







Categoría: Congreso Científico de la Fundación Salud, Ciencia y Tecnología 2023

ORIGINAL

Human talent management in a commercial Mype company in northern Lima in the year 2023

La gestión del talento humano de una empresa Mype del rubro comercial en Lima Norte del año 2023

Jenny Jara-Valverde¹  , Gustavo Zarate-Ruiz¹  , Brian Meneses-Claudio¹  

¹Facultad de Administración y Negocios, Universidad Tecnológica del Perú. Perú.

Citar como: Jara-Valverde J, Zarate-Ruiz G, Meneses-Claudio B. La gestión del talento humano de una empresa Mype del rubro comercial en Lima Norte del año 2023. Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias 2023; 2:478. <https://doi.org/10.56294/sctconf2023478>

Recibido: 08-06-2023

Revisado: 07-08-2023

Aceptado: 09-10-2023

Publicado: 10-10-2023

ABSTRACT

With the aim of improving the processes of human talent management in an MSE company, a qualitative research was carried out. The interview technique was applied with a questionnaire instrument of semi-structured questions, with the participation of five participants. This was done based on the human talent management variable with the following categories: motivation, training, payment process and work environment. As a result of the investigation, certain shortcomings were found in the organization that are a priority to focus the company's path.

Keywords: Human Capital; Human Resources; Human Talent; People Management.

RESUMEN

Con el objetivo de mejorar los procesos de la gestión de talento humano en una empresa Mype se realizó una investigación de enfoque cualitativo. Se aplicó la técnica de entrevista con un instrumento de cuestionario de preguntas semiestructuradas, con la participación de cinco participantes. Esto se realizó en base a la variable de la gestión del talento humano con las siguientes categorías: motivación, capacitación, proceso de pago y ambiente laboral. Como resultado de la investigación se encontró ciertas falencias en la organización que son de prioridad para enfocar el camino de la empresa.

Palabras claves: Capital Humano; Recursos Humanos; Talento Humano; Gestión de Personas.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación es sobre la gestión del talento humano de una empresa Mype, ubicada en Lima Norte. Esta empresa Mype se dedica al rubro comercial (venta de artículos ferreteros y

seguridad industrial), con el largo de los años ha seguido manteniéndose en el mercado. Sin embargo, la carencia de un área de gestión de talento humano ha provocado ciertas fallas en los procesos de la organización.

De acuerdo con Vallejo (2015), la gestión del talento humano es el factor más importante para las organizaciones, pues requiere varios procesos que trabajen de manera equilibrada y óptima. Por ende, busca incrementar y vincular el recurso humano como disciplina para el desempeño y satisfacción de los objetivos organizacionales.

Por consiguiente, considero importante la gestión del talento humano en la empresa Mype de Lima Norte, pues a pesar que ha sabido mantenerse en el rubro, aun no tiene la destreza adecuada para mantener a sus colaboradores, brindándoles la seguridad y la tranquilidad que toda persona requiere. Por ello, el siguiente trabajo tiene como objetivo analizar el impacto de la gestión del talento humano de una empresa Mype ubicada en Lima Norte del año 2023. Considerando cuatro puntos clave para el desarrollo de esta investigación, se tomará como punto de inicio la motivación, el ambiente laboral, las capacitaciones y el proceso de pago al personal. Esto con el fin de conocer la importancia que tienen dentro de la organización y de cómo influye en la gestión del talento humano. Asimismo, la metodología utilizada es de enfoque cualitativo, utilizando el instrumento de la entrevista. A través del listado de preguntas, se obtendrá información relevante que será de apoyo para la estructura del trabajo.

Además, se realizó las revisiones literarias de diversas fuentes que van a permitir obtener un panorama más amplio de la gestión del talento humano, teniendo una comparación de cómo se está llevando en otras empresas y qué importancia le dan las organizaciones a este tema.

Estamos en un tiempo donde la tecnología avanza, donde los procesos evolucionan, donde las empresas exigen personal altamente calificado. La cual es importante los colaboradores son la base de crecimiento de toda organización y se requiere colaboradores comprometidos. Sin embargo, también es responsabilidad de las empresas de contribuir con sus colaboradores con una adecuada gestión de personas, estrategias que fomente el trabajo en equipo. (Velásquez y Cruz, 2022)

Finalmente, a través de todo el desarrollo de la investigación podrán conocer el aporte que se va realizar para mejorar el impacto de la gestión del talento humano de una Mype.

Las Mypes son parte importante para el Perú, teniendo como desafío diversos factores dentro de la organización para el crecimiento de la empresa. Por ende, el proceso de pago del personal es una responsabilidad que se debe pagar de manera oportuna y no fuera del cronograma establecido en toda organización. (Recurso Humano La Productividad, 2016.) Asimismo, los empleadores exigen más eficiencia, pero ante un ambiente laboral inadecuado no demuestran todo su potencial.

Según Comex Perú, en el 2021 las Mypes han tenido una representación del 96 % de las organizaciones en el país y han empleado un 43 % de la población activa. (Comex Perú, 2021)

Además, otro dato relevante es que la mayoría de las Mypes están formadas de manera familiar, siendo este otro punto importante porque se está gestionando las áreas de talento humano de forma empírica.

Por consiguiente, los diversos problemas presentados son rotación de personal, errores en los procesos de gestión, no hay un personal capacitado, las áreas trabajan de manera independiente sin ningún objetivo en común.

OBJETIVO

Determinar el impacto de la gestión del talento humano de una empresa Mype del rubro comercial del año 2023.

MÉTODOS

Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo de investigación fue de tipo básico; según Arias y Covinos (2021), esta investigación también es conocida como investigación pura, es decir no busca resolver un problema de manera

inmediata, sino, dejar como precedente o fuente teórica para comenzar otros tipos de investigación. Para ello, realizaremos un análisis de la gestión del talento humano en una empresa del rubro comercial en la zona de Lima Norte.

De la misma manera OECD (2015), señala que la investigación básica se fundamenta en trabajos experimentales o fuentes teóricas con la finalidad de obtener nuevos conocimientos de aquello que observamos de nuestro entorno acerca del estudio de casos.

Asimismo, el enfoque del trabajo de investigación de cualitativo, pues se analizará la variable de la gestión del talento humano dentro de una empresa Mype del rubro comercial. Para Hernández et al. (2014) el enfoque cualitativo es la recolección y análisis de los datos que serán de apoyo para reforzar las preguntas de investigación, dicho enfoque se utiliza métodos de recolección de datos como la entrevista, la observación y el análisis de los documentos.

De la misma forma Guerrero (2016) señala que la investigación Cualitativa se basa en comprender aquellos fenómenos que se van analizar, pues va permitir conocer a más detalle la perspectiva de los participantes a través de su entorno, para este caso de estudio su entorno es su lugar de trabajo.

Por consiguiente, es importante para el desarrollo de nuestra investigación porque esto permitirá tener un panorama más amplio sobre la situación de los participantes vinculados con la gestión del talento humano y sus categorías.

Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Para la realización del trabajo de investigación se utilizó la variable de estudio la Gestión del talento humano, la cual es un factor importante y que influye en las decisiones de toda organización. Para ello, dicha variable tendrá de apoyo categorías que den soporte a la estructura de nuestras preguntas abiertas. El primer lugar, la categoría motivación cuenta con las subcategorías destrezas y trabajo en equipo esto nos servirá para poder conocer la integración de los integrantes de la empresa y la forma que se desenvuelven en su puesto de trabajo. En segundo lugar, tenemos a la categoría capacitación que cuenta con las subcategorías habilidades y conocimientos esto ayudara a conocer la forma de como adquieren el aprendizaje en su cargo. En tercer lugar, se tiene la categoría proceso de pago y cuenta con las subcategorías remuneración salarial y vínculo laboral con el fin de analizar las políticas internas de los aumentos salariales y beneficios adicionales. Por último, la categoría ambiente laboral tiene como subcategorías estabilidad laboral y satisfacción laboral con el fin de conocer las políticas y la seguridad laboral que recibe el personal en su entorno laboral.

Escenario de estudio

La investigación se realizará en una empresa comercial dedicada a la venta de productos ferreteros, tales como herramientas manuales, llaves, eléctricos entre otros. Asimismo, se dedica a la venta de productos de seguridad industrial, tales como ropa impermeable, ropa de cuero, guantes, casco, respiratorio en general.

Dicha empresa es una empresa Mype, ubicada en la ciudad de Lima en el distrito de San Martín de Porres. La estructura de la organización se divide en dos pisos, el primer espacio almacén y despacho y el segundo espacio oficina administrativa, ventas y el área contable. Es por ello, que cada uno de nuestros participantes está vinculadas.

Técnica e instrumentos de recolección de datos

Para el desarrollo del trabajo de investigación se utilizará la técnica la entrevista. Díaz et al. (2013) señala que la entrevista es una técnica de gran importancia en los estudios de enfoque cualitativo, ya que se podrá recolectar los datos necesarios para la discusión del estudio. Además, la técnica la entrevista será de apoyo para diversos estudios tales como descriptivos o exploratorios, esto dará pase a la estructura de del instrumento.

Por ello, Diaz et al. (2013) que el instrumento para realizar en base a la técnica la entrevista es el cuestionario de preguntas abiertas, que se va realizar a través de la entrevista semiestructurada. Este instrumento es mucho más flexible, las preguntas son fáciles de entender y son apropiadas para que el entrevistado se sienta cómodo durante el proceso de las preguntas. Además, ayuda a obtener la información necesaria para desarrollar la recolección de datos.

Participantes

Código del participante	Nombre del participante	Puesto o cargo	Características	
P01	Gerente 1	Gerente general	Grado académico: Tiempo en la empresa:	Estudios completos 15 años
P02	Asistente 1	Asistente de ventas	Grado académico: Tiempo en la empresa:	Estudios completos 21 años
P03	Asistente 2	Asistente de kardex y almacén	Grado académico: Tiempo en la empresa:	Estudios completos 11 años
P04	Asistente 3	Asistente de contabilidad	Grado académico: Tiempo en la empresa:	Estudios universitarios 6 años

Procedimiento

Para realizar el procedimiento del trabajo de investigación se va realizar la técnica de la entrevista, teniendo como instrumento el cuestionario de preguntas abiertas. También conocido como entrevista semiestructurada, porque son preguntas fáciles de entender por el entrevistador. Los participantes relacionados para el desarrollo del trabajo son personas vinculadas con la variable de la gestión del talento humano.

Cada uno de los participantes tiene su nivel de importancia con la gestión del talento humano variable que se va analizar recolectando los datos de dicha entrevista.

Rigor Científico

El trabajo de investigación tiene un enfoque cualitativo donde se está analizando la gestión del talento humano, es fundamental que el trabajo asegure diversos factores de rigor científico que den soporte al desarrollo de dicha investigación.

Es por ello, que la información obtenida se basó en fuente confiable que han permitido realizar con éxito el trabajo. Se revisaron tesis, artículos científicos entre otros. La base de datos donde se obtuvo la información fueron scopus, Redalyc, repositorios de universidades, scielo. De esta manera al trabajo de investigación le da mayor sostenibilidad.

De esta manera, el rigor científico da mayor soporte al trabajo con algunos aspectos claves que contribuye al proceso del trabajo de investigación.

En primer lugar, la credibilidad es fundamental en este proceso de investigación, se revisaron fuentes internacionales y nacionales, las cuales señalan la importancia de la gestión del talento humano en las empresas. En segundo lugar, la transferibilidad contribuye al rigor científico porque va permitir nuevos estudios de investigación a través de la información recopilada. En tercer lugar, se toma la honestidad como aspecto importante para la realización de este trabajo. Las fuentes revisadas son de base de datos confiables, los textos están citados utilizando la norma Apa7 y han sido realizados fundamentalmente con transparencia.

Por consiguiente, considero que estos tres aspectos son de gran importancia para dar mayor soporte al desarrollo de este trabajo de investigación.

Método de análisis de datos

Para la realización del método de análisis de datos, se va realizar una entrevista semiestructurada, la cual será grabada con el consentimiento del participante. Luego de obtener la información, se va realizar la matriz de categorización, desgravación de la entrevista, codificación y matriz de entrevista y conclusiones.

Dicha información será utilizando para usos académicos. La información que se obtuvo por la entrevista semiestructurada será utilizada para el presente trabajo de investigación.

Aspectos Éticos

Para la validación del trabajo de investigación se deberá cumplir con los lineamientos de ética establecidos por la universidad. La cual va consistir adjuntar una declaración jurada de autenticidad y no plagio y un reporte detallado de turnitin con una similitud no mayor a 20 %.

DISCUSION Y RESULTADOS

Para poder determinar los resultados de la presente investigación, se realizado mediante las técnicas aplicadas, con el apoyo de la entrevista semiestructurada. Los resultados son clave para las siguientes triangulaciones.

Con respecto a la figura 1, la gestión del talento humano es pieza fundamental en toda organización. La mejor forma de conseguir un equipo sólido, que se involucre con los objetivos de la organización, es saber contribuir en ese proceso.

Sin embargo, según las entrevistas la organización carece de conocimientos sobre la importancia de un área de recursos humanos, pues no existe comunicación, el equipo trabajo cada uno con objetivos independiente.

Asimismo, no existes técnicas para una capacitación, retroalimentación sobre alguna función nueva asignada a un colaborador. Los trabajadores son saturados con trabajados, esto puede ocasionar estrés y la falta de motivación. Además, parte esencial de todo trabajo, es recibir una remuneración por el cargo que uno realizada para la organización, sin embargo, los pagos retrasados han generado una incomodidad en el ambiente laboral.

Asimismo, según la figura 2 que actualmente la empresa no tiene una implementación de técnicas, los colaboradores tratan por cuenta propia buscar capacitación. Además, parte importante de un área de gestión del talento humano es saber lograr un vínculo laboral, que sea a largo plazo, pues retener a un talento es importante. Esto debido a que se genera una fuerza laboral, y así uno sabrá que tiene un personal comprometido.

Sin embargo, al no tener la empresa metas, los mismos gerentes están en constante conflicto genera un ambiente hostil, que con el tiempo puede generar bajo rendimiento laboral. Se observaron diversas dificultades laborales. Los trabajadores no trabajan en un ambiente adecuado, hay mucha desorganización. La cual es producto de la saturación de trabajo, falta de comunicación.

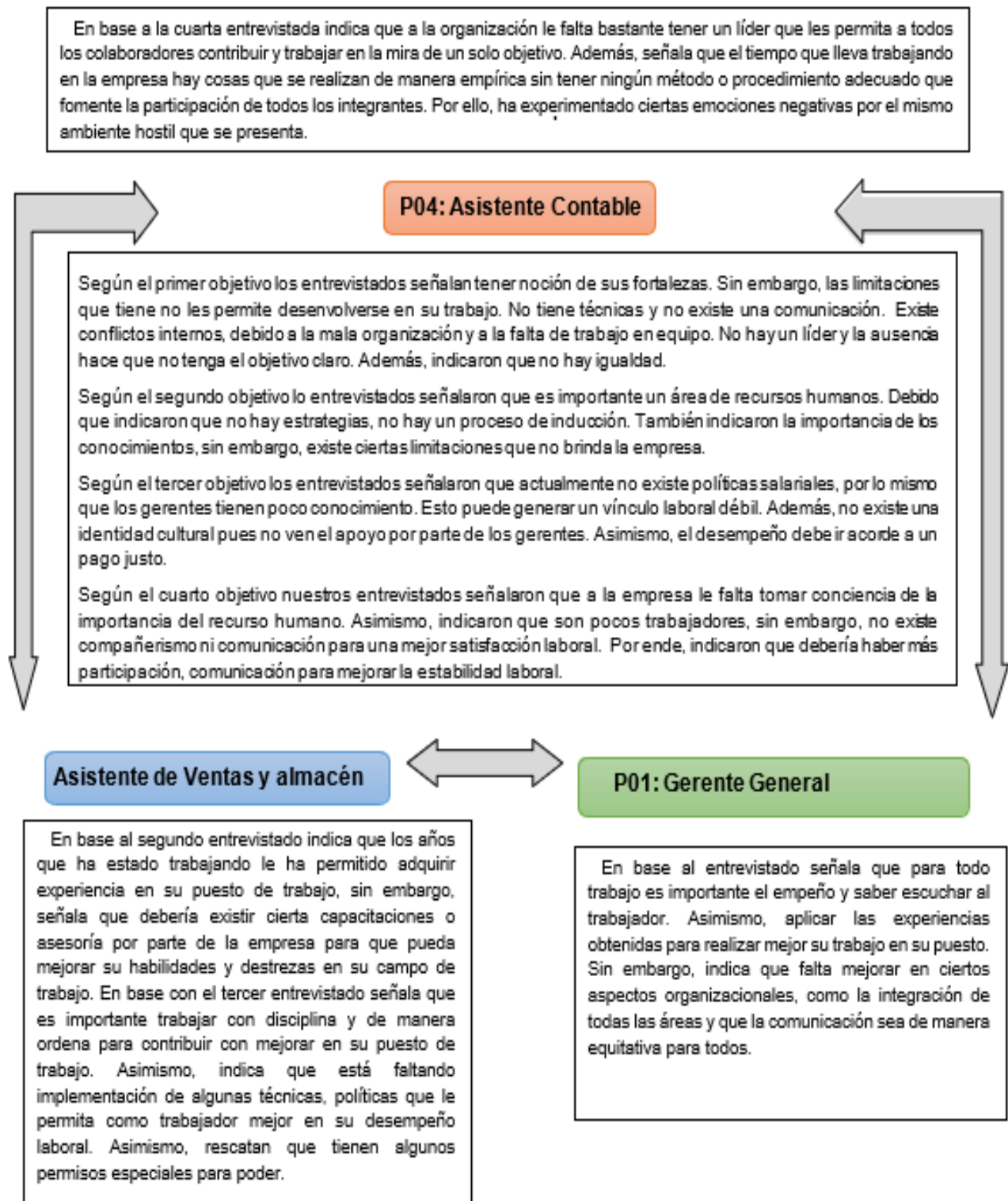


Figura 1. Gestión de talento

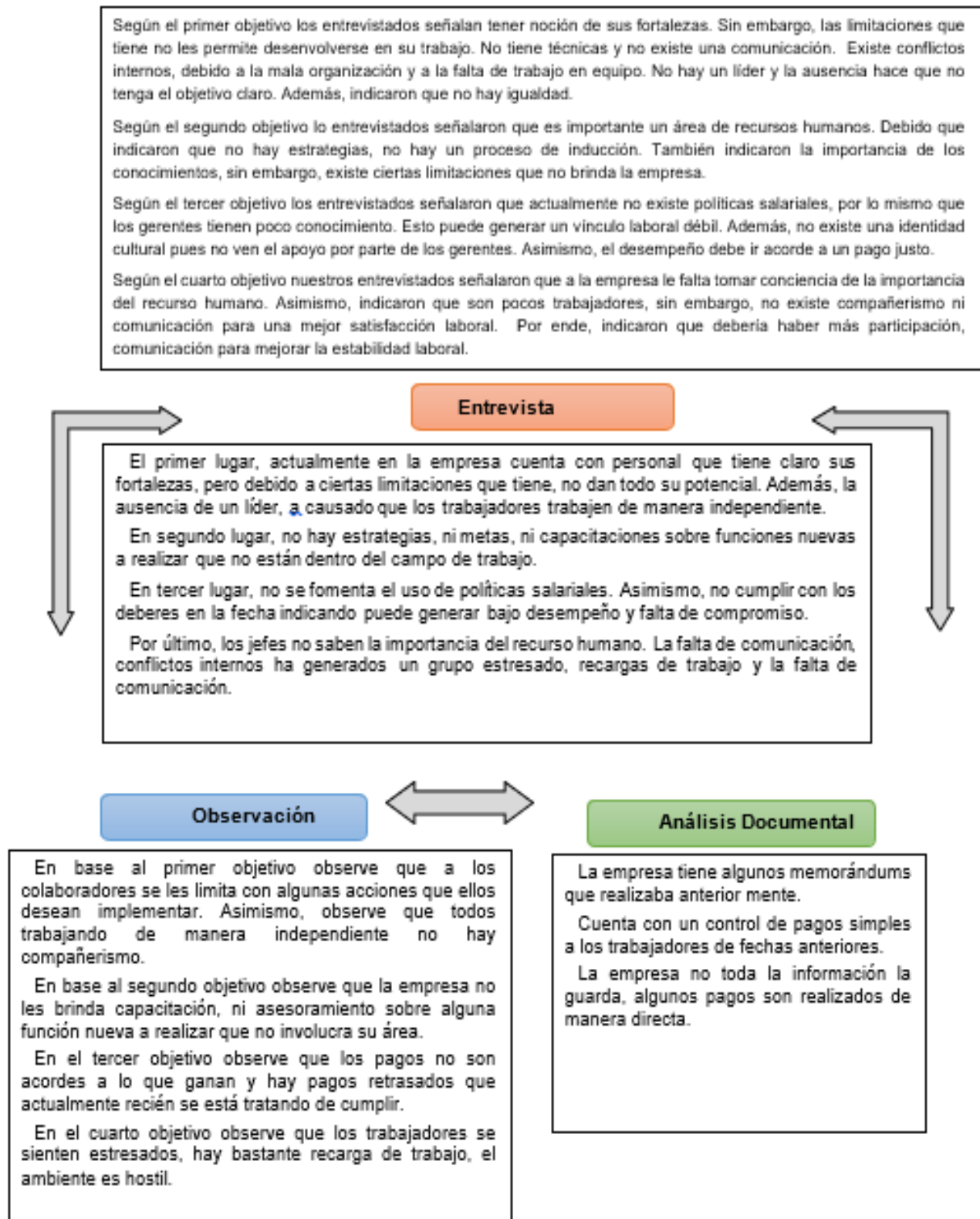


Figura 2. Técnica de entrevistas semiestructurada, observación y análisis documental

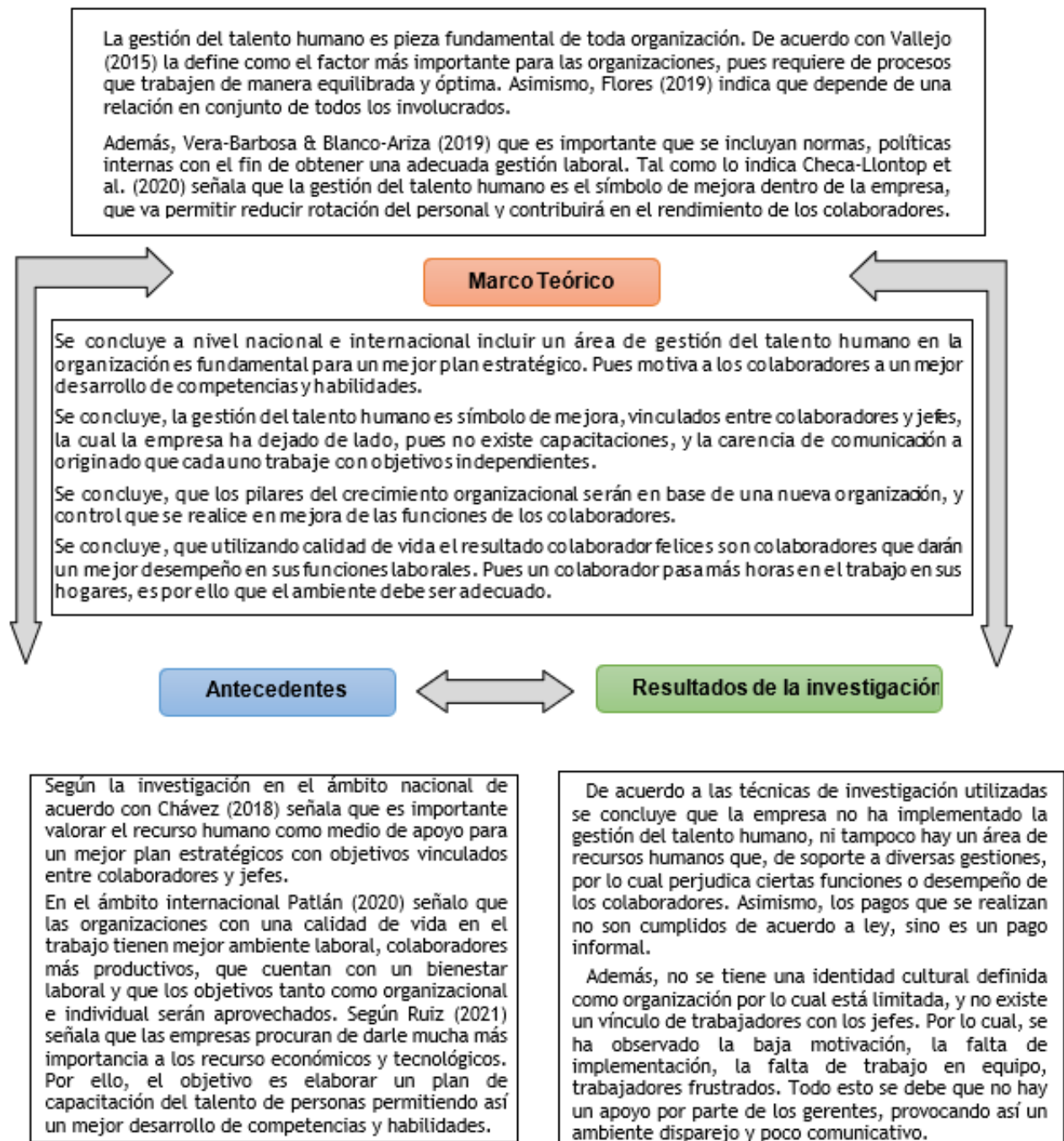


Figura 3. Marco teórico, antecedentes y resultados

Los resultados del trabajo señalan que la gestión del talento humano es un área muy importante en toda organización, pues fortalecerá el vínculo laboral, permitiendo así tener colaboradores con un mejor desempeño. Según, Chávez (2018) señala a la gestión del talento humano como un recurso esencial.

Durante muchos años las personas han venido luchando por sus derechos laborales, que sean observados no como un objeto sino como un recurso que aportara al crecimiento organizacional. Hoy en día algunas empresas intentar incluir dentro de sus estándares, políticas o su misma estructura

organizacional aun área de gestión de talento humano, sin embargo, no todas las empresas consideran a dicha área importante, sino, como un gasto innecesario dentro de la organización.

Asimismo, tal como señala Patlan (2020) la organización tiene que tener calidad de vida laboral. Esto es importante pues las personas pasan más tiempo en el trabajo que en el hogar. Sin embargo, algunos de los participantes rescatan que la empresa les brinda algunos permisos especiales cuando lo requieren, ya sea por salud o por tema familiar. Por otro lado, se evidencio en la organización malos manejos en las distintas áreas, pues no hay un control de personal, no hay capacitación, no se han implementado estrategias, metas a corto y largo plazo. Asimismo, carece de varias gestiones lo cual puede afectar algunos procesos o cambios organizacionales. También se evidencia la falta de comunicación, pues los colaboradores están divididos por conflictos internos que son a causa de la falta de organización.

Es importante el saber escuchar y dialogar de manera empática. Esto con la finalidad de lograr un vínculo entre colaboradores y jefes.

Además, otro punto muy importante es que la empresa al ser familiar sus conocimientos sobre el manejo de personal es mínimo, pues consideran primero los intereses económicos que el recurso humano. El valor humano hoy en día se ha convertido en factor clave de toda organización para lograr el éxito de toda organización, debe primero estar bien en sus áreas de trabajo.

CONCLUSIONES

Primera: se concluyó que la empresa aun no implementa ningún sistema de gestión de talento humano, lo cual es un punto en contra para la competitividad de los colaboradores y el crecimiento organizacional.

Segundo: se concluyó que los colaboradores no tienen un lazo laboral fuerte, pues todos tienen objetivos diferentes y trabajan sin ningún objetivo en común.

Tercero: se concluye que la empresa no tiene un manual de organización y funciones (MOF), la cual perjudica a distintas áreas, pues se agregan funciones nuevas sin base de conocimiento.

Cuarto: se concluye que a la empresa le falta un orden y planificación con las obligaciones salariales, pues tener desorganizada dicha área puede generar bajo rendimiento laboral.

Quinto: se concluye que la empresa al ser familiar, sus conocimientos sobre el manejo de los trabajadores son empíricas, lo cual puede generar problemas sobre rendimiento laboral y toma de decisiones.

RECOMENDACIONES

Primero: se recomienda a la organización hacer un dialogo con sus colaboradores permitiendo conocer más sobre las deficiencias de la organización, con ello, realizar un plan estratégico que permita obtener un mejor resultado.

Segunda: se propone que la empresa realice la técnica del análisis foda, con el fin de conocer la situación de la organización, para mejorar las áreas y tomar decisiones estratégicas.

Tercero: se propone que la organización elabore un manual de organización y función (mof), con la finalidad que los colaboradores se desarrollen mejor en su puesto de trabajo y en la realización de sus funciones.

Cuarto: se aconseja que el gerente tome un curso de finanzas, que sea de base para organizar los pagos de la organización y tenga en cuenta la importancia de los pagos de nómina.

Quinto: se aconseja a la organización contratar un especialista en dirección de recursos humanos, que esté al tanto de todos los temas involucrados con la gestión del personal.

REFERENCIA BIBIOGRAFICAS

1. Acurio, J. A., Álvarez, L. K., Manosalvas, L. R., & Amores, J. E. (2020). Human talent management model for the Company Contigo S.A of the canton of Valencia, Ecuador. *Journal of University and Society*,

12(4), 93-100. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400093&lng=es&tlng=es.

2. Agudelo, B. E. (2019). Human Talent Training and the Organizational Strategy in Companies of Colombia. *Entramado* 15(1). 116-137. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>

3. Alcívar, M. J., Alarcón, C. R., & Ferrin, H. M. . (2020). Human talent and knowledge management in microenterprises. *Podium*, (37), 71-88. <https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.6>

4. Alles, M. (2012). *Diccionario de términos de Recursos Humanos*. Ediciones Granica S.A.. https://www.google.com.pe/books/edition/_/SXZfAAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1

5. Amada LI, Burgos VS, Ferreyra M, Ibañez DBL, Lopez VE, Medina DZR, et al. Social construction of illness and disease. *Community and Interculturality in Dialogue* 2023;3:65-65. <https://doi.org/10.56294/cid202365>.

6. Amador, A. (2016) *Administración de recursos humanos*. Editorial Universitaria UANL. <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20re>

7. Arias, J., Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Editorial Enfoques Consulting E.I.R.L. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>

8. Armenta CIH, Zapata DDM, Olmedo LLF, Ruiz DSC, Romero TS, Padilla OL, et al. Ayudas cognitivas como parte de la toma de decisiones en Anestesiólogos. *Salud, Ciencia y Tecnología* 2023;3:692-692. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2023692>.

9. Aubin MJ, Becerra LNC, Chirinos CNS, Condori LSC, Florentin M, Leiva CN, et al. Alternative and complementary medicine: A look at the general culture. *Community and Interculturality in Dialogue* 2023;3:119-119. <https://doi.org/10.56294/cid2023119>.

10. Barrios CJC, Hereñú MP, Francisco SM. Augmented reality for surgical skills training, update on the topic. *Gamification and Augmented Reality* 2023;1:8-8. <https://doi.org/10.56294/gr20238>.

11. Benavides, L.M y Andrade, M.(2022) . *Nómina 360 y proceso de pago compañía PLANTABAL S.A.* Ediciones GESICAP. <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/6795>

12. Benavides, M. (2019). *Gestión del talento humano y satisfacción del usuario en la Municipalidad de Los Olivos, 2019 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio Institucional - Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38871>

13. Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides-Rodríguez, A. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *Journal of University and Society*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.

14. Cabarcas, M., & Arrieta, E. J. (2021). Human talent processes and strategic management in medium-sized companies in Barranquilla, Colombia. *Thought & Management*, (51), 133-149.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762021000200133&lng=en&tlng=es.

15. Cantaro JCC, Tello JDLCH, Ruiz GEZ, Claudio BAM. Leadership styles and organizational climate among employees in Lima, Peru. *Health Leadership and Quality of Life* 2023;2:36-36. <https://doi.org/10.56294/hl202336>.

16. Cardoza W, Rodriguez C, Pérez-Galavís A, Ron M. Work psychosocial factors and stress in medical staff in the epidemiology area of a public institution. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria* 2023;3:52-52. <https://doi.org/10.56294/ri202352>.

17. Casana, K. (2019). Análisis de la gestión del talento humano en la división médico legal II del Callao, 2018 [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional - de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36264>

18. Castro, K. V., Luna, K. A., y Erazo, J. C. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 22(1), 184-203. <https://doi.org/10.36390/telos221.13>

19. Cenci J, Cruz DSSD, Leite PDDS, Cenci MS, Montagner AF. Adherence to preprints' publication in Dentistry by Brazilian researchers. *Data and Metadata* 2023;2:60-60. <https://doi.org/10.56294/dm202360>.

20. Chávez, L. E. (2018). La gestión del talento humano como estrategia empresarial Human talent management as a business strategy. In *REV. PERSPECTIVA* (Vol. 19, Issue 4). http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/review/614-133-2215-1-4-20190131.pdf

21. Checa, L. A., Cabrera, X., & Chávarry, P. del R. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188-197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>

22. Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA Editores, S.A. DE C.V. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

23. Comex Perú (2021). Las micros y pequeñas empresas en el Perú resultados en 2021. <https://comexperu.org.pe/public/upload/articles/reportes/reporte-comexperu-001.pdf>

24. Contreras, O., Talero, L., y Camacho, J. (2022). Responsabilidad social e identificación organizacional: implicaciones para la gerencia de los recursos humanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(99), 1231-1248. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.24>

25. Cuesta, A. (2018). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones. <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento.pdf>

26. Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167. <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>

27. Domínguez, M., (2008). Factores determinantes en la gestión de recursos humanos en empresas de servicios que incorporan de manera sistemática nuevas tecnologías. Un estudio de caso en la comunidad valenciana. *Pensamiento & Gestión*, (24), 88-131. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64602405.pdf>

28. Espinar, R., & Ortega, J. L. (2015). Motivation: The Road to Successful Learning. *Profile: Issues in Teachers' Professional Development*, 17(2), 125-136. <https://doi.org/10.15446/profile.v17n2.50563>

29. Fernández, D. J., Guevara, G. D., Dávila, T. L., & Cruz, J. J. (2022). Capital intelectual como factor del desempeño organizacional en las Micro y Pequeñas Empresas. *Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 13(1), 63-73. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.1.595>

30. Ferreiro, F. J., Campo, M. O., y Camino, M. (2019). La formación y la gestión del talento en las empresas más valoradas en recursos humanos en España. *Contaduría y administración*, 64(3), e114. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1641>

31. Figueroa RC, Correa GC, Gomez S del RP. Statistical analysis of social networks as a means of communication for children in educational institutions in Riohacha, La Guajira, Colombia. *Metaverse Basic and Applied Research* 2023;2:53-53. <https://doi.org/10.56294/mr202353>.

32. Fishman, D., y Matos, L. (2014). Motivacion 360° como incrementarla en la vida y en la empresa. *Editorial Planeta Peru S.A.*. https://books.google.com.pe/books?id=aALHCgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

33. Flores, L. R. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 59-77. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>

34. Frascati, M. (2015) Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264239012-en>

35. Fulquez, S. C., García, L. F., Vázquez, J., & Zamora, L. (2022). Human talent management, quality, socio-emotional competences and psychological well-being: the professionalizing challenge of universities. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(25), e026. <https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1276>

36. Garros M, Rolando AL, Ponce J, Ovejero S, Toranzos HA. Systemic analysis of the vaccination program in Argentina. *Health Leadership and Quality of Life* 2023;2:32-32. <https://doi.org/10.56294/hl202332>.

37. Gonzalez-Argote D, Gonzalez-Argote J, Machuca-Contreras F. Blockchain in the health sector: a systematic literature review of success cases. *Gamification and Augmented Reality* 2023;1:6-6. <https://doi.org/10.56294/gr20236>.

38. Gonzalez-Argote J. A Bibliometric Analysis of the Studies in Modeling and Simulation: Insights from Scopus. *Gamification and Augmented Reality* 2023;1:5-5. <https://doi.org/10.56294/gr20235>.

39. Guedes, M., Figueiredo, P. S., Pereira, C. S. & Loiola, E. (2021). The role of motivation in the results of total productive maintenance. *Production*, 31, e20200057.. <https://doi.org/10.1590/0103-6513.20200057>

40. Guerrero, M. (2016). La investigación cualitativa. *INNOVA Research Journal*, 1(2), 1-9. <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n2.2016.7>

41. Horta GAH, García ZG, Paredes A de P. Ethics in the professional practice of imaging specialists. *Seminars in Medical Writing and Education* 2023;2:39-39. <https://doi.org/10.56294/mw202339>.

42. Inastrilla CRA. Data Visualization in the Information Society. *Seminars in Medical Writing and Education* 2023;2:25-25. <https://doi.org/10.56294/mw202325>.

43. Infantes, J. F., y Moquillaza, S. D. (2021). Implementación de un sistema integrado de planificación de recursos empresariales para mejorar la productividad en las recaudaciones por caja de una importante clínica de la ciudad de Lima. *Industrial Data*, 24(2), 29-52. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i2.19565>

44. Leon E, Rodriguez C, Martínez MDC, Ron M. Hearing injuries due to atmospheric pressure changes in air and water survival training instructors. *Health Leadership and Quality of Life* 2023;2:39-39. <https://doi.org/10.56294/hl202339>.

45. Lepez CO. Invisible challenges in healthcare leadership. *Health Leadership and Quality of Life* 2023;2:35-35. <https://doi.org/10.56294/hl202335>.

46. Loaiza, E. & Canahuire, V. (2022). Human talent management and quality of life at work in the Sanitation Service Provider SEDACUSCO. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 10(1), e23. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322022000100023&lng=es&tlng=es.

47. Lobaisa NF, Claros TMP. Culture, Society and Health. *Community and Interculturality in Dialogue* 2023;3:66-66. <https://doi.org/10.56294/cid202366>.

48. López, M. E., & García, H. G. (2021). Procedure to evaluate key factors of human talent management in SMEs in the commercial sector. *Management Challenges*, 15(Suppl. 1), 166-186. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552021000300166&lng=es&tlng=es.

49. López-Espinoza M, Arias-Espinoza A, Espinoza-Bahamondes N, López-Espinoza MÁ. Hábitos alimentarios durante su jornada laboral en un grupo de feriantes hortofrutícolas en un centro urbano de Chile. *Salud, Ciencia y Tecnología* 2023;3:527-527. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2023527>.

50. Lugo NT. Ethical considerations in prenatal diagnosis and genetic counseling: Ethical considerations in prenatal diagnosis and genetic counseling. *Seminars in Medical Writing and Education* 2023;2:38-38. <https://doi.org/10.56294/mw202338>.

51. Luna GJJ. Study on the impact of artificial intelligence tools in the development of university classes at the school of communication of the Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. *Metaverse Basic and Applied Research* 2023;2:51-51. <https://doi.org/10.56294/mr202351>.

52. Mamani-Roque M, Estrada-Araoz EG, Mamani-Roque MR, Aguilar-Velasquez RA, Jara-Rodríguez F, Roque-Guizada CE. Actividad física y hábitos alimentarios en estudiantes universitarios: Un estudio correlacional. *Salud, Ciencia y Tecnología* 2023;3:627-627. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2023627>.

53. Matta-Solis H, Ventura-Hernandez E, Remuzgo-Artezano A, Matta-Perez H, Cruzata-Martinez A, Perez-Siguas R, et al. Estrés en Enfermeras que Trabajan en Establecimientos de Salud durante la Pandemia del COVID-19 en Lima Norte. *Salud, Ciencia y Tecnología* 2023;3:539-539. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2023539>.

54. Maturana, D., & Andrade, V. (2019). Relationship between the formality degree of human management practices and the productivity of msms. *Review article. Innovar*, 29(74), 101-114. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82091>

55. Mohammed AF, Nahi HA, Mosa AM, Kadhim I. Secure E-healthcare System Based on Biometric Approach. *Data and Metadata* 2023;2:56-56. <https://doi.org/10.56294/dm202356>.

56. Montano M de las NV, Álvarez MK. The educational and pedagogical intervention in scientific research. *Community and Interculturality in Dialogue* 2023;3:70-70. <https://doi.org/10.56294/cid202370>.

57. Montano M de las NV, Martínez M de la CG, Lemus LP. Interdisciplinary Exploration of the Impact of Job Stress on Teachers' Lives. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria* 2023;3:57-57. <https://doi.org/10.56294/ri202357>.

58. Montano M de las NV. A comprehensive approach to the impact of job stress on women in the teaching profession. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria* 2023;3:56-56. <https://doi.org/10.56294/ri202356>.

59. Montano M de las NV. Mejorando la Práctica Pedagógica: Una Revisión de los Procesos Educativos. *Seminars in Medical Writing and Education* 2023;2:29-29. <https://doi.org/10.56294/mw202329>.

60. Montes de Oca, H. C., (2022). Gestión de proyectos como estrategia para la evaluación de desempeño del talento humano en las empresas. *Ciencias Administrativas*, (19), 1-12. <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/10875>

61. Moreno MCC, Castro GLG. Unveiling Public Information in the Metaverse and AI Era: Challenges and Opportunities. *Metaverse Basic and Applied Research* 2023;2:35-35. <https://doi.org/10.56294/mr202335>.

62. Mulyani, S. R., Sari, V. N. & Widian Sari, M. (2020). Model of employee motivation and cooperative performance. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(1), 232-242. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3774631>

63. Ortiz, L. y Perdomo, L. (2020). Factores destacados en la gestión del talento humano para conseguir los objetivos estratégicos de la empresa S&G Administración PH SAS. *Revista Colombiana de Ciencias Administrativas*, 2 (2), 59-77. Fundación Universitaria San Mateo. <https://elibro.net/es/lc/utpbiblio/titulos/187928>

64. Pantoja, G. (2019). Human talent management in micro, small and medium-sized service companies in Colombia: approaches to an organizational diagnosis model. *EAN Magazine*, (87), 13-26. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2441>

65. Paredes FFO, Zuta MEC, Rios SWR, Achachagua AJY. Decision-Making in Tourism Management and its Impact on Environmental Awareness. *Data and Metadata* 2023;2:85-85. <https://doi.org/10.56294/dm202385>.

66. Paredes, M. T., Hernández, H. M., y Chung, A. R. (2016). Relaciones de confianza y percepción al servicio del colaborador interno para la responsabilidad social en pequeñas empresas de parques industriales de Lima metropolitana. *Industrial Data*, 19(2), 21. <https://doi.org/10.15381/idata.v19i2.12812>

67. Parra, M., Visbal, O., Duran, S. E., y Badde, G.. (2019). Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional. *Interdisciplinaria*, 36(1), 155-170. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-70272019000100011&lng=es&tlng=es.

68. Patlán, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. <https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>

69. Peña, H. (2018). *Clima organizacional*. Editorial UPSE. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4944/1/9789942776075.pdf>

70. Pera LYP, Dávila-Morán RC, Soto JMS, Quezada DZA, Nizama JLR, Castillo-Sáenz RA, et al. Uso de dispositivos móviles en la promoción de la salud y el bienestar en estudiantes universitarios. *Salud, Ciencia y Tecnología* 2023;3:480-480. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2023480>.

71. Peralta, H. (2021). Diseño e implementación del cuadro de mando integral (CMI) para mejorar la gestión empresarial en una empresa de fabricación de tintas para el sector gráfico ubicada en la ciudad de Lima. *Industrial Data*, 24(2), 53-78. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i2.18942>

72. Perret, R. (2016). *El secreto de la motivación*. <https://www.ricardoperret.com/libros/motivacion>

73. Pitre NLJ, Berrio OC, Amaya YPB. Communication synergy in social networks as an interactive aspect for the development of early childhood education in educational institutions in Riohacha, La Guajira. *Metaverse Basic and Applied Research* 2023;2:50-50. <https://doi.org/10.56294/mr202350>.

74. Portilla LU. Scientific fraud: attack on the credibility of science. *Seminars in Medical Writing and Education* 2023;2:34-34. <https://doi.org/10.56294/mw202334>.

75. Quintana-Honores M, Corvalán P, Gironde-Gurán J. Family integration and skin-to-skin contact with the newborn favors the recovery of the hospitalized patient: experiences of its implementation in an Obstetric Critical Care Unit. *Health Leadership and Quality of Life* 2023;2:33-33. <https://doi.org/10.56294/hl202333>.

76. Ramírez ME, Ron M, Mago G, Hernandez-Runque E, Martínez MDC, Escalona E. Proposal for an epidemiological surveillance program for the prevention of occupational accidents and diseases in workers exposed to carbon dioxide (CO₂) at a Venezuelan brewing company. *Data and Metadata* 2023;2:55-55. <https://doi.org/10.56294/dm202355>.

77. Recurso Humano La Productividad, E. Y. (2016). MEJORE SU NEGOCIO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf

78. Reyes, M. D., Gómez, A., & Ramos, E.V. (2021). Challenges of human talent management in times of covid 19 pandemic. *University and Society Magazine*, 13(6), 232-236. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600232&lng=es&tlng=es.

79. Romero-Carazas R. Prompt lawyer: a challenge in the face of the integration of artificial intelligence and law. *Gamification and Augmented Reality* 2023;1:7-7. <https://doi.org/10.56294/gr20237>.

80. Ron M, Pérez A, Hernández-Runque E. Prevalencia del dolor músculo esquelético auto-percibido y su asociación con el género en teletrabajadores/as del tren gerencial de una empresa manufacturera de alimentos venezolana. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria* 2023;3:51-51. <https://doi.org/10.56294/ri202351>.

81. Ruiz, B.M. (2019). Plan de capacitación del talento humano basado en la Evaluación del desempeño en la EAPA San Mateo [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica de Ecuador]. Repositorio Institucional - Pontificia Universidad Católica de Ecuador. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2371>

82. Ruiz, I.P.; Ruiz, A.K. y Martinez, P. (2017). Gestión de talento humano en la selección del personal administrativo. Editorial Grupo compas. <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/136/1/libro%20listo.pdf>

83. Sandheinrich P, Hutson J. Haptic Preservation of Cultural Ephemera: An Extended Reality Solution Using Stereoscopic Experience Replication for Victorian Parlor Culture. *Metaverse Basic and Applied Research* 2023;2:48-48. <https://doi.org/10.56294/mr202348>.

84. Silva C. Impulsando la Neurorehabilitación con Wearables e IoT. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria* 2023; 3:49-49. <https://doi.org/10.56294/ri202349>.

85. Somoza EMZ, Fundora-Álvarez V, Alderete RCM. Producción científica latinoamericana sobre malnutrición en adultos mayores ambulatorios con progresión a la sarcopenia. *Data and Metadata* 2023;2:89-89. <https://doi.org/10.56294/dm202389>.

86. Toconas L del C. Empathy in nursing professionals for care subjects with depression. *Community and Interculturality in Dialogue* 2023; 3:67-67. <https://doi.org/10.56294/cid202367>.

87. Valencia, M.S. (2018). Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional - Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6172/1/T2600-MBA-Valencia-Estudio.pdf>

88. Vallejo, L.M. (2015). Gestión del talento humano. La caracola Editores. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

89. Velázquez, J.L., & Cruz, E. (2022). Talent management and innovation in the hospitality industry. THE CASE OF PACHUCA, HIDALGO, MEXICO. El caso de Pachuca, Hidalgo, México. *Innovar*, 32(83), 105-120. <https://doi.org/10.15446/innovar.99919>

90. Vera, A., & Blanco, A. B. (2019). Model for human talent management in service-sector smes in Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 25-44. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

FUENTE DE FINANCIACIÓN

Este trabajo de investigación no tiene fuentes de financiación.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Jenny Jara-Valverde, Gustavo Zarate-Ruiz, Brian Meneses-Claudio.

Investigación: Jenny Jara-Valverde, Gustavo Zarate-Ruiz, Brian Meneses-Claudio.

Curación de datos: Jenny Jara-Valverde, Gustavo Zarate-Ruiz, Brian Meneses-Claudio.

Metodología: Jenny Jara-Valverde, Gustavo Zarate-Ruiz, Brian Meneses-Claudio.

Redacción - borrador original: Jenny Jara-Valverde, Gustavo Zarate-Ruiz, Brian Meneses-Claudio.

Redacción - revisión y edición: Jenny Jara-Valverde, Gustavo Zarate-Ruiz, Brian Meneses-Claudio.