



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES”: una revisión de la literatura científica

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autor:

Eduardo Alberto Vasquez Cotrina

Asesor:

Lic. Carlos Enrique Mendoza Ocaña

Trujillo - Perú

2018

DEDICATORIA

A mis padres y hermana, por su amor sin reserva y dedicación por todos los consejos, por cada momento a lo largo de mi vida, su apoyo constante e incondicional y lucha tenaz durante mis años académicos que han contribuido a la realización de mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

Mi sincero agradecimiento a Dios porque me dio el donde la vida, por brindarme conocimientos, fortalezas, paciencia y fuera, por ser fiel amigo y estar siempre conmigo, iluminándome por buen camino.

A mis padres, principales guías y motivos de seguir adelante, por todos esos consejos, por cada momento disfrutados a su lado, por creer en mí y forjarme a crear mi futuro.

A la Universidad Privada del Norte, donde se me brindó el conocimiento de ejecutar el presente trabajo de investigación.

Tabla de contenido

AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS.....	6
RESUMEN.....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	10
CAPÍTULO III. RESULTADOS	11
GESTION DEL TALENTO HUMANO.....	14
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES	19
REFERENCIAS.....	20

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Investigaciones seleccionadas	13
Tabla 2: Investigaciones y sus resultados	15

ÍNDICE DE FIGURAS

No se encuentran elementos de tabla de ilustraciones.

RESUMEN

El presente artículo es producto de una revisión sistemática que tuvo como objetivo demostrar que la gestión del talento humano trae consecuencias positivas en las actividades realizadas por colaboradores en las organizaciones, demostrando en los hallazgos de diversas investigaciones que es afirmativo. La investigación se basó en la búsqueda de palabras claves como gestión del talento humano, desarrollo del talento humano y éxito organizacional, y producto de la indagación se obtuvieron treinta artículos de los cuales solo se obtuvieron diez al finalizar la selección tras pasar por una evaluación exhaustiva. Se realizó una revisión bibliográfica de los artículos publicados en las bases de datos “Scielo”, “Dialnet”, Redalyc”, “Google Académico”, además de realizar una búsqueda en la bibliotecas de la ciudad, aplicando un límite temporal de diez años. Como conclusión se pudo verificar que en los diferentes artículos nos hablan de la estrecha relación entre los conceptos en estudio, determinando así, que una buena gestión del talento humano y su desarrollo como tal contribuye a obtener mejores resultados en las actividades que realizan los colaboradores para el cumplimiento de sus objetivos en cualquier organización.

PALABRAS CLAVES: Gestión del talento humano, desarrollo del talento humano, éxito organizacional

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad existen distintos mercados los cuales se vuelven cada vez más competitivos, debido a que existe un mundo de consumidores en constante cambio que exigen a las organizaciones una adaptación continua, las cuales permiten desarrollar de manera más efectiva sus operaciones. Los cambios se han dado siempre, desde hace mucho tiempo atrás, pero estos han logrado mayor fuerza y protagonismo en los tiempos modernos, es decir, a partir del siglo XX; el gran objetivo que tienen las organizaciones actualmente es poder satisfacer las necesidades de sus consumidores brindándoles productos y servicios de calidad, si bien es cierto en el mundo del retail existen muchas organizaciones dedicadas y enfocadas al servicio al cliente ya que de ello depende su futuro como organización, muy a parte de brindar un producto de calidad, el enfoque de la atención al cliente marca mucho el reconocimiento de la organización y la fidelización de los consumidores. Las organizaciones hacen de todo para poder generar un buen ambiente de trabajo, que sus colaboradores se sientan motivados, sean disciplinados, desarrollen correctamente sus actividades que propone la organización; pero, ¿eso será lo necesario para cumplir los objetivos y metas trazadas por las organizaciones que cada vez se vuelven más exigentes, pidiendo eficiencia y optimización en sus procedimientos? El talento humano, cabe recalcar que; es un factor importante, además considerado indispensable para el desarrollo de cualquier organización ya que es aquel factor que las convierte en productivas y competitivas, y trae como consecuencia el éxito organizacional, por eso es de suma importancia realizar una adecuada gestión y desarrollo del talento humano para el logro de las políticas, metas y objetivos

organizacionales; como se mencionó anteriormente, el éxito de las empresas depende de la formación y optimización de sus empleados, porque son piezas fundamentales y su contribución depende del logro de los objetivos institucionales. Se reconoce hoy que es rentable para las empresas y en general, para el desarrollo económico de una sociedad, invertir en la capacitación y en la educación de los empleados (Mejía, Bravo y Montoya, 2012).

Según el diario El Comercio, el número de empresas en el Perú creció 8.4% en el 2017 y en el año 2018 el Perú será considerado el país con mayor crecimiento económico de Latinoamérica, se espera que este año la economía peruana crezca 1,5 % más que en el año 2017. Estas noticias significan que existe un crecimiento en inversiones y por ende crecimiento en las organizaciones las cuales deben tener en cuenta el desarrollo y la gestión del talento humano para la obtención de mejores resultados de negocio con la colaboración de cada uno de los empleados de manera que se logre la ejecución de la estrategia logrando un balance entre el desarrollo profesional de los colaboradores, el enfoque humano y el logro de metas organizacionales. Como consecuencia nace la problemática ¿Una buena Gestión del talento humano, contribuye a obtener mejores resultados en las actividades que realizan los colaboradores para el cumplimiento de sus objetivos? La cual se va a tratar de resolver en el transcurso de la investigación con la finalidad de determinar como objetivo que implementar un plan de gestión para el desarrollo del talento humano mejora los resultados en el cumplimiento de los objetivos de las organizaciones considerando que actualmente la Gestión del Talento Humano constituye un factor clave en los procesos gerenciales de las organizaciones, y tiene a su cargo la formación de capital humano altamente calificado, alineado con el planeamiento estratégico de las mismas.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

El tipo de estudio que se optó para realizar esta investigación de revisión sistemática es la búsqueda en bibliotecas virtuales y en base de datos, la cual consiste en detectar, obtener y consultar la bibliografía y otros materiales que sean útiles para los propósitos del estudio, de donde se tienen que extraer y recopilar la información relevante y necesaria que atañe a la investigación. Se realizó análisis de contenido de la bibliografía revisada sobre el tema, de los artículos publicados en las bases de datos “Scielo”, “Dialnet”, Redalyc”, “Google Académico”, además de realizar una búsqueda en la biblioteca “Daniel Rodríguez Hoyle” de la Universidad Privada del Norte, como en otras universidades de la ciudad aplicando un límite temporal de 10 años (2008-2018). Inicialmente se contó con una selección de 30 artículos, los cuales fueron siendo depurados hasta obtener solo 10 luego de revisar los temas, se creyó por conveniente utilizar algunos documentos que exceden este período de tiempo, por cuanto las bases o conceptos teóricos que contienen ayudan a entender de una mejor manera el tema.

El planteamiento de la búsqueda se basó en la obtención de documentación que aporte información de la gestión del Talento Humano y el desarrollo del mismo dentro de las organizaciones; para ello, se dividió la búsqueda en dos grandes bloques: Gestión del Talento Humano (Buen manejo del Talento, inversión en capacitaciones, etc.) y Desarrollo del Talento Humano (Competencias, éxito organizacional, Desarrollo, etc.).

Las palabras claves utilizadas fueron escogidas según la línea de investigación “Gestión”, “Desarrollo”, “Talento humano”, “Recursos humanos”, “Organizaciones”.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Del total de las referencias encontradas, se desarrollaron matrices de resumen en las cuales se dieron ideas de los conceptos encontrados de manera textual realizando la correcta referencia, luego se evaluaron los 30 artículos dándoles puntaje, referente a la estructura de cada uno de ellos seleccionando así solo 10 documentos de interés en su totalidad artículos de investigación. De los 10 artículos seleccionados, se realizó una nueva matriz en la cual se dieron a conocer conceptos de los cuales al finalizar la matriz se vieron fusionados, considerando solo 3 conceptos respecto a la línea de investigación: Gestión del talento humano, desarrollo del talento humano por competencias y éxito organizacional; como conceptos principales dentro de los artículos. De esta manera podemos verificar cada uno de los artículos con los conceptos que destacaron.

Tabla 1: Investigaciones seleccionadas

NOMBRE DE LA INVESTIGACIÓN	AUTOR Y AÑO	FUENTE / PAÍS
<i>El factor del talento humano en las organizaciones</i>	Mejía, Bravo, Montoya (2013)	Universidad de San Buenaventura. Caliz, Colombia
<i>Gestión del capital humano, competencias y sociedad del conocimiento</i>	Vivas L. (2011)	Universidad de Carabobo, Venezuela

<i>La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio</i>	De Solo F. (2006)	Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela
<i>Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento</i>	Macias, C. & Aguilera, A. (2012)	Universidad Central Marta Abreu de Las Villas, Cuba
<i>La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas</i>	Pardo, Claudia; Porras, Jaime (2011)	Universidad de La Salle, Perú
<i>La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas</i>	Riascos Erazo, Sandra Cristina; Aguilera Castro, Adriana (2011)	http://www.redalyc.org/articulo.oa?id= , México
<i>Retos y rol estratégico en la gestión del talento humano.</i>	Aguilar Joyas Juan C. (2014)	Mercados y Negocios, Colombia
<i>Características y sentido de las prácticas de gestión humana en las pequeñas empresas</i>	Calderón, G., y Álvarez, C. M. (2006)	Revista Universidad Eafit, Colombia
<i>Competencias laborales de los gerentes de talento humano</i>	Gregorio Calderón Hernández & Julia Clemencia Naranjo Valencia (2004)	INNOVAR, revista de ciencias administrativas y sociales, Perú
<i>Gestión diferencial de recursos humanos - una revisión e integración de la Literatura</i>	Andrea Gabriela Rivero y Guillermo Enrique Dabos (2017)	Estudios Generales, Colombia

Tabla 2: Investigaciones y sus resultados

IDEAS	Mejía, Bravo, Montoya (2012)	Vivas L. (2011)
GESTION DEL TALENTO HUMANO	<p>Conjunto de capacidades, conocimientos y destrezas de los empleados y directivos de la empresa. (Pág. 3)</p> <p>En otras palabras, el talento humano no puede desarrollarse de manera espontánea, se necesita de un complejo estructural que permita potenciar al trabajador respaldando su talento humano, independientemente del lugar que ocupe dentro de la jerarquía laboral. De esta forma, el objetivo principal de una organización empresarial debe ser potenciar el desempeño del trabajador, tratando de que su acción tenga efectos en toda la cadena productiva. (Pág. 6)</p>	<p>La gestión del talento humano no tiene relación con el servicio al cliente, de calidad, mientras no se siga con un plan de desarrollo de Gestión del Talento Humano.</p>
	<p>De Solo F. (2006)</p>	<p>El manejo del talento humano depende del tipo de dirección que se aplique dentro de cada organización, por lo que se puede evidenciar que no siempre se pone énfasis en este aspecto, dejando que la fuerza laboral sea considerada como un recurso y no como un ente valioso, que requiere de entrenamiento, capacitación, motivación, incentivos, estabilidad, desarrollo, buenas relaciones laborales, seguridad y control, para que su accionar sea eficiente.</p>
	<p>Macías, C. & Aguilera, A. (2012)</p>	

	<p>Los recursos humanos tienen relevante importancia para el logro de las políticas, metas y objetivos organizacionales; son factores que hacen a las organizaciones productivas y competitivas y, por ende, exitosas, de allí la importancia de desarrollar una gestión de recursos humanos que garantice la disponibilidad de un personal capacitado, competente, actualizado y motivado hacia el trabajo productivo y, comprometido con el futuro de la organización. (Pág. 11)</p>	<p>Un enfoque general considera que ésta establece las prácticas de gestión de los empleados de la organización (Scarpello & Ledvinka, 1988), mientras que otros puntos de vista afirman que dicha gestión tiene carácter estratégico porque no puede estar desalineada de los objetivos formulados por la alta dirección, enfatizándose en la adquisición, organización y motivación de los recursos humanos (Armstrong, 2002).</p>
	<p>Conceptualiza el desarrollo profesional como un proceso que Implica enseñar a los empleados las destrezas y el comportamiento que necesitan para cumplir bien sus tareas, "... busca alcanzar objetivos a largo plazo y ayuda a las personas a adquirir las habilidades y características que requieren para el futuro y así ayudan tanto al empleado como a la organización a enfrentar los cambios. (Guvenc, G., 1985) (Pág. 21)</p>	

GESTION DEL	Pardo, Claudia; Porrás, Jaime (2011)	Andrea Gabriela Rivero y Guillermo Enrique Dabos (2017)
--------------------	---	--

	Se define como la valoración del talento humano y su gestión el cual sirve como base para reconocerle como fuente de ventaja competitiva sostenible basada en la capacidad de agregar valor a la organización	La diferenciación de la fuerza laboral emerge como un desarrollo teórico clave para la gestión estratégica de recursos humanos. En contraste con las teorías tradicionales que promueven una gestión homogénea de los recursos humanos en la organización. (pág. 40)
IDEAS	Mejía, Bravo, Montoya (2012)	De Solo F. (2006)
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS	Lo define como el conjunto de habilidades, saberes, técnicas, formas de pensamiento; que le permiten al empleado desarrollar un desempeño. (Pág. 7) El desarrollo de las competencias tiene como objetivo desplegar los requisitos apropiados que necesita el trabajador para desempeñarse de manera óptima en sus funciones. (Pág. 8)	Al hablar del desarrollo de los recursos humanos refieren que éste es un medio de satisfacer necesidades de la organización como de los empleados y destacan que para ello "... se puede crear un programa satisfactorio en la carrera profesional que vincule las necesidades de la empresa y las necesidades profesionales – individuales". (Gómez, Mejía, L. y Otros., 1998) (Pág. 4)
	La gestión del talento humano por competencias ya se utiliza ampliamente en las organizaciones latinoamericanas con resultados verificables en cuanto a productividad laboral se refiere y el consecuente impacto generado a nivel de competitividad. (Pág. 8)	
	Aguilar Joyas Juan C. (2014)	Calderón, G., y Álvarez, C. M. (2006)

	<p>Dado que entre los objetivos de la gestión moderna del talento humano se encuentran ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión, proporcionar competitividad a la organización, suministrar empleados bien entrenados y motivados, permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo, desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo, administrar el cambio, establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables. (pág. 5)</p>	<p>Las prácticas de gestión humana en las pequeñas empresas son diferentes a las aplicadas en las empresas medianas y grandes es una afirmación común y además aceptada como cierta, sin embargo resulta muy difícil encontrar resultados de estudios que se hayan aproximado a explorar empíricamente esta realidad.</p>
	<p>Se pueden distinguir varios elementos que muestran con claridad una gestión estratégica del talento humano, éstos son: la consideración del talento humano (GTH) como agente decisivo en la competitividad de las organizaciones (Youndt, Snell, Dean y Lepak, 1996 p. 5), el enfoque sistémico o integrador en la GTH y la necesidad de que exista coherencia o ajuste entre la GTH y la estrategia organizacional.</p>	<p>Investigadores como Storey (1992), Rowden (1995) y Wagar (1998) plantean la preocupación por la ausencia de información acerca de las prácticas de gestión humana en las pymes, y reconocen que no necesariamente las prácticas implementadas en las grandes empresas son las apropiadas para las pequeñas.</p>
	<p>Gregorio Calderón Hernández & Julia Clemencia Naranjo Valencia (2004)</p>	<p>Andrea Gabriela Rivero y Guillermo Enrique Dabos (2017)</p>

DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS	Existen diferentes tipologías de competencias para los profesionales del área de talento humano, que no existen estudios específicos de competencias para los gerentes del área y que se puede construir un modelo de competencias través de análisis cualitativos. Este concepto pasa a ser la base para la planeación de los recursos humanos, la selección, la capacitación, la evaluación del desempeño y, en menor medida, la retribución y compensación. (pág. 80)	Si bien todos los empleados poseen competencias que potencialmente pueden crear valor para la organización, existen individuos que se diferencian de sus pares por su capacidad para producir una contribución aún mayor (pág. 40)
	De otra parte, en las organizaciones se ha generado un cambio significativo en la gestión humana por efectos de la globalización, el impacto de la tecnología sobre los procesos de recursos humanos, el rediseño de las organizaciones y el reconocimiento de nuevas fuentes de ventaja competitiva, como el conocimiento convertido en capital intelectual. (pág. 79)	La identificación de estas contribuciones diferenciales y la comprensión acerca de cómo gestionar mejor a los empleados más valiosos resulta fundamental para la construcción de nuevas capacidades competitivas. (pág. 40)
IDEAS	Mejía, Bravo, Montoya (2012)	Vivas L. (2011)
ÉXITO ORGANIZACIONA	Se reconoce hoy que es rentable para las empresas y en general, para el desarrollo económico de una sociedad, invertir en la capacitación y en la educación de los empleados. El nivel de educación asociado a la potenciación del talento humano es el	“...los recursos humanos no son unidades económicas intercambiables que puedan insertarse en un puesto de trabajo definido de manera estrecha, no obstante, resultan esenciales para el éxito de toda organización. (Milkovich, G. y Boudreau, J. 1994 p. 2).

	<p>fundamento del despliegue económico de países como Japón, Corea del Sur y China. Estos países basaron su transformación en el modelo económico del crecimiento basado en las exportaciones, aplicado en primer lugar por Japón y luego por los demás. (Pág. 8)</p>	
<p>ÉXITO ORGANIZACIONAL</p>	<p>De Solo F. (2006)</p>	<p>Macías, C. & Aguilera, A. (2012)</p>
	<p>La gestión de recursos humanos en organizaciones de servicio... proporciona la chispa creativa y productiva y resultan esenciales para el éxito organizacional. (Pág. 1)</p>	<p>El enfoque actual de gestión humana asume el diseño de un sistema integrado de actividades relacionadas con la organización laboral en su interacción con las personas que asegure la utilización eficaz y eficiente del talento humano para alcanzar los objetivos estratégicos organizacionales (Pág. 136)</p>
<p>ÉXITO ORGANIZACIONAL</p>	<p>Pardo, Claudia; Porras, Jaime (2011)</p>	<p>Riascos Erazo, Sandra Cristina; Aguilera Castro, Adriana (2011)</p>
	<p>Se define este tipo de cultura es dinámicas, flexibles e inteligentes donde afrontan retos de manera eficaz y efectiva, ya que el éxito de este proceso depende de las condiciones tanto internas como externas, teniendo un estricto control por tal motivo es donde el éxito de la empresa recae en su totalidad sobre cada uno de los miembros.</p>	<p>Las TIC constituyen la base de las tecnologías que permiten mejorar el manejo de la información, por tanto se convierten en un recurso estratégico, y del uso que se haga del mismo pueden obtenerse ventajas competitivas sostenidas para la empresa (De Pablos, López-Hermoso, Martín-Romo, Medina, Montero, y Nájera, 2006). Según Aguilera y Riascos (2009, pp.131, 132) “la tecnología ha avanzado considerablemente en función de apoyar esta mutación administrativa...” cuyo principal propósito es el éxito de las organizaciones. (p. 143)</p>

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

La revisión de la literatura científica realizada nos ubica también en un contexto de diversidad de estudios de estas variables, sin embargo, el diseño de investigación elegido de forma común se realiza mediante análisis de correlaciones entre las variables. Cierta cantidad de estos estudios realizan investigación de nivel descriptivo tomando como base ambas variables con un objetivo de demostrar que existe significativamente una relación entre las variables en estudio, gestión del talento humano y desarrollo del talento humano. (Mejía, A., Bravo, M. & Montoya, A. 2013; Riascos, S. & Aguilera, A. 2011; Aguilar, J. 2014; Pardo, C.; Porras, J. 2011.)

Conclusiones

En la gestión del talento humano, se deben tomar en cuenta las funciones principales de la gestión; Planificación, reclutamiento y selección de personal; Desarrollo de recursos humanos; Remuneración e incentivos; Seguridad e higiene; Relaciones con los empleados y relaciones, ya que esto nos ayudará a cumplir las metas que se tracen las organizaciones, todo ello debe ir complementado brindando herramientas hacia los colaboradores como también capacitaciones constantes.

Los resultados que se obtienen por las actividades que realizan los colaboradores de distintas organizaciones, se deben al manejo del talento humano, es decir, depende de la dirección a la cual están sometidos, tomando importancia como tal. El talento humano requiere de entrenamiento, capacitación, motivación, incentivos, estabilidad, desarrollo, buenas relaciones laborales, seguridad y control, para que su accionar sea eficiente. (Vivas, L. 2011)

REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). *Desarrollo Del Talento Humano Basado En Competencias*. Argentina: Granico.
- Bravo W., Delgado B., Parrales C. (2016). Análisis De Las Investigaciones Sobre Talento Humano. En: *Revista Publicando* 3(5) 33-41
- Calderón, G., y Álvarez, C. M. (2006). Características y sentido de las prácticas de gestión humana en las pequeñas empresas. En *Revista Universidad Eafit*, 42 (142), 26-45.
- Calderón, G., y Naranjo, J. M. (2004). Competencias laborales de los gerentes de talento humano. INNOVAR, En *revista de ciencias administrativas y sociales*. No. 23, enero - junio de 2004. 79-80
- Castillo R. (2012). *Desarrollo Del Capital Humano En Las Organizaciones*. México: Red Tercer Milenio.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw- Hill
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw- Hill
- Colegio de Bachilleres (2005), *Diagnóstico y cambio organizacional*. México: Limusa.
- De Soto, F. (2006). La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio. En: *Laurus* 12(6), 10-27
- Fernández, M. (1999). *Dirección de recursos humanos: organización y dirección* España: Ediciones Díaz de Santos
- Gabriela, A. y Enríquez, G. (2017). *Gestión diferencial de recursos humanos - una revisión e integración de la Literatura*. *Estudios Generales* 33, 39-51. Pag. 40
- Hernández, G., Valencia, J. & Giraldo, C. (2007). La gestión humana en Colombia: Características y tendencias de la práctica y de la investigación. En: *Estudios Gerenciales*, 23(103), 39-64.
- Macías, C. & Aguilera, A. (2012). Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento. En *Revista Estudios Gerenciales*, 28 (123) pp.133-148.

- Mejía, A.; Montoya, A. (2010) *Capacitación integral del talento humano por competencias, orientada hacia la innovación tecnológica y el mejoramiento productivo*. Colombia: Universidad San Buenaventura
- Mejía, A., Bravo, M. & Montoya, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. En *Revista Ingeniería Industrial*, 34 (1) pp 2-11.
- Moreno, F. & Godoy, E. (2012). El talento humano: Un capital intangible que otorga valor en las organizaciones. En: *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(1), 57-67.
- Pardo C., Díaz O. (2014). Desarrollo Del Talento Humano Como Factor Clave Para El Desarrollo Organizacional, Una Visión Desde Los Líderes De Gestión Humana En *Empresas De Bogotá D.C. En: Suma de Negocios* 5(11) 39-48
- Pardo, C. *Gestión del talento humano basado en competencias cualificando el capital humano para lograr el éxito empresarial*. Tesis de grado de Maestría. Universidad de La Salle. Bogotá D.C
- Rodríguez, A. (2007), *Capacitación y desarrollo de recursos humanos*. Cuba: Ministerio de Salud Pública
- Vivas L. (2011). La gestión del talento humano y el servicio de televisión por cable en la ciudad de Tulcán. En: *Universidad Politécnica Estatal del Carchi (UPEC)*
- Zabaleta, A. (2003). *Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias*. Psicología desde el Caribe