

FACULTAD DE INGENIERÍA

Carrera de Ingeniería Industrial



“La Gestión del Talento Humano y su incidencia en la Productividad de las organizaciones”: una revisión de la literatura científica 2000 – 2018.

Trabajo de investigación para optar el título profesional de:

Bachiller en Ingeniería Industrial

Autor:

Yanira Mendoza Egues

Asesor:

Mg. Lupe Yovani Gallardo Pastor

Lima – Perú

2018

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios, por permitirme experimentar momentos gratos y superar circunstancias difíciles día a día; ya que gracias a ello ha sido posible que llegue este tan anhelado momento a mi vida.

En segundo lugar, a mi familia especialmente a mis padres por haber sido mi soporte durante toda mi trayectoria estudiantil y sobre todo por brindarme su apoyo incondicional a lo largo de todos estos años.

Y finalmente, a todos aquellos compañeros con los que compartí días de aprendizaje en esta gloriosa institución y que hoy celebran al igual que mi persona este máximo logro.

AGRADECIMIENTO

Toda mi gratitud, principalmente a mi familia por brindarme siempre la motivación para no
flaquear y seguir luchando para alcanzar esta meta.

A mi asesora Mg. LUPE Y. GALLARDO PASTOR por haberme orientado en la elaboración
de este trabajo de investigación que me permitirá seguir escalando hacia un futuro de crecimiento
permanente.

Y a Dios por mi existencia.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	4
ÍNDICE DE TABLAS.....	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN.....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	11
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	13
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES	19
REFERENCIAS	20

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1

Características de la unidad de análisis – fuentes

15

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Selección de estudios – Pasos</i>	11
<i>Figura 2. Filtro de referencia</i>	13
<i>Figura 3. Referencias resultantes</i>	14
<i>Figura 4. Tipo de referencias</i>	14

RESUMEN

Hoy en día las empresas enfrentan nuevos retos, considerando la alta competencia, es por ello por lo que la eficiencia del talento humano es un factor clave para lograr el éxito.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal la búsqueda de información a través de una revisión sistemática de la literatura científica con la finalidad de demostrar la importancia de una buena gestión del talento humano y su incidencia en la productividad de las organizaciones.

Se tomó el enfoque no experimental descriptivo, para la recolección de datos de las fuentes de información halladas de Scielo, Redalyc, libros y google académico relacionados a la gestión de talento humano y productividad entre los años 2000 al 2018, los resultados obtenidos constituirán una fuente de datos muy útil para conocer la actual realidad.

Como resultado se pretende conocer los factores que influyen en la gestión del talento humano en toda organización y la relación que guardan para mejorar su productividad.

PALABRAS CLAVES: Talento humano, productividad y revisión sistemática.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones se encuentran inmersas en un mundo globalizado de constante cambio, viéndose en la necesidad de contar con un grupo de talento humano altamente competente que gracias a una adecuada gestión de talento humano le permita alcanzar una alta competitividad para alcanzar sus objetivos y una mayor rentabilidad. La organización que requiera este cambio debe considerar implementar un proceso de selección que le permitirá quedarse con los talentos más aptos. “Para poder asumir estos retos es necesario que las organizaciones dispongan de recursos, competencias, conocimientos, habilidades y, sobre todo, de capital humano que reúnan estas nuevas características” (Chiavenato, 2007, p50).

Una organización con visión al éxito debe proyectarse en tácticas de negocio y principalmente en la gestión del talento humano, estos aspectos tienen relación directa para sostener elevados índices en la productividad. Este hecho justifica la necesidad de indagar en este campo de estudio y tratar de explicar la relación que existe entre la gestión de talento humano y la productividad. Para alcanzar el éxito las organizaciones cuentan con factores como equipamiento, insumos, localización, entre otros; sin embargo, es su recurso o talento humano el factor esencial que le dará la tan anhelada ventaja competitiva a su organización. “Por ejemplo si cuenta con una localización en zona estratégica y la competencia obtiene una mejor localización estaría en desventaja” (OIT, 2016, p5).

En Perú las condiciones laborales y su nivel de desempeño se han vuelto cada vez más carentes, un factor es la baja situación salarial y laboral de los trabajadores que repercute en su calidad de vida y en su desempeño laboral. Otro factor es la falta de formación y capacitación del trabajador, siendo evidente el desequilibrio entre lo que se exige a los trabajadores y lo que se les ofrece como formación, reconocimiento y condiciones de trabajo. Las organizaciones deben tener presente que “El crecimiento de su empresa depende principalmente de las personas con las que trabaja. Si las hace felices, van a ser más productivas y su negocio va a seguir creciendo y siendo rentable” (OIT, 2016, p21).

Éstas operan por medio de las personas, quienes las forman y deciden y actúan en su nombre.

Se designa con diversos términos a las personas que trabajan en las organizaciones, las cuales definen cómo llamar a las personas: trabajadores, empleados, oficinistas, personal y

operadores cuando les dan ese trato. Las pueden llamar recursos humanos, colaboradores, asociados, si las tratan como tales. También las llaman talento humano, capital humano o capital intelectual cuando las personas tienen gran valor para la organización. El nombre que las organizaciones dan a las personas refleja el grado de importancia que tienen para ellas. Muchas organizaciones aún clasifican a su personal en trabajadores contratados por mes y por hora para separar al que trabaja en las oficinas y en las fábricas. Otras incurren en el absurdo de llamarlos mano de obra directa o indirecta. Algunas van más allá y los llaman personal productivo o improductivo. Entonces, el nombre que las organizaciones dan a las personas que trabajan en ellas tiene un significado importante, señala con claridad el papel y el valor que atribuyen a las personas. (Chiavenato, 2008, p.5)

Por consiguiente, en toda organización, el talento humano es uno de los factores de mayor relevancia que influye directamente con la productividad. Esto se consigue contando con un sistema de gestión del talento humano adecuado.

La pregunta que surge es ¿Qué es la productividad?, Medina (2010) lo define como: “la forma de utilización de los factores de producción en la generación de bienes y servicios para la sociedad” (p.12).

Una empresa puede aumentar productividad invirtiendo tecnología, sin embargo, la palanca del capital humano es crucial para toda organización. Pero cómo elevamos la productividad, uno de los factores que incluyen son la cultura, el clima laboral y las condiciones de trabajo, valorar el capital humano aumenta su productividad, resultando ser más eficientes y eficaces y esto en definitiva favorece a la empresa.

En atención a la problemática expuesta, la búsqueda sistemática de la unidad de análisis en la base de datos de Scielo y Redalyc revela la carencia de estudios que resalten la gestión efectiva del talento humano. Desde esta perspectiva, la gestión del talento humano cumple un rol primordial en la industria, es por ello que debemos identificar las acciones adecuadas y oportunas para aumentar su productividad.

Ante lo expuesto, se realizó la presente investigación a fin de responder a la pregunta ¿Cuál es la incidencia de la gestión del talento humano en el incremento de la productividad en los años 2000

- 2018?, orientado a determinar cuál importante es para una organización la valoración del talento humano y su resultado en la productividad.

Por tanto, el objetivo de estudio es evaluar la incidencia de la gestión del talento humano en el incremento de la productividad a través de una revisión sistemática, tomando como referencias el estudio de revistas científicas, artículos, tesis y libros, a través de un análisis minucioso teniendo en cuenta el tipo de publicación, diseño de investigación, las principales características de una buena gestión del talento humano y la productividad de acuerdo con el estudio.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Selección de estudios

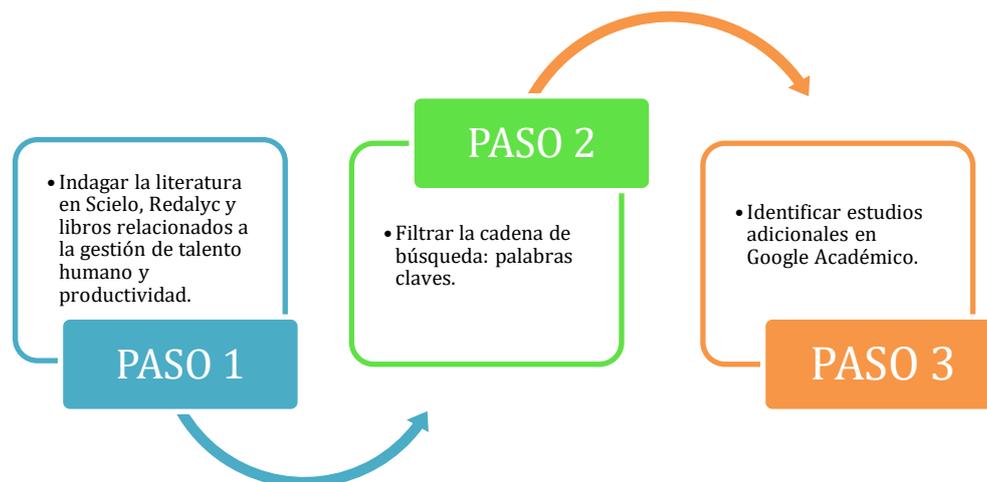
La recopilación de las fuentes de información se realizó en los meses de Septiembre y Octubre del año 2018, en base a una revisión sistemática de la literatura científica sobre los estudios relacionados con la investigación “Gestión del Talento Humano y su incidencia en la Productividad”, se siguen los siguientes pasos (Figura n.º 1):

a) En el primer paso, se realizó una indagación de la literatura para encontrar estudios relacionados con el tema en la base de datos en Scielo, Redalyc, libros y google académico relacionados a la gestión de talento humano y productividad.

b) En el segundo paso, con los resultados obtenidos de la indagación de la literatura, se filtró la cadena de búsqueda considerando los títulos, palabras claves y bibliografía que arrojó el primer paso de búsqueda.

c) El tercer paso, se identificó estudios adicionales en Google Académico para identificar y contrastar artículos indexadas en otras bases de datos.

Figura 1. Selección de estudios - Pasos



Elaboración: propia

2.2. Muestra

La muestra está compuesta por publicaciones (artículos, revistas, libros y tesis) ubicadas entre los años 1990 al 2018.

2.3. Criterios de inclusión

Se consideraron los siguientes criterios de inclusión:

- a) Publicaciones en idioma español, países de Latinoamérica.
- b) El periodo de publicación comprende los años 2000 al 2018, teniendo en cuenta el criterio de actualidad.
- c) Publicaciones que contienen las palabras claves: Talento humano, productividad y revisión sistemática.

2.4. Criterios de exclusión

Se consideraron los siguientes criterios de exclusión:

- a) Publicaciones en otros idiomas, diferente al español.
- b) Publicaciones comprendidas antes del año 2000.

2.5. Análisis de datos

Las muestras halladas se clasificaron en: aplicada, cualitativo, descriptivo y revisión.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

La búsqueda de publicaciones en la base de datos de Scielo, Redalyc, libros y google académico relacionados a la gestión de talento humano y productividad entregó un total de 115 artículos entre los años 1990 al 2018, clasificados de la siguiente manera: Redalyc, 38 artículos; Scielo, 25 artículos y google académico, 52 artículos. Seguidamente se utilizaron los criterios de inclusión y de exclusión quedándonos solo con los artículos en español y publicados entre los años 2000 al 2018; se obtiene 30 artículos finales para la muestra de los resultados.

Figura 2. Filtro de referencias

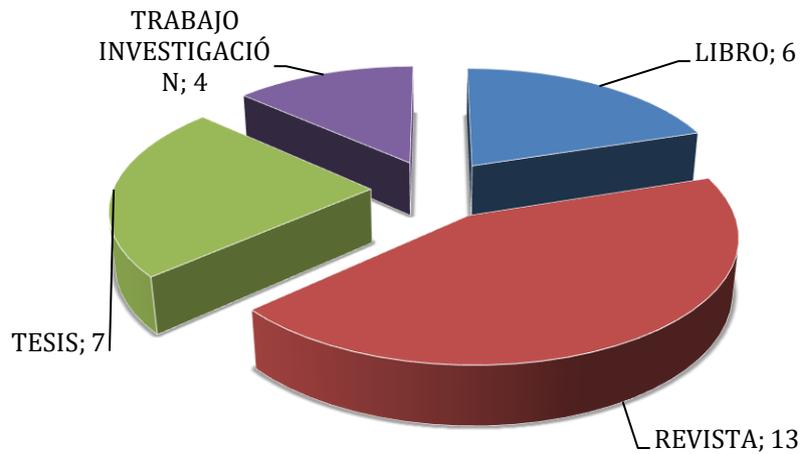


Elaboración: Propia

3.1. Hallazgos

Para los 30 artículos resultantes se procedió a la codificación, clasificación de diseño metodológico (Aplicada, descriptiva, cualitativa y revisión), país de publicación obteniendo que 30 de los artículos proceden de países latinoamericanos. Asimismo, se obtuvo: revistas, 13 artículos; tesis, 7 artículos; libros, 6 artículos y trabajos de investigación, 4 artículos (como muestra la figura 3).

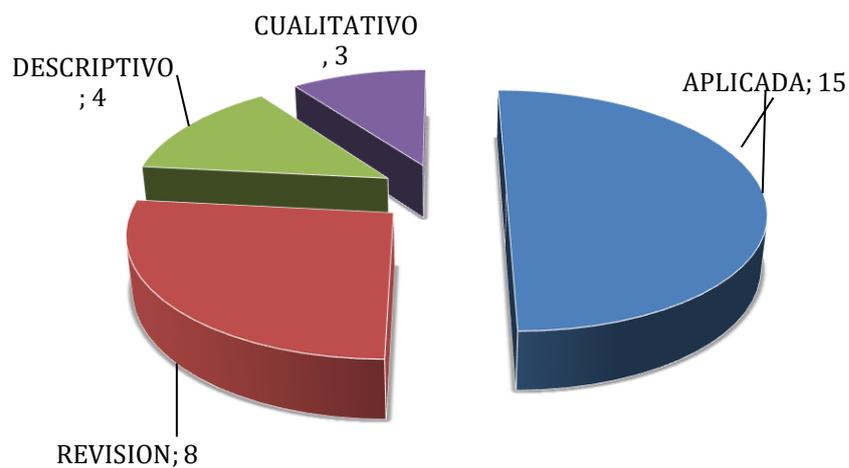
Figura 3. Referencias Resultantes



Elaboración: Propia

Se clasificaron de acuerdo con el diseño metodológico (Aplicada, descriptiva, cualitativa y revisión), obteniendo que 15 de los hallazgos son de tipo aplicada, 8 hallazgos del tipo revisión, 4 hallazgos del tipo descriptivo y por último 3 hallazgos del tipo cuantitativo. Se muestra en la figura 4.

Figura 4. Tipo de referencias



Elaboración: Propia

Tabla 1

Características de la unidad de análisis - fuentes.

N°	FUENTE	DISEÑO METODOLÓGICO	TÍTULO	PAÍS
1	Bernardo Brancato Fernando Juri, 2011	CUALITATIVO	“¿Puede influir el clima laboral en la productividad?”	Argentina
2	Idalberto Chiavenato, 2000	APLICADA	Administración de recursos humanos, quinta edición	Colombia
3	Idalberto Chiavenato, 2009	APLICADA	Gestión del talento humano	México
4	Martha Alles, 2006	DESCRIPTIVO	Dirección estratégica de recursos humanos	Argentina
5	Ricardo Pérez Zúñiga; Osvlado Camacho Castillo; Gloria Arroyo Cervantes, 2013	DESCRIPTIVO	El incremento de la productividad y competitividad en México: innovación, conocimiento y desarrollo	México
6	Organización Internacional del Trabajo - OIT, 2016	APLICADA	El recurso humano y la productividad	Suiza
7	Montoya Agudelo, César Alveiro; Boyero Saavedra, Martín Ramiro, 2016	DESCRIPTIVO	El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de	Colombia
8	Jenny Catalina Pulido Pinzon, 2015	DESCRIPTIVO	Calidad y la competitividad organizacional	Colombia
9	Carlos Eduardo Martínez Fajardo, 2002	CUALITATIVO	El talento humano como estrategia de productividad	Colombia
10	Armando Mejía Giraldo; Marcela Jaramillo Arango; Mario Bravo Castillo, 2006	REVISION	Nuevos enfoques de eficiencia, productividad y calidad en la teoría de gestión	Colombia
11	Pedro Gerardo Prieto Bejarano, 2013	APLICADA	Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones	Colombia
12	Olga Lucía Jaramillo Naranjo, 2005	REVISION	Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal	Colombia
13	Rojas Reyes, Ruth Rosario Vilchez Paz, Stefany Bernita, 2018	APLICADA	Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa	Perú
14	Saldarriaga Ríos, Juan Guillermo, 2008	REVISION	Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – lima, enero 2018	Colombia
15	Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas, 2002	APLICADA	Gestión humana: tendencias y perspectivas	Argentina
16	Dr. William Victor Cupe Cabezas, 2017	APLICADA	Productividad, competitividad, empresas	Perú
17	Ilma Andrea Fleischhacker Pérez, 2014	APLICADA	Importancia de la gestión del talento humano en las organizaciones empresariales	Guatemala
18	Pedro Leonardo Tito Huamani, 2012	APLICADA	Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana	Perú
19	Raúl Marcelo Ferrer Dávalos, 2015	APLICADA	La gestión de la productividad	Paraguay

20	Ricardo Fernández García, 2010	APLICADA	La influencia del factor humano, el liderazgo y la cultura de las organizaciones en los procesos de implementación y gestión del cambio organizacional	España
21	Enrique Osvaldo Bedoya Sánchez, 2003	APLICADA	La mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa	Perú
22	Norman V. Loayza, 2016	REVISION	La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas	Perú
23	Viloria, E. J, Pedraza, A. L, Cuesta, T. K, & Pérez, C. K., 2016	CUALITATIVO	La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo	Colombia
24	Tejada Zabaleta, Alonso, 2003	APLICADA	Liderazgo informal en las organizaciones: reflexiones sobre su impacto e influencia en la competitividad	Colombia
25	Katleen Ana Carem Ochoa Calderón, 2014	APLICADA	Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias	Guatemala
26	Arévalo Ascanio, José Gregorio; Bayona Trillos, Ramón Armando; Rico Bautista, Dewar Willmer, 2017	REVISION	Motivación y productividad laboral	Colombia
27	Turpo, Josué E.; Medina, Gerardo E., 2013	REVISION	Las prácticas innovadoras de la gestión humana: una necesidad estratégica de las microempresas	Perú
28	Nagles García, Nofal, 2006	REVISION	Producción intelectual y visibilidad científica	Colombia
29	Jorge Eduardo Medina Fernández de Soto, 2010	REVISION	Productividad: una propuesta desde la gestión del conocimiento	Colombia
30	Ruth Armijos Villacis, 2014	APLICADA	“Diseñar un modelo de gestión de talento humano para mejorar la satisfacción laboral y calidad en la gestión gerencial en “EQUAQUÍMICA” de la provincia de santo domingo de los TSACHILAS”.	Ecuador

Después de este análisis, los antecedentes que viene a constituirse en referentes del presente estudio son:

3.1.1. Hallazgos Nacionales

Rojas Reyes, R. R., & Vílchez Paz, S. B. (2018), en su tesis titulada “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, Enero 2018*”, Universidad Norbert Wiener, Perú - **Hallazgos principales:** los autores consideran aspectos de gran importancia en la gestión del talento humano a la selección, el

reclutamiento, la capacitación, la evaluación del desempeño laboral, el incremento de la productividad y los niveles de producción, el logro de las metas fijadas, además de la mejora continua en la prestación de servicios. Se utilizaron técnicas de entrevista y encuesta valiéndose de herramienta cuestionario de 18 preguntas, la muestra estuvo compuesta por 50 trabajadores entre personal asistencial y administrativo que fueron encuestados, el 50% manifiesta estar De acuerdo, un 44% opinan estar totalmente de acuerdo y sólo el 6% opinan estar en total desacuerdo o ni de acuerdo ni en desacuerdo con la Gestión de Talento humano. **Conclusiones:** 1. Hay una relación directa y significativa entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús. 2. Hay una relación directa y significativa entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús. 3. Hay una relación directa entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

Arana Barrueto, K., & Vásquez Solano, A. (2015), en su tesis titulada “*La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el 2014*”, Universidad Privada Antenor Orrego, Perú - **Hallazgos principales:** Para definir la incidencia de una buena Gestión de Calidad a fin de mejorar el desempeño laboral del área administrativa las autoras diseñan y proponen un modelo de Gestión, es así como para recolección de datos utilizaron cuestionarios aplicados a una muestra de 27 colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antenor Orrego. **Conclusiones:** Hay un falta de comunicación entre el personal administrativo y los jefes de áreas, debe haber una mayor motivación al talento humano.

3.1.2. Hallazgos Internacionales

Armijos Villacis, R. (2014), en su tesis titulada “*Diseñar un modelo de gestión de talento humano para Mejorar la satisfacción laboral y calidad en la Gestión gerencial en “Ecuaquímica” de la provincia de Santo domingo de los tsachilas*”, Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador – **Hallazgos principales:** El autor presenta a través de diagrama Ishikawa las falencias de la empresa Ecuaquímica por no contar con un adecuado modelo de Gestión de Talento Humano, en la investigación se enfoca en realizar un Modelo de Gestión del Talento Humano. Utiliza la técnica de

encuesta, entrevista y cuestionarios para la recolección de datos, aplicada a una muestra compuesta por 191 encuestas. **Conclusiones:** 1. Se lleva una mala administración del personal, no son evaluados y tampoco se aprovecha sus competencias. 2. La empresa Ecuaquímica requiere de un Manual de Organización y Funciones. 3.- Los colaboradores no están comprometidos con la empresa, si bien conocen su misión y visión, desconocen los objetivos empresariales.

Fleischhacker Pérez, I. (2014), en su tesis titulada *“Inteligencia emocional y productividad laboral” (estudio realizado con el personal de salud del Centro de diagnóstico por imágenes, policlínica)*, Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades Campus de Quetzaltenango, Guatemala – **Hallazgos principales:** El autor plantea determinar la incidencia de la inteligencia emocional en la productividad laboral, basándose en un estudio de diseño descriptivo y con herramientas como las escalas de Likert. **Conclusiones:** 1. Se verifica la productividad de los colaboradores de la clínica gracias a factores propios como automotivación, autocontrol, empatía y habilidades sociales. 2. Es conveniente formar talleres de inteligencia emocional que eleven el nivel de productividad.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

La presente revisión sistemática de literatura sobre la incidencia de la gestión del talento humano en el incremento de la productividad en los años 2000 – 2018, se elaboró bajo la metodología de búsqueda sistemática de artículos basados en la relación de la productividad y del talento humano, adaptado a la Ingeniería.

Se estudiaron 30 artículos para dar respuesta a la pregunta planteada en la revisión sistemática, recopilando así las propuestas y recomendaciones de cada autor. Los artículos evaluados presentaron diversas informaciones sobre la gestión del talento humano y la productividad.

Se puede confirmar que hoy en día el recurso humano se denomina Talento Humano siendo considerado uno de los principales recursos para la empresa; es así que su valoración es de gran importancia para toda organización por consecuencia es imprescindible contar con una adecuada gestión de talento humano.

Se concluye que el presente trabajo de investigación muestra que la incidencia de la gestión del talento humano guarda una relación directa en el incremento de la productividad, siendo de vital importancia para que toda organización alcance el éxito deseado.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2006). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Argentina.
- Arana Barrueto, K. & Vásquez Solano, A. (2015). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el 2014*. Perú
- Arévalo, J., Bayona, T. & Rico, D. (2017). *Motivación y productividad laboral*. Colombia.
- Bejarano, P. G. (2013). *Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones*. Colombia.
- Calderon, K. A. (2014). *Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias*. Guatemala.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos, quinta edición*. Colombia.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México.
- Dávalos, R. M. (2015). *La gestión de la productividad*. Paraguay.
- Dr. William Victor C. (2017). *Productividad, competitividad, empresas*. Perú.
- Fajardo, C. (2002). *El talento humano como estrategia de productividad*. Colombia.
- García, R. (2010). *La influencia del factor humano, el liderazgo y la cultura de las organizaciones en los procesos de implementación y gestión del cambio organizacional*. España.
- Giraldo, A., Arango, M. & Mario B. (2006). *Nuevos enfoques de eficiencia, productividad y calidad en la teoría de gestión*. Colombia.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. México.
- Juri, B. (2011). “¿Puede influir el clima laboral en la productividad?”. Argentina.
- Latinoamericanas, F. d. (2002). *Gestión humana: tendencias y perspectivas*. Argentina.
- Loayza, N. (2016). *La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*. Perú.
- Montoya Agudelo, C. A. & Boyero Saavedra, M. R. (2016). *Montoya Agudelo, César Alveiro; Boyero Saavedra, Martín Ramiro*. Colombia.
- Nagles G. (2006). *Producción intelectual y visibilidad científica*. Colombia.
- Naranjo, O. (2005). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. Colombia.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2016). *El recurso humano y la productividad*. Suiza.

- Pérez, I. (2014). *Importancia de la gestión del talento humano en las organizaciones empresariales*. Guatemala.
- Pinzon, J. (2015). *Calidad y la competitividad organizacional*. Colombia.
- Rojas Reyes, R. R. & Vélchez Paz, S. B. (2018). *Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa*. Perú.
- Saldarriaga R. (2008). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – lima, enero 2018*. Colombia.
- Sánchez, E. (2003). *La mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa*. Perú.
- Soto, J. (2010). *Productividad: una propuesta desde la gestión del conocimiento*. Colombia.
- Tejada Z. (2003). *Liderazgo informal en las organizaciones: reflexiones sobre su impacto e influencia en la competitividad*. Colombia.
- Turpo, J. E., & Medina, G. E. (2013). *Las prácticas innovadoras de la gestión humana: una necesidad estratégica de las microempresas*. Perú.
- Villacis, R. (2014). *“Diseñar un modelo de gestión de talento humano para mejorar la satisfacción laboral y calidad en la gestión gerencial en “ECUAQUÍMICA” de la provincia de santo domingo de los TSACHILAS”*. Ecuador.
- Viloria, E. (2016). *La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo*. COLOMBIA.
- Zúñiga, R., Castillo, O. & Gloria A. (2013). *El incremento de la productividad y competitividad en México: innovación, conocimiento y desarrollo*. México.