



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2024,
Volumen 8, Número 5.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5

EL ÉXITO EMPRESARIAL: UN ENFOQUE EN LAS BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

**BUSINESS SUCCESS:
A FOCUS ON GOOD HUMAN TALENT MANAGEMENT
PRACTICES**

Jason Leonardo Mora Ortega

Universidad Nacional de Loja, Ecuador

Talia Elizabeth Riascos Eras

Universidad Nacional de Loja, Ecuador

Héctor Julio Salazar Cueva

Universidad Nacional de Loja, Ecuador

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.13962

El Éxito Empresarial: Un Enfoque en las Buenas Prácticas de Gestión de Talento Humano

Jason Leonardo Mora Ortega¹jason.mora@unl.edu.ec<https://orcid.org/0009-0000-1192-9841>

Universidad Nacional de Loja

Ecuador

Talia Elizabeth Riascos Erastalia.riascos@unl.edu.ec<https://orcid.org/0000-0001-7666-3212>

Universidad Nacional de Loja

Ecuador

Héctor Julio Salazar Cuevahector.salazar@unl.edu.ec<https://orcid.org/0009-0007-7507-7511>

Universidad Nacional de Loja

Ecuador

RESUMEN

El presente artículo analiza el éxito empresarial con un enfoque en las buenas prácticas de gestión de talento humano, tomando como referencia el estudio realizado en la Clínica Nataly de la Ciudad de Loja, mismo que tuvo como objetivo desarrollar una propuesta de gestión del talento humano encaminada a mejorar el rendimiento de sus colaboradores, se efectuó un diagnóstico de la situación actual del proceso de GTH, identificando sus puntos fuertes y las áreas de mejora. El enfoque de investigación es mixto, los métodos de investigación utilizados inductivo y deductivo, la población considerada fueron los 21 trabajadores de la clínica. Para el levantamiento de información se realizó una revisión bibliográfica, observación, entrevista y encuesta. Los principales resultados muestran las principales fases de GTH un 86% del personal reclutado por medio de recomendaciones, mientras que el 14% por un reclutamiento interno. Asimismo, el 57% del personal firmó un contrato de trabajo, mientras que un 43% no lo hizo, esto en cuanto al proceso de contratación. Además, la clínica no realiza capacitaciones ni valoraciones de puestos. Por lo tanto, se concluye que, para alcanzar el éxito empresarial, es importante aplicar prácticas efectivas de gestión de talento humano partiendo de un buen reclutamiento y selección del personal, contratación e inducción, así como realizar motivaciones, capacitaciones, valuación y evaluaciones de desempeño, acentuando con ello la importancia del recurso humano como principal activo de las empresas e incrementado el compromiso y satisfacción del personal.

Palabras clave: éxito, gestión, planificación, proceso, talento humano

¹ Autor principal

Correspondencia: jason.mora@unl.edu.ec

Business Success: A Focus on Good Human Talent Management Practices

ABSTRACT

This article analyzes business success with a focus on good human talent management practices, taking as reference the study carried out at the Nataly Clinic in the City of Loja, which aimed to develop a human talent management proposal aimed at. To improve the performance of its collaborators, a diagnosis of the current situation of the GTH process was carried out, identifying its strengths and areas for improvement. The research approach is mixed, the research methods used are inductive and deductive, the population considered was the 21 clinic workers. To collect information, a bibliographic review, observation, interview and survey were carried out. The main results show the main phases of the GTH, 86% of the staff hired through recommendations, while 14% through internal hiring. Likewise, 57% of the staff signed an employment contract, while 43% did not, this regarding the hiring process. Additionally, the clinic does not conduct training or job evaluations. Therefore, it is concluded that, to achieve business success, it is important to apply effective human talent management practices based on good recruitment and selection of personnel, hiring and induction, as well as motivation, training, assessment and performance evaluations, thus accentuating the importance of human resources as the main asset of companies and increasing the commitment and satisfaction of staff.

Keywords: success, management, planning, process, human talent

Artículo recibido 10 agosto 2024

Aceptado para publicación: 15 septiembre 2024



INTRODUCCIÓN

La gestión de talento humano se la define como una disciplina que busca dar cumplimiento a los objetivos organizacionales, como el crecimiento, competitividad y la productividad, al igual que los objetivos individuales de cada persona, como un buen salario, mejorar su calidad de vida, entre otros. Por ende, la importancia radica en que las empresas seleccionen a su personal que cumplan los requisitos que las mismas requieran y al mismo tiempo satisfagan las expectativas que tiene el recurso humano al ingresar a trabajar en una organización (Chiavenato, 2011).

En la actualidad las empresas u organizaciones están sujetas a grandes cambios para lo cual es necesario adoptar una gestión del talento humano eficiente, integrando a las empresas a las exigencias de un mundo globalizado y a los cambios tecnológicos aplicados en los mercados internos y externos (Zayas Barreras, 2020).

El objetivo de toda empresa u organización es tener éxito, por dicha razón la gestión del talento humano viene a ser fundamental para lograr este objetivo. Además, ayuda a aprovechar las diferentes potencialidades y cualidades que tiene cada individuo y así de esta manera generar aspectos positivos en la operación de cada actividad (Gaspar Castro, 2021).

Zayas (2020) en su investigación para determinar como la gestión del talento humano se convierte en una necesidad para el crecimiento de las Micro Pequeñas y Medianas Empresas, encontró que las mismas tienen interés por la práctica de la gestión del talento humano, ya que consideran que, si contratan personal adecuado para llevar a cabo sus funciones, se obtendría mayores resultados positivos, lo que contribuye a que estas empresas tengan una mayor participación en el mercado.

Farro y Nauca (2022) mencionan que en la actualidad no existe una adecuada gestión de talento humano, haciendo una diferenciación entre la gestión del talento humano y los recursos humanos, las cuales implican actividades como la inducción al nuevo personal, el pago de salarios, el control de asistencia al centro de labores, entre otros. Por otra parte, Gaspar Castro (2021) en su investigación para analizar la importancia de la gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el logro del éxito empresarial, identificó que el talento humano es un recurso fundamental para alcanzar el éxito empresarial, puesto que las empresas u organizaciones están conscientes de la importancia de llevar

acabo esta práctica, por lo que en la actualidad se han implementado la capacitación, el desarrollo y el fortalecimiento de cada cualidad del personal de una empresa, independientemente de sus actividades. Castro y Delgado (2020) mediante un estudio para determinar un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la empresa PEHCBM, descubrió que existe una aceptable GTH y el desempeño laboral por los colaboradores de la empresa, esto indica que mientras se realice una buena práctica de GTH existe una mejora en el desempeño laboral de cada colaborador.

Fajardo et al., (2020) mediante un estudio para describir la gestión estratégica del talento humano en el sector de la salud del Ecuador, determinó que este sector, está conformado por un sistema de GTH que involucra procesos inherentes al perfeccionamiento de la gestión interna y externa en las instituciones. Así también, se destaca la valoración en el funcionamiento y operatividad de las instituciones, en especial en los procesos de la selección, contratación, inducción, capacitación, compensación, condiciones laborales, desarrollo del personal, control y monitoreo de desempeño laboral de cada empleado.

Pérez et al., (2021) en su estudio para mejorar el modelo de gestión estratégica del Hospital General de Machala (HGM) y el apoyo a su formación del personal, encontró que el talento humano de HGM no es capacitado en las áreas que se desempeña o cumple sus funciones, por lo que se requiere de tiempo para realizar dicho proceso y esto ha ocasionado que la institución no logre cumplir con los objetivos establecidos para alcanzar el éxito organizacional.

Bajo este contexto se analiza el éxito empresarial desde un enfoque en las buenas prácticas de gestión de talento humano, puesto que en la actualidad las organizaciones no están dando cumplimiento a este proceso de una manera adecuada, lo que conlleva a una pérdida de competitividad, evitando que su personal este direccionado a cumplir con los objetivos institucionales. Con este antecedente, se realiza el presente estudio realizado en la Clínica Nataly de la Ciudad de Loja, mismo que tiene como objetivo desarrollar una propuesta de gestión del talento humano, mediante un diagnóstico de la situación actual del proceso de GTH, identificando sus puntos fuertes, áreas de mejora, las prácticas actuales, las necesidades y expectativas, posteriormente se diseña una propuesta alternativa de gestión del talento humano incluyendo estrategias y acciones específicas para mejorar los procesos de gestión de personal que se maneja en la clínica antes mencionada.

METODOLOGÍA

La presente investigación es de tipo exploratorio-descriptivo, con un enfoque mixto, utilizando tanto métodos cualitativos como cuantitativos para obtener una comprensión integral del objeto de estudio. Se emplearon los métodos inductivo y deductivo para analizar los datos recolectados. La unidad de estudio fue la Clínica Nataly, ubicada en la ciudad de Loja, y la población participante estuvo conformada por el director y los 21 trabajadores de la clínica, lo que permitió trabajar con el 100% de la población objetivo. Para la recopilación de datos se utilizaron dos herramientas principales: una entrevista estructurada al director de la clínica, con el objetivo de identificar las diferentes falencias en la gestión del talento humano, y una encuesta compuesta por 19 preguntas cerradas, de opción múltiple y de valoración, administrada de manera presencial a todos los empleados de la clínica. El tratamiento de los datos se realizó mediante una tabulación simple, considerando la frecuencia y los porcentajes obtenidos de cada respuesta. La interpretación y análisis de los resultados se realizaron utilizando tablas y gráficos estadísticos diseñados en Excel, y se empleó la matriz FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) para proporcionar un análisis estratégico de la gestión del talento humano en la clínica.

Durante la realización de esta investigación, se respetaron estrictamente los principios éticos. Se garantizó la confidencialidad de los participantes y la anonimidad de las respuestas. Todos los participantes fueron informados sobre los objetivos del estudio y proporcionaron su consentimiento informado antes de participar. Además, se aseguró que la participación fuera voluntaria y que los participantes pudieran retirarse del estudio en cualquier momento sin repercusiones negativas. En cuanto a los criterios de inclusión y exclusión, se incluyó a todos los empleados actuales de la Clínica Nataly, independientemente de su posición o antigüedad en la empresa, y se excluyó a cualquier persona que no estuviera empleada por la clínica en el momento de la recolección de datos o que no quisiera participar voluntariamente en el estudio.

A pesar de los esfuerzos por garantizar la exhaustividad y precisión del estudio, existen algunas limitaciones a considerar. Aunque se trabajó con el 100% de la población de la clínica, el tamaño total de la muestra es relativamente pequeño, lo que puede limitar la generalización de los resultados a otras instituciones de salud. Dado que la encuesta y la entrevista fueron administradas de manera presencial,

existe la posibilidad de sesgo de respuesta, donde los participantes pueden haber dado respuestas socialmente deseables en lugar de respuestas completamente honestas. Además, la investigación estuvo limitada por los recursos y el tiempo disponible para la recolección y análisis de datos. A pesar de estas limitaciones, la metodología empleada proporciona una visión valiosa y detallada de la gestión del talento humano en la Clínica Nataly, ofreciendo información crucial para el desarrollo de estrategias de mejora.

RESULTADOS

En el caso de estudio de la Clínica Nataly se identificó que actualmente posee fortalezas que parten desde una buena aceptación y conocimiento de la filosofía empresarial por parte de sus colaboradores, concretamente en la GTH cuentan con personal con alta experiencia, existe un buen clima laboral pues resuelven con facilidad y acierto los conflictos laborales. Por otro lado, las debilidades en la GTH se encuentran principalmente en las fases de reclutamiento y selección, puesto que no se aplican principios básicos para incorporar nuevo personal, finalmente la carencia de un plan de capacitación interno al personal puede estancar la motivación y cambios en el entorno de la empresa en un futuro.

Por lo tanto, las oportunidades que tiene la empresa para mejorar su GTH son variadas, al aplicar un proceso adecuado y técnico le permite atraer personal competitivo que puede refrescar con conocimientos nuevos a las actividades propias de la clínica, así también capacitar al personal cumple con dos funciones claves, por un lado, motiva al individuo a mejorar en su ámbito personal y también genera un mayor empoderamiento en la empresa. La implementación de manuales como el de inducción presentan una imagen de la empresa clara del funcionamiento de esta a las nuevas incorporaciones, estandarizando procesos y funciones.

Y por último están las amenazas, entre ellas el riesgo de pérdida de trabajadores al no existir una valoración del personal, lo cual conlleva a que el mismo no tenga deseos de superación y reducción en la productividad por falta de oportunidades y de programas de capacitaciones internos.

Los puntos fuertes de la clínica en cuanto al proceso de gestión de talento humano están en la fase de contratación debido a que se implementa varios tipos de contrato, así mismo en la fase de motivación puesto que la clínica felicita mediante charlas motivacionales al personal que realiza bien su trabajo y la evaluación de desempeño que ha tenido una aceptación buena por parte del personal.



En cuanto a las áreas que se debe mejorar son en los procesos de reclutamiento, debido a que solo se lleva a cabo reclutamiento de manera externa, además, en la fase de selección se debe aplicar todas las técnicas, en cuanto a la inducción, esta tiende a ser llevada de manera informal, por otra parte, está el proceso de capacitación y la valoración de puestos, estos no son implementados en la misma. En el caso de la capacitación, se debe enfocar en brindar al personal las habilidades y conocimientos específicos de acuerdo a su profesión, no solo basta con las charlas motivacionales para estimular o motivar al personal a realizar bien su trabajo.

En cuanto a las practicas actuales el proceso de reclutamiento se realiza mediante recomendaciones personales, siendo así que el 86% de los trabajadores se informaron de la vacante del puesto de trabajo por medio de conocidos y el 14% por avisos en las instalaciones de la clínica.

En lo que respecta al proceso de selección, se realiza mediante la revisión y análisis de las carpetas que presentan los postulantes, se identifica y analiza los mejores perfiles. Además, se identificó que se aplican pruebas de selección (psicométricas y de conocimientos) como parte del proceso de selección y de acuerdo al cargo al que postularon.

La clínica aplica contratos de trabajo de tiempo fijo, por tiempo indefinido, por temporada y por servicios ocasionales. Una vez contratado el personal, la clínica lleva a cabo el proceso de inducción, mismo que se lo realiza mediante recorridos por la clínica, presentaciones verbales y no se realiza la entrega de manuales de bienvenida.

Con respecto a la motivación, esta puede ser sentida de forma subjetiva por parte de los colaboradores, puesto que las mismas son percepciones individuales, es decir, necesidades, aspiraciones o valores de cada trabajador, como los salarios, permisos, el disfrute o deseo de superación y la motivación de ayudar a la sociedad.

La empresa se, mantiene al día con las capacitaciones propuestas por el ente rector de su sector que es el Ministerio de salud, permitiendo estar actualizados en procedimientos, normativas, etc. La frecuencia de capacitaciones es mensual, trimestral y anual en un 33% de forma similar; el medio de capacitación más utilizado es el presencial.

La medición del desempeño laboral no ha sido aplicada, en su totalidad a todos los colaboradores, sin embargo, en los casos que se han realizado lo califican en un 79% como excelente, siendo este un factor necesario de estandarizar para todos los integrantes de la empresa

En ese contexto, es necesario formalizar el proceso de reclutamiento para captar personal más competitivo, la necesidad de crear criterios claros y completos de las partes en la contratación, de crear un manual de bienvenida para facilitar el proceso de inducción a la clínica, las motivaciones deben ser constantes y programadas, la necesidad de crear un programa de capacitación, la implementación de un proceso de valoración de puestos, de llevar a cabo evaluaciones de desempeño a todo el personal con más frecuencia y programada y una vez habiendo cumplido con todos los procesos se debe de documentar para tener un respaldo que si se están cumpliendo con estas prácticas de GTH.

Finalmente, se diseñó una propuesta alternativa de gestión del talento humano para la Clínica Nataly, incluyendo estrategias y acciones específicas para el fortalecimiento y mejoramiento de los procesos de reclutamiento, selección, contratación, inducción, motivación, capacitación, valoración de puestos y desempeño laboral.

DISCUSIÓN

La gestión de talento humano en la clínica Nataly, se realiza de forma empírica. En los resultados se identificó que el proceso de reclutamiento se realiza mediante recomendaciones personales, la selección se realiza mediante la revisión y análisis de las carpetas, se aplican pruebas psicométricas y de conocimientos. Además, se aplica contratos de tiempo fijo, indefinido, por temporada y por servicios ocasionales, en la fase de inducción no se tiene establecido un manual de bienvenida, con respecto a la motivación, esta se da cumplimiento de manera subjetiva, no existen programas de capacitaciones internos, la valuación de puestos no es tomada en cuenta y la evaluación del desempeño laboral no ha sido aplicada en su totalidad a todos los colaboradores.

En lo expuesto anteriormente, la gestión de talento humano basado en prácticas o métodos empíricos, puede llevar a la clínica a tener diversas consecuencias que afecten a su éxito empresarial, por ende, es importante que se implementen prácticas de forma programada, estructurada y estratégica para mantener un buen desempeño laboral.



Así como lo indican Loaiza y Canahuire (2022) en su estudio para determinar el grado de relación de gestión del talento humano y la calidad de vida en el trabajo, describen que una buena práctica de GTH permite identificar las necesidades de los trabajadores para orientar el cumplimiento de las metas, los objetivos de la institución, así como los individuales y en cuanto más se fomente la productividad por medio de la motivación, compromiso y se genere un ambiente laboral apropiado aumentará el bienestar integral del trabajador en la institución.

Por otra parte, Martínez et al., (2020) en su estudio sobre las buenas prácticas de la gestión del talento humano para fortalecer el desempeño en las organizaciones, encontró que a pesar de que las personas son complejas, tienen distintas maneras de pensar y de actuar, el recurso humano es considerado el activo más valioso de una institución y es el generador de una ventaja competitiva para las organizaciones. Por ende, las empresas deben considerarlo como una fuente de desarrollo económico, ya que si se invierte en una buena práctica de GTH las empresas serán más productivas, esto debido a que con esta gestión se busca aprovechar todas las habilidades y conocimientos de cada trabajador.

Sin embargo, Iturralde et al., (2020) en su estudio para comprender la gestión del talento humano como factor determinante del éxito de las medianas empresas de la ciudad de Machala, encontró que estas consideran al recurso humano como el factor que contribuye a alcanzar el éxito empresarial. Además, la mayoría de las empresas están interesadas en aprovechar al máximo las habilidades y conocimientos basados en la experiencia, por ende, recalcan que es fundamental que se realicen buenas prácticas de GTH en especial que se impartan capacitaciones a todo el personal con el objetivo de perfeccionar su desempeño laboral y de mejorar sus conocimientos. Como lo indica Vallejo Chávez (2015) la capacitación del personal es el proceso de crear mejores aptitudes en las personas, prepararlas para que sean más productivas, que aporten a cumplir los objetivos empresariales e impactar en los comportamientos de las personas con la finalidad de mejorar su rendimiento y productividad.

Bajo el contexto de aquellas deficiencias encontradas en las distintas fases de la GTH, es fundamental que las empresas realicen el reclutamiento y selección del personal de una manera adecuada, ya que Chiavenato (2009) describe que estas prácticas permiten mejorar la eficiencia de la organización y el mejoramiento del desempeño humano.



Una vez contratada la persona, se debe proceder con la fase de inducción inicial, que según Amador Sotomayor (2016), es la actividad llevada a cabo por la organización con la finalidad de poder realizar una integración de la persona a la empresa en general y posterior a ello el área específica donde realizará sus actividades.

Además, se debe de implementar programas de motivación ya que, Según Gómez, Balkin, y Cardy (2008) indican que cuando existe motivación en una empresa, es probable que se lleguen a realizar todas las actividades y a explicar por qué el personal se encuentra motivado, satisfecho con lo que hacen en sus funciones y muy a gusto con sus puestos de trabajo. Asimismo, se debe de realizar valuaciones de puestos, así como lo indica Amador Sotomayor (2016) este proceso ayuda a identificar, definir, aclarar y ratificar las funciones del puesto, comprendiendo su alcance e impacto de manera general o en del área específica de la organización y por último se debe de aplicar las evaluaciones de desempeño a todo el personal, Vallejo Chávez (2015) describe que este proceso se encarga de medir el desempeño de un trabajador en base a las tareas que desempeña, las metas u objetivos que persigue, resultados conseguidos, habilidades y desarrollo potencial.

CONCLUSIONES

En la empresa objeto de estudio se aplica una GTH empírica, estas prácticas también se las evidencia en otras empresas, organizaciones o instituciones, lo que significa una deficiencia de práctica de GTH que impide el éxito empresarial.

A pesar de que algunas de las empresas sí reconocen la importancia de llevar a cabo la GTH aún enfrentan grandes desafíos para su correcta implementación. La falta de prácticas transparentes en los procesos de reclutamiento y selección conllevan a que exista alta rotación de personal y a tener dificultades para retener al recurso humano.

La capacitación del personal es un factor clave de la GTH que deben tomar en cuenta las organizaciones, la clínica al igual que otras instituciones descuidan este proceso por el hecho que les genera altos costos de inversión, dejando de un lado la importancia de llevar a cabo programas internos de capacitación o impulsar el aprendizaje externo, con el fin de tener personal con el suficiente potencial de conocimientos y habilidades que se requieren en la actualidad.

Las necesidades y expectativas que existe en relación son la gestión de talento humano en la clínica y en algunas de las empresas, es la de formalizar y mejorar el proceso de reclutamiento para captar personal más competitivo, de disponer la documentación que respalde el proceso de selección, la necesidad de crear criterios claros y completos para la contratación, crear programas internos de capacitación, la implementación de un proceso de valoración de puestos y el de ejecutar evaluaciones de desempeño a todo el personal con más frecuencia y programada.

En general, para alcanzar el éxito empresarial, es importante aplicar practicas efectivas de gestión de talento humano como una buen reclutamiento y selección del personal, contratación e inducción, así como realizar motivaciones, capacitaciones valuación y evaluaciones de desempeño. Con ello, las empresas no solo tendrán crecimiento, sino que también mejorara el compromiso y satisfacción del personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abad Ludeña (2017). *Gestión del Talento Humano en la Empresa de Servicios Exequiales Sueño Eterno de la Ciudad De Loja*. [Tesis Previa a la Obtención del Grado de Ingeniera en Administración de Empresas.] Repositorio Digital Universidad Nacional De Loja. <https://n9.cl/2wsi7>
- Amador Sotomayor, Alfonso (2016) *Administración de recursos humanos. Su proceso organizacional*. Universidad Autónoma de Nuevo León. ISBN 9786072705357
- Apolo Pérez, K. L., Álvarez Gavilanes, J. E., & Vicuña Matute, W. G. (2021). Gestión estratégica del talento humano en el Hospital General Machala. *CIENCIAMATRIA Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*. , 7(12).
<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/419>
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (Novena edición ed.). Mexico: McGRAW-HILL. <https://n9.cl/fm55x>
- Fajardo, T., Fajardo, H., & Pinto, L. (2020). Gestión Estratégica del Talento Humano en el Sector Salud de Ecuador . (47).<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673072>



- Farro Díaz, L. E., & Nauca Torres, E. S. (2022). Gestión del Talento Humano en las Organizaciones . *Revista científica Horizonte Empresarial*, 9(2), 10. <https://doi.org/10.26495/rce.v9i2.2318>
- Gaspar Castro , M. F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito. *Polo del Conocimiento*, 6(8), 318-329. doi:10.23857/pc.v6i8
- Gómez, Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS. Madrid: PEARSON EDUCACIÓN, S.A. doi:9788483224021
- Hanco Luza (2018). *Propuesta de Mejora del Proceso de Gestión del Talento Humano para Reducir el Índice de Rotación de Personal en el Área de Lectura de Medidores de la Empresa Candwi S.A.C., 2018.* [Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas] Repositorio Digital Universidad San Ignacio De Loyola. <https://n9.cl/puy8z>
- Iturralde Pull, K. D., Paltan Ajila, J. M., Ollague Valarezo, J. K., & Pacheco Molina, A. M. (2020). La Gestión del Talento Humano como factor determinante del éxito competitivo de las medianas empresas Machaleñas. 593 *Digital Publisher CEIT*, 5(6), 342-359. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.433>
- Loaiza Rojas, E., & Canahuire Montufar, V. (2022). Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento SEDACUSCO. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 10(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322022000100023&lang=es
- Martínez Aragón, C. L., Arellano González, A., & Carballo Mendivil, B. (2020). Las buenas prácticas de la gestión del talento humano para fortalecer el desempeño en las organizaciones . *Revista de Investigación en Ciencias Contables y Administrativas*, 5(2). <https://www.researchgate.net/publication/352226328>
- Ríos Escaleras, L. F. (2020). *Propuesta de modelo de gestión del talento humano para empresas del sector de comercialización de reactivos de laboratorio e insumos médicos.* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador] UASB-DIGITAL. <http://hdl.handle.net/10644/7457>



Vallejo Chávez, L. M. (2015). Gestión del talento humano (Vol. 17). Riobamba, Ecuador: Caracola Editores. <https://n9.cl/xy57t>

Zayas Barreras, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones . *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14). <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208>

