

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES

HUMAN TALENT MANAGEMENT IN ORGANIZATIONS

 Lilly Estefany Farro Díaz¹
 Enrique Santos Nauca Torres²



Fecha de recepción : 4/10/2022

Fecha de aprobación : 13/12/2022

DOI: <https://doi.org/10.26495/rce.v9i2.2318>

Resumen

En el presente artículo de revisión literaria se evidencio la relevancia que posee gestionar correctamente el talento humano dentro de una organización y los beneficios de ejecutar actividades que promuevan o estimulen el desarrollo de habilidades y competencias en los trabajadores. El presente artículo se redactó basándose en otros artículos de investigación consultados en motores de búsqueda como Alicia CONCYTEC, Scielo, Google académico, entre otros. Las fuentes consultadas fueron analizadas y se extrajo las conclusiones de cada una en contraste y discusión con otras para llegar a las conclusiones expresas. Se evidencio que el éxito o fracaso de las organizaciones radica en como manejan y retienen el personal, ya que estos poseen diversas habilidades y destrezas que deben ser potenciadas y explotadas a su máximo nivel, además esto permitirá la autorrealización del colaborador tanto a nivel personal como profesional.

Palabras clave: Gestión, Talento Humano, Organización.

Abstract

In this literary review article, the relevance of correctly managing human talent within an organization and the benefits of executing activities that promote or stimulate the development of skills and competencies in workers is evidenced. This article was written based on other research articles consulted in search engines such as Alicia CONCYTEC, Scielo, Google academic, among others. The consulted sources were analyzed and the conclusions of each one were drawn in contrast and discussion with others to reach the express conclusions. It was evidenced that the success or failure of organizations lies in how they manage and retain staff, since they have various abilities and skills that must be enhanced and exploited at their highest level, in addition, this will allow the self-fulfillment of the collaborator both at a personal level and professional

Keywords: Management, Human Talent, Organization.

¹ Estudiante de la escuela profesional de Administración, Universidad César Vallejo, fdiazle@ucvvirtual.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0002-7449-6411>

² Doctorando en Gestión Pública y Gobernabilidad, Docente de investigación en la escuela profesional de Administración, Universidad César Vallejo, enaucat@ucvvirtual.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0002-5052-1723>

1.- Introducción

En la actualidad vivimos en un mundo donde la tecnología es una gran aliada para el desarrollo de actividades en diversos campos laborales, es por ello que las empresas con el tiempo van implementando y adquiriendo nuevos métodos y estrategias, equipos y dispositivos, maquinarias y herramientas, etc. que permitan lograr con eficiencia y eficacia los objetivos de la organización, este proceso de adaptarse a un mundo empresarial dinámico y cambiante puede resultar complejo si es que no contamos con el apoyo o el soporte humano necesario para conseguir los resultados esperados en una organización. Además es prioridad saber gestionar el talento humano para que no suceda la fuga de capital humano talentoso, esto se puede fortalecer a través de la implementación o refuerzo de sus políticas de incentivos y capacitaciones periódicas que fidelicen y creen una identidad en nuestros colaboradores, pensando y llegan a tratarlos como unos aliados estratégicos.

Para tener a favor una buena gestión del talento humano el trato a los colaboradores dentro de una organización debe ser equitativo y justo, sin hacer diferencias por los rangos estructurales o condiciones sociales, es una buena idea proponer incentivos o recompensas por el cumplimiento de metas, esto influye en el óptimo desempeño laboral, mejorando así la experiencia que se brinda a los usuarios que consumen los bienes y servicios ofertados en el mercado en que se desarrolla la organización.

Zambrano (2018) afirma que el talento humano es un conglomerado de características propias de la personalidad, esto se convierte en comportamientos que permiten desarrollar un trabajo satisfactorio en un puesto de trabajo, además expresa que la carencia de un grato ambiente de trabajo en las instituciones hospitalarias refleja una merma en el talento humano al momento de realizar sus labores con eficiencia, ya que, al no evidenciar un sentido de compañerismo entre colaboradores, no contar con un ambiente físico adecuado entre otros, impacta directamente en la forma como percibe las cosas un ser humano.

Arellano et al. (2021) señalan que el talento es un conjunto de destrezas que nos ayudan a ejecutar actividades, que se ven potenciadas por la experiencia adquirida durante su vida y el conocimiento que adquiere de diversas fuentes; además de que permite la adaptación a circunstancias nuevas o adversas. Por otro lado, contar con talento en una persona puede ser innato o adquirido, ya que todos contamos con la inteligencia y capacidad de aprender, solo es cuestión de ser disciplinados y constantes para alcanzar a desarrollar buenos niveles en nuestras habilidades y destrezas.

Mendivel et al. (2020) sostienen que hoy en día las organizaciones se han dado cuenta que el verdadero éxito lo han logrado a través de sus empleados talentosos y con diversas habilidades, gestionar el talento apoya en retener estos empleados que resultan muy productivos en sus puestos de trabajo, por ello las empresas no deben realizar grandes esfuerzos solo en reclutar empleados sino también en hacer su permanencia estable y duradera.

Es por ello que se formuló el siguiente problema de este artículo de revisión literaria: ¿Las organizaciones realizan una adecuada gestión del talento humano?

La justificación académica y social de este artículo se halla en que servirá como fuente de consulta para futuros compañeros o interesados en investigar lo que implica la Gestión del Talento Humano e incrementar sus conocimientos, además de resaltar la importancia de este tema.

Los objetivos plasmados en la investigación son, en conocer los antecedentes sobre gestión de talento humano, identificar las definiciones de gestión de talento humano más utilizado, identificar la importancia de la gestión de talento humano en las organizaciones y mencionar las teorías que hacen referencia al talento humano

2.- Materiales y métodos

En la presente revisión la metodología empleada para la recolección de datos fue de tipo exploratoria y descriptiva, ya que se recolectó las posturas de los autores de los artículos literarios sin cambiar el fondo de sus conclusiones, esto se interpreta sin modificar la variable de estudio. La búsqueda de las revisiones literarias se realizó a través de: Alicia Concytec, La Referencia, Google académico, Scielo y Ebsco. Para identificar los artículos relacionados a nuestra variable se usaron como palabras clave en Gestión, Talento Humano, Organizaciones. Asimismo se consultaron artículos relacionados a la variable con tiempo de antigüedad no mayor a 5 años, intervalo del 2017 al 2022.

Al aplicar el primer filtro en el buscador Alicia Concytec se ubicaron 88 documentos referentes a la variable de estudio y al aplicar el segundo filtro el resultado de documentos se redujo a 39.

Los documentos considerados como parte de la fuente de consulta se tuvieron que adicionar los artículos de revisión de otros motores de búsqueda como Scielo, La Referencia, entre otros.

Tabla 01

<i>Criterio por fecha</i>	
AÑO	PUBLICACIONES
2022	4
2021	5
2020	13
2019	13
2018	6
2017	4
2016	5
TOTAL	50

Nota: En la Tabla 1 se puede identificar el número de publicaciones consultadas referente a nuestra variable entre el periodo del 2016 al 2022. Ubicando 13 publicaciones en el año 2020 y 2019 siendo los mayores y el menor en el año 2017 y 2022 con 4 publicaciones en cada año.

Tabla 2
Criterio por país

PAÍS	PUBLICACIONES
Perú	25
Colombia	13
Ecuador	6
Argentina	2
España	2
Venezuela	1
Cuba	1
TOTAL	50

Nota: En la Tabla 2 se aprecia que el mayor número de publicaciones encontradas es el país de Perú con 25 publicaciones y le sigue Colombia con 13 publicaciones, luego Ecuador con 6 publicaciones, Argentina y España con 2 publicaciones y finalmente Venezuela u Cuba con 1 documento publicado cada uno.

3.- Resultados

Antecedentes sobre gestión de talento humano

Aldaz et al. (2017) precisan que para la existencia de una buena administración dentro de las hosterías debe existir un elemento crucial que vendría a ser el recurso humano, en este caso los responsables de la atención personalizada que brindan a los clientes son el proceso clave para el éxito empresarial.

Por otro lado, Maldonado et al. (2020) confirma que en las municipalidades gestionar el talento humano es básico para lograr un buen desempeño laboral y no encaminar la gestión negativamente, los colaboradores utilizan mejor su talento cuando sienten seguridad laboral, desarrollo de su aptitudes profesionales y realización de actividades de integración.

Ramírez et al. (2019) nos informan que en Chile, Venezuela y Colombia el sector minero da prioridad a las estrategias organizacionales, que se ve potenciado por la socialización de las actividades laborales, esto potencia y permite consolidar los objetivos de una organización, ya que al ser mediador para alcanzar un mismo objetivo todos los colaboradores realizan esfuerzos colectivos significativos.

En contraste Mena et al. (2020) confirma que en una empresa con fábrica o planta en que se quiera elevar la productividad es vital implementar un sistema o aparato que gestione adecuadamente el talento humano por competencias, perfeccionando así los procedimientos y procesos en cada área, valorando las habilidades, destrezas y desempeño que demuestren los trabajadores.

Según Guerrero y Callao (2021) en el sector salud se ve menoscabada la gestión del talento humano frente a una serie de circunstancias desfavorables como tiempos de espera prolongados, carencias en la comunicación o explicación por parte de los funcionarios, falta de liderazgo y

probidad, entre otros; por ello es de suma urgencia realizar una reestructuración, innovación e implementación de políticas, normativas, nueva infraestructura que verdaderamente permita la tan anhelada satisfacción de estos usuarios.

Para Solano (2017) existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral dentro de la empresa Seda Huánuco, esto se evidencia por el compañerismo y buenas relaciones que propicia la empresa, demostrando que siempre pueden culminar su trabajo a tiempo.

Según Lévano (2019) manifiesta que el talento humano con el desempeño laboral dentro de una organización los trabajadores cuando no están capacitados sufren una inestabilidad en su desempeño; es allí donde se considera que esos factores son la principal causa indicando su mala productividad y de eficiencia dentro de la empresa.

Quiroz y Torres (2019) sostienen que existe una propuesta nueva en donde a los trabajadores se les ayuda a cómo salir adelante y la mejor manera de integrarse dentro de la empresa; es por ello que en la gestión del talento humano actual los colaboradores saben cómo planificar y alcanzar su propósito.

Para Anastasio et al. (2020) nos indica que existe una dirección donde los trabajadores descubren y fortalecen sus conocimientos y habilidades ya que es un proceso de fortalecimiento donde aplican sus destrezas a través de su desempeño a cada tarea designada.

Según Del Río et al (2022) la correlación de dos factores internos es importante como resultado positivo entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional, porque a través de ello se establece una ventaja de competencia sostenible, obteniendo importantes aportes.

En el estudio de Valderra (2018) precisa que la gestión de la empresa dedicada a la curtiembre posee un bajo nivel de liderazgo, que hace falta el reconocimiento de las habilidades y destrezas de los trabajadores, por lo cual sus labores o funciones diarias se han vuelto rutinarias y poco motivadoras.

Según Tello y Astete (2020) en su estudio realizado a los martilleros evidencia que de acuerdo al nivel en que estén trabajadas sus competencias se verá influenciado significativamente de manera positiva los resultados de su trabajo, todo esto haciendo referencia al talento humano que poseen estos individuos capaces de atraer nuevos postores y con la capacidad de persuadir a los oferentes a pagar más por los bienes que desean adquirir.

Según Quispe y Alcoser (2020) mencionan que existe una relación muy estrecha entre la gestión del talento humano y el compromiso que tienen los colaboradores con la atención de calidad que brindan a los diferentes usuarios en las oficinas de migraciones Lima, recalca que los factores motivacionales son imprescindibles.

De acuerdo con Mera (2022) las políticas que se empleen para la atención en una red de salud deben estar basadas en marcos operativos y estratégicos que garanticen el derecho a la salud, esto se

logrará a través de una buena gestión del talento que permita cumplir con estos objetivos aportando a la cotidianidad del pueblo.

En contraste con Calle (2021) llego a la conclusión que la calidad en el servicio que recibe un ciudadano del gobierno local Lima dependerá de cuanta motivación reciban como parte de la gestión del talento humano, esto a través de una participación y compromiso activo del alcalde, formar una directiva de calidad humana, realizar seguimientos para ver si se están cumpliendo las estrategias, incentivar una cultura organizacional basada en valores y realizar encuestas periódicas a los ciudadanos y al personal.

Como expresa Araujo et al. (2021) los efectos adversos relacionados con una parca gestión del talento humano en el sistema hospitalario desencadenan situaciones de riesgo en la organización, el paciente de riesgo y más aún en el paciente, por ello se debe emplear diferentes herramientas donde se capacite al personal, se creen espacios de dialogo y aprendizaje, estandarizar procesos, incentivar el trabajo en equipo, implementar una política de comunicar voluntariamente los errores, etc., esto mejora las condiciones de trabajo.

Tal como menciona Barrios et al. (2020) el entorno presenta diversas condiciones en donde debemos utilizar nuestras capacidades dinámicas, reconociendo y aprovechando las oportunidades que se nos presentan, fortaleciendo nuestras relaciones afectivas con los distintos actores de los equipos de trabajo.

Desde el punto de vista de Pantoja (2019) los escenarios complejos deben ser abordados con el apoyo del talento humano con el que se cuenta, este representa un activo intangible relevante e influyente a través de sus capacidades específicas y que diferencian a uno de otro, hablamos de colaboradores con liderazgo, conscientes de la eficiencia y eficacia de sus procesos, orientados al logro de objetivos y buenos resultados.

De acuerdo con Cardona et al. (2018) afirman que las organizaciones que son legalmente formales también cometen abusos o incumplimientos en la ley que beneficia a sus trabajadores, esto perjudica el rendimiento del colaborador y merma su talento, por ello surgieron movimientos gremiales en pro de los trabajadores para hacer más justas las jornadas de trabajo, beneficios laborales completos, aportes, bonificaciones, remuneración adecuada, relaciones laborales, seguridad y salud, dotación del personal.

Carbonell (2018) manifiesta que encontraremos una gestión del talento ineficiente sino se enriquece o estimula las nuevas ideas o iniciativas individuales de sus colaboradores, estos ambientes laborales bajo perjudican la comunicación e interacción y el trabajo en equipo.

Como señala Molina et al. (2016) en el sector salud el desempeño de cada colaborador se ve diferenciado por un conjunto de aptitudes adquiridas durante el pregrado y postgrado, a pesar de ello el desconocimiento en gestión pública genera una brecha entre lo requerido para el perfil profesional y el desempeño de las funciones en cada cargo. Además se evidencio que existe poca capacitación en salud pública y que cuando llegan a capacitar no hay una continuidad o entrega de resultados, lo

cual merma directa e indirectamente el desempeño del colaborador y su talento. Montes (2021) propone toda organización debe incluir en sus planes proyectos que le permitan mejorar y aumentar el desempeño de sus trabajadores, a pesar de que la naturaleza de las funciones se vuelvan rutinarias, se debe dar un espacio para introducir proyectos a cada trabajador instruyéndolos a gestionar mejor sus actividades y gestionar el tiempo que utilizan en desarrollarlas.

Para Ricardo y Chalen (2017) mencionan que las personas con discapacidad también forman parte del talento humano en las organizaciones, que a pesar de sus limitantes también cuentan con saberes y un conjunto de acciones que le permiten integrarse en los equipos de trabajo en favor al derecho de la igualdad y respeto a su dignidad, los compañeros de trabajo al lograr desarrollar e integrar su labor de manera conjunta estarán motivando a que alcancen su desarrollo personal y profesional.

Según Muñoz (2020) las organizaciones comunitarias sin fines de lucro en Chile han aportado conocimientos y formación de personas responsables, en apoyo conjunto los directores y socias de instituciones públicas y privadas; además de lograr un compromiso de parte de las personas por su perfeccionamiento individual, generando ambientes agradables para trabajar, que permitan el aprendizaje y desarrollo de la lectura, escritura, comunicación, innovación creatividad, etc.

De acuerdo con Ramírez et al. (2019) analizo gestionar el talento humano del sector minero desde un enfoque estratégico, identifiqué que el indicador de la socialización de las actividades laborales permite la consolidación de los objetivos, además que cada trabajador cuenta con una identidad única que impacta en la cultura organizacional, el cumplimiento de sus metas y el desarrollo de sus funciones.

Para Briones et al. (2019) señalan que la universidad en la actualidad y la relación con el talento humano, indicando que cumplen un papel preponderante en la elevación pertinente de las habilidades y conocimientos de los estudiantes, por ende, son en gran parte responsables del rendimiento que presentan sus egresados, considerando a los docentes como parte del eslabón básico de la formación y desempeño de la educación superior.

Domínguez et al. (2019) consideran el talento de las personas permite que las organizaciones alcancen sus metas y logren sus objetivos, por ello se considera al factor social humano como la fuente de poder de cualquier emprendimiento o negocio, siendo de vital importancia para que una empresa sea eficiente y competitiva, a nivel nacional no se toma conciencia de lo importante que resulta invertir en el desarrollo del personal según el banco mundial en el 2018 Perú ocupa el puesto 72 de 105 en el índice de capital humano.

Ríos y Mendoza (2019) fundamenta que cuando hablamos de talento humano en las actividades turísticas, este pasa a tomar un papel protagónico en todo el desarrollo de las actividades, además de incentivarlo a través de políticas que compensen su esfuerzo y desempeño utilizando estrategias como vender paquetes turísticos, servicios de hostelería y alimentación.

Identificar las definiciones de gestión de talento humano más utilizado

Para Jara et al. (2018) indican que es responsabilidad de los líderes de una organización lograr a través de una buena gestión del talento humano un performance y competitividad en sus colaboradores ideal para afrontar el complejo cambio que vivimos a nivel económico, cultural y social. Esto evidencia que el talento humano es un indicador importante para conducir o llevar las riendas de una organización.

Para Mitta (2019) conocer las características del personal en la empresa es esencial, ya que cada grupo generacional posee diferencias que los hacen diferentes unos de otros, este factor generacional presenta diversas expectativas y formas únicas de pensamiento el cual como empresa debemos saber alimentar y generar líneas de carrera que permitan la retroalimentación, flexibilidad, rotación de puestos y capacitación del personal.

Según Bendezú (2020) gestionar el talento humano en la actualidad debería ser un tema primordial en una organización, ya que al buscar el desarrollo de una de empresa y sus destrezas impactaran positivamente en los resultados de una empresa, el desarrollo de personal debe considerarse como una buena estrategia y dejar el paradigma que solo los considera como mano de obra o un mero recurso humano.

Para Montes (2022) la gestión del talento humano es un aprendizaje que el ser humano va aprendiendo como reconocer sus errores, logros y satisfacciones. Las organizaciones buscan a personas que tenga un valor colectivo de capacidades y conocimientos donde aprenden a desarrollarse como profesionales.

De acuerdo con Reyes y Gonzales (2014) la persona que lidera una organización o encabeza un proyecto es responsable en gran parte del éxito o fracaso en los resultados, es por ello que el talento que construye y utiliza debe ser acorde a la exigencia que requiere el puesto, además poseer un conjunto de competencias como la gestión sostenible y perdurable, conocer el concepto clave del negocio, saber dirigir cada elemento del equipo de trabajo, conocer y apoyarse en tecnologías y sistemas de vanguardia, gestión del tiempo, solución de conflictos, gestión de costos, gestión de calidad, creatividad entre otros.

Identificar la importancia de la gestión de talento humano en las organizaciones

Para Saavedra (2019) es relevante contar con un plan de gestión del talento humano, repotenciando temas básicos como la buena inducción del personal nuevo, capacitaciones periódicas, comunicación asertiva, habilidades de sociabilización, entre otros, que levanten las carencias o problemas que debe afrontar una empresa a través del área de recursos humanos gestionando el talento para obtener su máximo potencial y permanencia como aliado estratégico.

Para Checa et al. (2020) la gestión del talento humano es muy importante, ya que se refieren que es un pilar muy frecuente en el desempeño laboral donde los fundamentos se convierte en una

fuerza principal para lograr establecer los objetivos entre compañeros, así poder alcanzar una competencia clara, es por ellos que las organizaciones ayudan que se desarrollen como profesionales y así lograr alcanzar el éxito.

En contraste con Ludeña y Ballesteros (2022) donde estos indican que la utilización de incentivos y compensaciones estimulan el alto rendimiento del capital humano en la organización de estas empresas farmacéuticas, han acuñado el término de “camino motivacional” para referirse a un conjunto de estrategias a utilizar como son el empoderamiento, evaluación y capacitación de sus colaboradores.

De acuerdo con Majad (2016) se verá fortalecido el trabajo cooperativo en el sector educativo cuando se inicie el modelo o diseño de gestión del talento, esto con la necesidad de identificar y clasificar las funciones realizadas por cada colaborador, discerniendo claramente los derechos, deberes y actividades por cumplir de cada integrante.

Como expresa Pardo y Díaz (2014) las personas responsables de gestionar el talento humano en una organización cumplen un papel importante para identificar el impacto y efectividad de las contribuciones y acciones de los trabajadores, además de que si se trabaja en el desarrollo personal de cada colaborador este ve aumentado su rendimiento y productividad.

En comparación Chávez (2019) indica que gestionar el talento humano se considera una estrategia empresarial que evidencia y genera rasgos o aspectos diferenciadores a nivel profesional y personal. El buen funcionamiento de esta área asegura una ventaja competitiva en el mercado.

Mencionar las teorías que hacen referencia al talento humano

Nos indica Ugarte (2017) que en un mundo globalizado tener conocimiento de la gestión del talento humano con incidencia en el campo empresarial asegura la efectividad de las operaciones y que cada trabajador internamente conoce sus competencias, las mismas que pueden apreciar las personas que lo rodean como los compañeros de trabajo o sus jefes inmediatos, pero no se realiza una evaluación o seguimiento periódico a los desempeños, por ello es que los trabajadores se conforman con sus conocimientos actuales sin interés en conocer nuevas herramientas o especializarse más.

Por otro lado, Meléndez (2020) menciona que existen ideas filosóficas donde se relaciona la formación al talento humano con la educación y que estos talentos deben ir añadiéndose al estudiante desde la escuela, ya que a largo plazo estos colaboran en establecer las grandes organizaciones siendo buenos profesionales con una buena calidad de formación explotando todo su potencial.

Desde la perspectiva de Alcívar (2020) la gestión del conocimiento abre camino al talento humano de manera integral, no se debe caer en la frase típica de que no me alcanza el tiempo, estoy muy ocupado o falta de motivación, debemos rodearnos de personas que motiven, que vivan con un liderazgo digno de alcanzar, que entusiasmen y den confianza a los demás.

Según Flores (2019) la gestión del talento humano tiene unas dimensiones que guardan relación con la rentabilidad y las finanzas de la empresa, he aquí donde temas como el reclutamiento y selección de personal toman mayor importancia, además de lo ya mencionado la selección y la

compensación de personas. Estos temas concernientes al talento de los colaboradores son la verdadera causa del éxito de los negocios.

4.- Discusión de resultados

Desde la perspectiva de Gómez y Gonzáles (2018) cada colaborador debe considerarse como capital intangible de las organizaciones, ya que individualmente aportan valor agregado, debido a esto se debe trabajar en un modelo claro y coherente para gestionar del talento humano, estas diseño de nuevas estrategias aumentaran la productividad en la empresa.

Según Buchelli et al. (2016) las organizaciones deben realizar sus auditorías internas y externas para poner en manifiesto la práctica que vienen desarrollando las empresas, esto permite ver el grado de cumplimiento de los objetivos organizacionales y cuanto es lo que aportan con su talento.

Ariadna et al. (2020) indican que para para la cuarta revolución industrial las empresas deberán enfocarse en potenciar habilidades blandas a nivel individual como de grupos sociales, esto va a beneficiar a la gestión institucional. Utilizar la tecnología como aliada es fundamental, pero implica una responsabilidad de los directivos y cambio de comportamientos en el personal esperando un beneficio cooperativo.

Bajo la postura de Vera y Blanco (2019) las empresas han venido manejando modelos organizacionales tradicionales que ante un mercado que evoluciona y cambia constantemente, exige un cambio y adaptación al contexto económico de turno, donde el talento humano sea competente y alinee sus objetivos profesionales con las estrategias de la empresa.

5.- Conclusiones

En base a la revisión y análisis de los artículos de revisión literaria consultados, se concluye que gestionar adecuadamente el talento humano es de vital importancia para las organizaciones que quieran generar buenos resultados que sean sostenibles en el tiempo; a través de las funciones que realizan las personas (colaboradores) bien motivadas, dirigidas y valoradas.

Así también se evidencia que en la actualidad no se está gestionando bien el talento humano, esto se debe a que no diferencian gestionar el talento humano de gestionar los recursos humanos; la gestión del recurso humano implica actividades o tareas habituales como, la inducción del personal nuevo, el pago de los haberes y beneficios, el control de asistencia al centro de labores, etc.

Gestionar el Talento humano tiene que ver con considerar al colaborador como un aliado estratégico y no como un simple recurso material; ya que este ser humano tiene inherente una serie de habilidades, destrezas, valores, etc. que pueden traer mayores beneficios a la organización siempre y cuando se valoren y potencien este conjunto de características.

Las habilidades que hoy en día resultan relevantes y altamente buscadas por parte de los empleadores en toda organización y que coinciden con la literatura revisada son: poseer habilidades lingüísticas, saber resolver conflictos, comunicación asertiva, pensamiento analítico y flexive, confiabilidad o fiabilidad, autonomía, responsabilidad, creatividad, liderazgo, cooperación,

planificación y ganas de aprender. Esta lista de habilidades es en la que debe trabajar cada persona para potenciarlas y lograr su perfeccionamiento, son verdaderamente útiles a los trabajadores que prestan sus servicios profesionales o desarrollan cualquier tipo de oficio, de manera dependiente o independiente.

6.- Referencias

- Alcivar Mero, M.J., Alarcon Chavez, C.R. y Ferrin Schettini, H.M. (2020). Human talent and knowledge management in microenterprises. *PODIUM*, (37), 71–88. <https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.6>
- Aldaz Hernández, S. M., Pacheco Sanunga, H. G., Velasco Samaniego, V. M., & Calvopiña Andrade, D. M. (2017). Relación de las variables organizacionales y la gestión del talento humano, en las hosterías de ciudad riobamba, Ecuador. *Industrial Data*, 20(2), 55–60. <https://doi.org/10.15381/idata.v20i2.13943>
- Alonso Carbonell, L. García Milian, A. J., López Puig, P. & Amador González, A. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Horizonte sanitario*, 17(2), 151-160. <https://doi.org/10.19136/hs.a17n2.2042>
- Anastacio Vallejos, C. A., García Yovera, A. J., & Mego Núñez, O. (2020). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE, PERÚ 2019. *Rev. Tzhoecoen*, 12(4), 436-448. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Araujo Rosero, O. L., Guerrero Lasso, P. A., Matabanchoy Tulcan, S. M. y Bastidas Jurado, C. F. (2021). Revisión sistemática: eventos adversos y gestión del talento humano en el contexto hospitalario latinoamericano. *Univ. Salud*. 23(3), 351-365. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.249>
- Arellano Guerrero, J. G. ., Reyes Alva, W. A. ., & Matos Molina, E. . (2021). Talento humano y gestión estratégica para la acreditación de facultades de la Universidad Nacional del Centro del Perú. *SCIÉND0*, 24(1), 45-54. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2021.005>
- Barrios Hernández, K., Olivero Vega, E., & Figueroa Saumet, B. (2020). Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Bendezú-Pacífico, karen I. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22–28. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>

- Blanco Ariza, A. B., & Vera Barbosa, A. (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>
- Briones Cedeño, K.L., & González Calzadilla, C. S. (2019). La universidad contemporánea y la gestión del talento humano. *Apuntes y reflexiones*. *Revista San Gregorio*. 1(35), 111-123. doi:<http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1191>
- Buchelli Aguirre, E.E., Yara Rodríguez, Y.K., & Africano Martínez, E.A. (2016). Characterisation of social responsibility practices associated with human resource management in San José Hospital, Bogota D.C., Colombia. 25(2), 109–117. <https://doi.org/10.1016/j.reper.2016.03.005>
- Calle Terrones, M.P. (2021). Motivation of Human Talent and Its Relationship with Citizen Service in a Local Government in Lima, Peru, 2017. *Revista Industrial Data* 24(2): 217-247. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>
- Cardona Arbeláez, D., Alzate Alvarán, J. C., & Lora Guzmán, H. (2018). Estrategias para la gestión del talento humano en las asociaciones de yuqueros adscritas a Colfeyuca en Sucre, Colombia. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 9(1), 9–18. <https://doi.org/10.19053/20278306.v9.n1.2018.8501>
- Chávez Toledo, L. E. (2019). La gestión del talento humano como estrategia empresarial. *REV. PERSPECTIVA*. 19 (4), 553-55. <https://revistas.upagu.edu.pe/index.php/PE/article/view/614>
- Checa-Llontop, L. A., Cabrera-Cabrera, X., & Chávarry-Ysla, 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>
- Del Río Cortina, J. L., Acosta Mesa, R.E., Santis Puche, M.A., & Machado Licon, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información Tecnológica*, Vol. 33(2), 13-20. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200013>
- Domínguez Imán, J., Gonzales Gómez, J., Mundaca Rodríguez, M., Neciosup Ñiquen, Ángela, & Rojas Vásquez, Y. (2019). La mejor inversión que haría el Perú. *EDUCARE ET COMUNICARE: Revista De investigación De La Facultad De Humanidades*, 7(1), 84-89. <https://doi.org/10.35383/educare.v7i1.231>
- Flores Quispe, 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. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>
- Gómez Cardona, N. y González Marín, E. M. (2018). Gestión del talento humano en las plazas de mercado en Colombia, ¿un proceso exiguo o en construcción? *Revista Aletheia*. 10(1), 148-169. <http://www.scielo.org.co/pdf/aleth/v10n2/2145-0366-aleth-10-02-148.pdf>

- Guerrero Valladolid, A. Y., & Callao Alarcón, M. (2021). Gestión del talento humano para la calidad de atención en los servicios de la salud covid-19. *Salud & Vida Sipanense: Facultad de Ciencias de la Salud –USS*, 8(1):100-108. <https://doi.org/10.26495/svs.v8i1.1602>
- H., A., V. M., E., & M. P., M. (2020). Retos de la gestión del talento humano en la industria 4.0. *Delfín*, 1, 51-66. <https://hdl.handle.net/10983/25220>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., Medina, J. (2018), Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/movil/>
- Lévano-Loayza, L. E. (2019). Evaluación del desempeño y desarrollo laboral del talento humano del área administrativa de la Red Asistencial EsSalud Huánuco - 2011. *Gaceta Científica*, 2(1), 59–65. <https://doi.org/10.46794/gacien.2.1.374>
- Ludeña, D., & Ballesteros, M. A. (2022). High Performance Work Systems and Organizational Performance of Sales Representatives of Pharmaceutical Companies in Chiclayo. *Journal of Business*, Universidad Del Pacífico (Lima, Peru), 13(2), 51-71. <https://doi.org/https://doi.org/10.21678/jb.2021.1439>
- Majad Rondón, M.A. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*. 40(88), 148-165. <http://ve.scielo.org/pdf/ri/v40n88/art08.pdf>
- Maldonado, V., Reyes, W., Zapata, J., & Apolinario, P. (2020). Nivel de gestión del Talento Humano en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay- Huancayo. *SCIÉENDO*, 23(3), 153-160. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.020>
- Meléndez Ilatoma, A. (2020). Aportes a la formación del talento humano desde la filosofía de la educación de pensadores peruanos representativos. *EDUCARE ET COMUNICARE: Revista De investigación De La Facultad De Humanidades*, 7(2), 69-74. <https://doi.org/10.35383/educare.v7i2.302>
- Mena Reinoso, A. P., Freire Miranda, J., Sinaluisa Lozano, M., & Santillán Espinoza, D. (2020). Modelo de gestión del talento humano por competencias en la planta de pintura de vehículos CIAUTO, ubicada en Ambato, Ecuador. *Industrial Data*, 22(2), 139–156. <https://doi.org/10.15381/idata.v22i2.14636>
- Mendivel, R., Lavado, C., Sánchez, A. (2020), Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262
- Mera Urbano, G. A., Sotelo Daza, J., & Arias Gordillo, A. (2022). Implementación de la Política Atención Integral en Salud en el Cauca: Un estudio de caso 2016-2019. *Hacia promoc. Salud*, 27(1), 67-85. <https://doi.org/10.17151/hpsal.2022.27.1.6>
- Mitta Flores, D. E. (2019). Gestión de la diversidad. El reto millennial en un grupo de organizaciones: ¿quiénes son, ¿qué los motiva y cómo retenerlos? 360: *Revista De Ciencias De La Gestión*, (4), 67-104. <https://doi.org/10.18800/360gestion.201904.003>

- Molina Marím, G., Oquendo Lozano, T., Rodríguez Garzón, S., Montoya Gómez, N., Vesga Gómez, C., Lagos Campos, N., Almanza Payares, R., Chavarro Medina, M., Goenaga Jiménez, E., & Arboleda Posada, G. (2016). Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014. *Gerencia Y Políticas De Salud*. 15(30), 108-125. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgyyps15-30.gtsp>
- Montes De Oca, H.C. (2021). Project management as a strategy for the performance evaluation of human talent in companies. *Ciencias Administrativas*, 10(19), 1–12. <https://doi.org/10.24215/23143738e093>
- Pantoja Kauffmann, G. (2019). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 13-26. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2441>
- Pardo Enciso, C.E. y Díaz Villamizar, O.L. (2016). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá DC *Suma de Negocios*, 5(11), 39–48. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70018-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70018-7)
- Quiroz Noriega, G. E., & Torres Valladares, M. E. (2019). Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. *Educación*, 25(2), 157–164. <https://doi.org/10.33539/educacion.2019.v25n2.2044>
- Quispe Llanos, R., & Alcoser Ormeño, A. A. (2020). Gestión de recursos humanos y calidad de servicio en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Sede Central de Lima, 2019. *REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA*, 7(2), 43 - 66. <https://doi.org/10.24265/iggp.2020.v7n2.04>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruiz, C., Hugueth, A. (2019), Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach. Recuperado de: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167
- Reyes Castro, A. A. y González Santafé., L. F. (2016). Gestión estratégica del talento humano consideración de juicio para el desarrollo eficiente de proyectos desde la óptica del caos manifiesto. *Suma de Negocios*, 5(11), 49–61. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70019-9](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70019-9)
- Ricardo Perero, M.A. & Chalén Borbor, E. A. (2017). Talento humano con discapacidad en la gestión administrativa del GAD del cantón Santa Elena. *La Libertad*. UPSE. 1-33. <http://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/3927>
- Ríos Delgado, T. J., & Mendoza Púa, E. del R. (2019). El talento humano como factor de competitividad en la actividad turística en Lima Metropolitana. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(43), 83–91. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i43.16957>

- Saavedra Vidal, L. B., Collazos Alarcón, M. A., & Heredia Llatas, F. D. (2019). Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la estación experimental agraria vista Florida – Lambayeque 2019. *Rev. INGENIERÍA: Ciencia Tecnología e Innovación*, 6(2), 16-29. <https://doi.org/10.26495/ricti.1906.28902>
- Socias Muñoz, E. (2020). Management of human talent within the Chilean Academy of children-youth literature. *Papeles Salmontinos de Educación*. (24), 57-77. <https://summa.upsa.es/pdf.vm?id=132082>
- Solano Marrujo, M. A. (2018). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa seda Huánuco, sede central, periodo 2017. *UDH*, 1(1):1-9. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1022>
- Tello Pérez, J. C., & Astete Flor, C. (2020). Las competencias del talento humano de los martilleros en la eficiencia de las subastas en Perú. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 31–40. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19130>
- Ugarte Casafranca, W. D. (2017). El Aprendizaje Continuo para Optimizar la Competitividad Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Gestión En El Tercer Milenio*, 19(38), 85–92. <https://doi.org/10.15381/gtm.v19i38.13792>
- Valderrama Plasencia, L. R. (2018). La cultura organizacional como herramienta para incrementar la competitividad de la gestión de recursos humanos de la curtiembre, industrias y negocios del norte sac, del distrito de el Porvenir-Trujillo. *Aporte Santiaguino*, 2(1), pág. 79-84. <https://doi.org/10.32911/as.2009.v2.n1.380>
- Zambrano Montesdeoca, L. (2018). Clima organizacional en el talento humano de las instituciones hospitalarias, Manabí – Ecuador. *Quipukamayoc*, 26(50), 11–19. <https://doi.org/10.15381/quipu.v26i50.14720>