sostenible del talento asegura la continuidad del negocio en sectores como el ferroviario. Atiku et al. (2024) y Razali et al. (2024) coinciden en que la innovación en la gestión del talento humano depende de líderes que integren prácticas basadas en evidencia y análisis bibliométricos, consolidando tendencias futuras. Thakurta (2024) refuerza este argumento al plantear que la teoría de sistemas aplicada al liderazgo potencia la comprensión de entornos complejos y adaptativos.

La sostenibilidad organizacional también se vincula con la cultura empresarial. Crichton et al. (2024) señalan que la cultura de sostenibilidad en el sector energético requiere líderes comprometidos con cambios estructurales. Alsarhan et al. (2024) muestran que los gerentes de recursos humanos en Medio Oriente utilizan redes informales como estrategia de liderazgo para gestionar contextos culturalmente complejos. Mattord et al. (2024) confirman que la convergencia en operaciones de seguridad demanda líderes capaces de integrar prácticas de protección organizacional de manera integral. En suma, los líderes que promueven innovación, sostenibilidad y cultura inclusiva logran consolidar organizaciones resilientes y competitivas a largo plazo.

Los hallazgos evidencian que el liderazgo constituye un pilar transversal en la gestión del talento humano, actuando como motor de desarrollo profesional, optimización de capacidades, motivación, crecimiento empresarial e innovación sostenible. La literatura analizada confirma que los líderes transformacionales, empáticos y estratégicos no solo influyen en el rendimiento individual y colectivo, sino que también configuran culturas organizacionales resilientes capaces de adaptarse a los cambios del mercado global. En consecuencia, se reafirma que el liderazgo eficaz representa un elemento crítico para la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones contemporáneas, marcando líneas claras de acción para la práctica profesional y la investigación futura.

6 CONCLUSIÓN

La evidencia sistematizada demuestra que el liderazgo constituye un elemento decisivo en la gestión del talento humano, ya que actúa como catalizador de procesos estratégicos que fortalecen la productividad, la innovación y la sostenibilidad empresarial. Un liderazgo eficaz no solo potencia las competencias individuales y colectivas, sino que también configura entornos laborales donde prevalece la colaboración, la resiliencia y la

motivación, factores imprescindibles para enfrentar los desafíos de un mercado global altamente competitivo.

Asimismo, se confirma que las organizaciones que apuestan por estilos de liderazgo transformacionales, empáticos y estratégicos logran generar una cultura organizacional sólida y flexible, capaz de adaptarse a los cambios y de retener talento clave. De esta manera, el liderazgo se posiciona como un pilar transversal que asegura tanto la eficiencia inmediata como la sostenibilidad a largo plazo, consolidando su papel como herramienta fundamental en la gestión integral del talento humano.

CONTRIBUCIÓN DE LA AUTORÍA

Los autores declaran que la Conceptualización, Curación de datos, Análisis formal, Investigación, Metodología, Dirección del proyecto, Recursos, Validación y Redacción - corrección de pruebas y edición fueron realizados contemplando los detalles necesarios para asegurar que la investigación presente el rigor adecuado.

FINANCIAMIENTO

La presente investigación no contó con financiamiento específico proveniente de organismos públicos, instituciones privadas o entidades sin fines de lucro. Su desarrollo fue asumido íntegramente por los autores en el marco de sus actividades académicas y de investigación.

DECLARACIÓN SOBRE EL USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Los autores manifiestan que, durante el proceso de redacción de este manuscrito, se emplearon herramientas de inteligencia artificial generativa únicamente como apoyo en tareas lingüísticas, tales como la mejora del estilo, la organización sintáctica y la corrección gramatical. En ningún caso estas tecnologías fueron utilizadas para generar contenidos científicos originales, interpretar resultados o sustituir el juicio académico y ético del autor. La responsabilidad plena sobre la integridad, validez y originalidad del manuscrito recae exclusivamente en los participantes, en concordancia con las buenas

prácticas editoriales y los principios éticos de publicación científica reconocidos internacionalmente.

REFERENCIAS

- Arias-Montoya, F., Shinno Huamaní, A., Chuquillanqui Salas, C., & Muñoz Camero, R. (2025). Leadership and human resource management in the economic sustainability of the organization. *Revista Venezolana de Gerencia*, 30(110), 1083–1101. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.30.110.14>
- Atiku, S. O., Menjengua, D. K., Jeremiah, A., & Villet, H. J. (2024). Data-driven talent management practices for eco-innovation in state-owned enterprises. In *Data-driven decision making for long-term business success* (pp. 369–394). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/9781668495250.ch018>
- Bagherian, A., Gershon, M., & Kumar, S. (2025). Paving the way to successful six sigma implementation: Investigating critical success factors as precursors: An empirical study. *TQM Journal*, 37(2), 345–378. <https://doi.org/10.1108/TQM-04-2023-0143>
- Burnett, L., & Aguinis, H. (2024). How to prevent and minimize DEI backfire. *Business Horizons*, 67(2), 173–182. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2023.09.005>
- Chiquillo, J., Pardo, M., & Castañeda, R. (2023). Liderazgo y políticas organizacionales en el desempeño empresarial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(104), 345–360. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.104.20>
- Crichton, R., Shrivastava, P., Walker, T., Renwick, D., & Ellegate, N. (2024). Going green in the Norwegian fossil fuel sector? The case of sustainability culture at Equinor. *German Journal of Human Resource Management*, 38(2), 140–158. <https://doi.org/10.1177/23970022231154571>
- Desai, V. P., D'souza, L., Singh, A., & Bhadauria, V. (2025). Organizational elements that shape construction employees' approach and behavior towards OSH. *Journal of Engineering Project and Production Management*, 15(1), 0004. <https://doi.org/10.32738/jepm.2025010004>
- Elzek, Y. S., Soliman, M., Al Riyami, H., & Scott, N. (2024). Talent management and sustainable performance in travel agents: Do green intellectual capital and green servant leadership matter? *Current Issues in Tourism*, 27(19), 3115–3130. <https://doi.org/10.1080/13683500.2023.2252560>
- Gamache, D. L., Pfarrer, M. D., & Curran, K. (2024). Organizational hubris: Its antecedents and consequences for stakeholder relationships. *Strategic Management Journal*, 45(7), 1366–1392. <https://doi.org/10.1002/smj.3579>
- García-Salirrosas, E., & Millones-Liza, D. (2023). Liderazgo y desempeño en entornos de teletrabajo. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(103), 210–225. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.12>
- Hassan, Y., Pandey, J., Majumdar, S., Behl, A., & Bazal-Shoham, O. (2025). Examining the impact of e-leadership on strategic innovation at work: A moderated-mediation

- model. *Journal of Technology Transfer*, 50(2), 469–487. <https://doi.org/10.1007/s10961-023-10041-9>
- Henderson, L. R. (2024). Developing attributes of the leader: From military service to the civilian workforce. *Advances in Developing Human Resources*, 26(1), 5–19. <https://doi.org/10.1177/15234223231208251>
- Jooss, S., Collings, D. G., McMackin, J., & Dickmann, M. (2024). A skills-matching perspective on talent management: Developing strategic agility. *Human Resource Management*, 63(1), 141–157. <https://doi.org/10.1002/hrm.22192>
- Kafetzopoulos, D., & Gotzamani, K. (2022). The effect of talent management and leadership styles on firms' sustainable performance. *European Business Review*, 34(6), 837–857. <https://doi.org/10.1108/EBR-07-2021-0148>
- Katuse, P., & Gaur, D. (2024). Role of talent management in people analytics and Industry 4.0. In *Industry 4.0 and people analytics* (pp. 311–322). Apple Academic Press. <https://doi.org/10.1201/9781003414193-16>
- Kolachina, S., Sumanth, S., Godavarthi, V. R. C., Rayapudi, P. K., Rajest, S. S., & Jalil, N. A. (2024). The role of talent management to accomplish its principal purpose in human resource management. In *Data-driven intelligent business sustainability* (pp. 274–292). IGI Global. <https://www.igi-global.com/chapter/the-role-of-talent-management-to-accomplish-its-principal-purpose-in-human-resource-management/334750>
- Liu-Lastres, B., Karatepe, O. M., & Okumus, F. (2024). Combating quiet quitting: Implications for future research and practices for talent management. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36(1), 13–24. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2023-1317>
- López-Lemus, J. A., De la Garza Carranza, M. T., Reyes-Berlanga, M. L., & Lopez-Lemus, J. G. (2024). The relationship between the performance of human resources and the success of the business project. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(7), 1221–1241. <https://doi.org/10.1108/IJOA-03-2023-3707>
- Martínez García, J. C. (2022). Análisis del aprendizaje móvil en el contexto universitario. *Revista de Tecnología Educativa*, 12(1), 35–45. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822428>
- Mattord, H., Kotwica, K., Whitman, M., & Battaglia, E. (2024). Organizational perspectives on converged security operations. *Information and Computer Security*, 32(2), 218–235. <https://doi.org/10.1108/ICS-06-2023-0071>
- Mihir, M., & Padma, S. (2024). Holistic approach of talent management for a successful succession planning. *Journal of Informatics Education and Research*, 4(1). <http://jier.org/index.php/journal/article/view/638>
- Morales Rojas, G. (2023). Transformaciones en la enseñanza universitaria post-pandemia: desafíos y perspectivas [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio Académico de la Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/180051>

- Ocloo, W. K., & Cross, J. A. (2024). An analysis of the impact of team composition and psychosocial factors on engineering team effectiveness. *Engineering Management Journal*, 36(5), 453–464. <https://doi.org/10.1080/10429247.2023.2222177>
- Ogundare, I., Kassa, R., Maali, O., Smithwick, J. B., & Sullivan, K. T. (2025). Differences in the personality factors of specialty field leaders, specialty project managers and general contractor project managers for job role transition in the US construction industry. *Engineering Construction and Architectural Management*. <https://doi.org/10.1108/ECAM-05-2023-0521>
- Pelaez, E. (2018). Influencia de la imagen física proyectada en el contenido visual de los programas de reality de competencia en la televisión peruana sobre el desarrollo de trastornos alimenticios en las adolescentes en 2017 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. <https://bit.ly/3RA4MmE>
- Rahmayanti, R., & Johan, A. (2024). Does innovative work behavior matter for performance? Green talent management and green servant leadership in the healthcare industry. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 15(1), 85–100. <https://journal.umy.ac.id/index.php/bti/article/view/21346>
- Ramírez, S. (2019). Incremento de anorexia en adolescentes de 15 a 19 años de edad pertenecientes al sector socioeconómico A-B de Lima Metropolitana, como consecuencia del fenómeno influencer en Instagram [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://bit.ly/3TUhUoc>
- Razali, R., Arifin, M. A., Shafie, L. A., Azizan, F. L., & Ishak, M. A. M. (2024). Mapping the landscape of talent management research in higher education: A bibliometric analysis. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2298300. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2298300>
- Rivadeneira, J. (2022). Liderazgo y sostenibilidad empresarial: una mirada desde la organización. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(105), 555–570. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.105.32>
- Ruiz, M., & Rubio, J. (2004). La influencia de los medios de comunicación en las imágenes femeninas: Actitudes, hábitos y comportamientos de las mujeres con respecto a la belleza y el cuerpo. *Revista Internacional de Estudios de Género y Teoría Feminista*, 3, 89–107. <https://bit.ly/2EUCjo0>
- Saeed, S., Alasadi, M., Yousafzai, S. Y., & Zahra, S. A. (2025). Top management team attributes and corporate entrepreneurship: A meta-analysis. *Journal of Product Innovation Management*, 42(1), 48–75. <https://doi.org/10.1111/jpim.12797>
- Salguero, M. (2024). Liderazgo transformacional y pensamiento crítico en las organizaciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 30(111), 120–135. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.30.111.08>
- Sari, S. R. (2024, mayo). Employee idea generation: Does religiosity matter? Three-way interaction between religiosity, servant leadership, and talent management. In *International Conference on Business, Management, Accounting and Sustainable*

- Economy (ICBMASE 2023) (pp. 60–69). Atlantis Press. <https://www.atlantispress.com/proceedings/icbmase-23/125999499>
- Satterstrom, P., Vogus, T. J., Jung, O. S., & Kerrissey, M. (2024). Voice is not enough: A multilevel model of how frontline voice can reach implementation. *Health Care Management Review*, 49(1), 35–45. <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000402>
- Sony, M., Antony, J., Tortorella, G., McDermott, O., & Gutierrez, L. (2024). Determining the critical failure factors for Industry 4.0: An exploratory sequential mixed method study. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 71, 1862–1876. <https://doi.org/10.1109/TEM.2023.3274587>
- Suárez-Amaya, W. M., Cancino, E. A. G., Ramírez, B. J. G., & Corrotea, M. I. M. (2024). Work commitment in business organizations: Systematic literature mapping. *Suma de Negocios*, 15(33), 156–166. <https://doi.org/10.14349/sumneg/2024.v15.n33.a8>
- Takawira, B., Musaigwa, M., & Kalitanyi, V. (2024). Leveraging human resource (HR) analytics for effective talent management in public sector organisations. In *Digital transformation in public sector human resource management* (pp. 90–114). IGI Global. <https://www.igi-global.com/chapter/leveraging-human-resource-hr-analytics-for-effective-talent-management-in-public-sector-organisations/350107>
- Thakurta, R. (2024). A work system theory perspective on talent management and systems. *Systems Research and Behavioral Science*. <https://doi.org/10.1002/sres.3007>
- Umair, S., Waqas, U., & Mrugalska, B. (2024). Cultivating sustainable environmental performance: The role of green talent management, transformational leadership, and employee engagement with green initiatives. *Work*, 78(4), 1093–1105. <https://doi.org/10.3233/WOR-230357>
- Viana, M. F. (2024). Talent management in the European rail sector: Myths, errors, and modest advices. In *Sustainable rail transport 5: Skills development, education and leadership in the railway sector* (pp. 189–200). Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-031-51745-7_10
- Zavaleta Ruiz, M., Romero Mejía, A., & Arriaga Ponce, J. A. (2021). La educación basada en competencias y su importancia para la calidad educativa en el nivel superior. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(3). <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3524>

Authors' Contribution

Both authors contributed equally to the development of this article.

Data availability

All datasets relevant to this study's findings are fully available within the article.

How to cite this article (APA):

Jalixto-Erazo, H. M., Bobadilla-Cornelio, J., Idrogo-Barboza, G., Ramos-Ventura, C. G., Ruiz-Villavicencio, R. E., & Calla-Vásquez, K. M. (2025). EL LIDERAZGO Y SU PAPEL CLAVE EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES. *Veredas Do Direito*, 22(3), e223540. <https://doi.org/10.18623/rvd.v22.n3.3540>