

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN LAS ORGANIZACIONES

HUMAN TALENT MANAGEMENT AND ITS IMPACT ON ORGANIZATIONS

 Gean Marcos Garcia Rojas^{1a}
 Ida Blanca Pacheco Gonzales^{1b}

Fecha de recepción : 25/05/2023
Fecha de aprobación : 28/06/2023
DOI : <https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2487>



Resumen

El objetivo de este artículo es demostrar la importancia de la gestión de recursos humanos dentro de las organizaciones. En su desarrollo se utilizó un enfoque cuantitativo y se eligieron 24 artículos de revistas científicas con una anticipación de seis años. Se utilizó como técnica y herramienta de investigación una revisión bibliográfica, una guía de revisión no sistemática. En este sentido, es un aporte al campo del conocimiento que resulta de una revisión de definiciones y opiniones de diversos autores acerca de la trascendencia de la gestión de recursos humanos en las organizaciones y los efectos de su aplicación o desarrollo en su entorno.

Palabras claves: gestión del talento humano, objetivos, atraer.

Abstract

The objective of this article is to demonstrate the importance of human resource management within organizations. In its development, a quantitative approach was used and 24 articles from scientific journals were chosen six years in advance. A bibliographic review, a non-systematic review guide, was used as a research technique and tool. In this sense, it is a contribution to the field of knowledge that results from a review of definitions and opinions of various authors about the importance of human resource management in organizations and the effects of its application or development in their environment.

Keywords: human talent management, objectives, attract.

¹ Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo, Perú

^a Administración de empresas, <https://orcid.org/0000-0003-1677-8565>, e-mail: ggarciaro10@ucvvirtual.edu.pe

^b Magister en Administración de empresas, <https://orcid.org/0000-0001-9118-149X>, e-mail: ipachecogo01@ucvvirtual.edu.pe

1. Introducción

Durante los últimos años, las organizaciones han sufrido diferentes cambios con respecto a su perspectiva empresarial, dejando de considerar a sus colaboradores como un conjunto de recursos humanos que solo persiguen beneficios monetarios, a enfocarse en las capacidades y talentos del capital humano aprovechando las oportunidades, reconociendo el papel importante que juega la gestión del talento humano para crear valor.

Según Bouzas (2019) indica que los colaboradores son los que contribuyen con la organización para alcanzar sus objetivos, es por ello que no se debe tener en cuenta a la mano de obra como un costo, si no por el contrario es un factor de competitividad, como el mercado y la tecnología.

Por otro lado, Deloitte (2018) nos menciona que no le dan el mismo protagonismo que en los países de primer mundo, pese a contar con métodos de administración de recursos humanos idénticas, por ello surge la necesidad de darle su posición estratégica dentro de la empresa, ya que es el área encargada de identificar y generar personal altamente calificado para el logro de objetivos.

A sí mismo, Díaz y Quintana (2021) expresa que la productividad de una empresa está relacionada con la gestión del talento humano, debido al trabajo diario que realizan los trabajadores, tiene repercusiones importantes en su producción, por lo tanto, podemos decir que la productividad depende de los colaboradores.

Zayas (2020) manifiesta mediante su investigación de las pymes en Angostura, Sinaloa, que más del 80% de éstas desconocían sobre la gestión del talento humano, por ello las mypes ubicadas en la ciudad de Angostura no tienen mucha presencia en el mercado mexicano, concluyendo que es necesaria para toda empresa que quiera mantenerse vigente.

Además, Vera y Barbosa (2019) lo definen como una herramienta que permite tener trabajadores eficientes, ayudando a desarrollar estrategias, herramientas que permita una competitividad en la globalización, por lo que podemos decir que las organizaciones deben contar con un modelo de GTH para fortalecer los procesos internos.

Con respaldo Nacional, Jara et al. (2018) Nos menciona cómo la gestión del talento incide en la mejora de la gestión pública y en la mejora del desempeño laboral del MINSA, utilizando herramientas de medición de resultados para concluir que la gestión del talento incide en la gestión pública y mejora el desempeño de los empleados.

Asimismo, Checa et al. (2020) mediante su investigación al rubro financiero, específicamente en la caja municipal de Piura, observaron que no contaban con un área encargada para la gestión del talento humano, evidenciando un personal poco calificado y con bajo rendimiento laboral, es por ello que la implementación de un área encargada en el talento humano es importante.

De la misma forma, Bendezú et al. (2020) a través de su estudio sobre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en una institución educativa, buscando la relación entre variables, obtuvieron como resultado una correlación fuerte, por lo que podemos decir que para mantener unos trabajadores satisfechos debe haber una gestión del talento.

Ahora que se tiene una justificación teórica para esta investigación, podemos decir que ha sido respaldada por estudios que han sido publicados en varias revistas científicas en línea, que han sido esclarecedores, de la misma manera que esperamos que lo sean para el lector.

Es por ello que se formuló la siguiente pregunta: ¿Qué tan importante es la gestión del talento humano en las organizaciones?

Para finalizar, se plantea como objetivo general, conocer los antecedentes sobre la gestión del talento humano en las organizaciones de Latinoamérica, y como objetivos específicos, identificar el valor de la gestión de talento humano en las organizaciones de Latinoamérica, y establecer el impacto de la gestión de talento humano en las organizaciones de Latinoamérica.

2. Material y métodos

La metodología aplicada fue de investigación bibliográfica con instrumentos de análisis documental, la cual tiene un enfoque cualitativo que está orientada a realizar un estudio de Revisión de Literatura respecto gestión del talento humano. Los sitios visitados formaron parte del sustento del trabajo de investigación, ya que estas teorías fueron las que principalmente sirvieron como apoyo de estudio.

Los artículos elegidos presentaron un contenido bastante amplio e importante, por lo que a partir de ello pudimos comparar diferentes opiniones y realidades desde la perspectiva de distintos contextos sociales existentes, puesto que se tuvo presente, que promover la gestión del talento humano es lo fundamental en cualquier parte del mundo, ya que suma un valor altamente indescriptible para las organizaciones debido a que generan efectos positivos en ellos, tanto en su productividad como en su competitividad empresarial para el logro de sus objetivos planteados.

En relación a la indagación y recolección de información, se sustrajo información de revistas de alto impacto, tales como: Web of science, Redalyc entre otros; y a su vez, se tuvo en cuenta que la publicación de dichos artículos de investigación sean los más actuales posibles, que tengan 6 años de antelación y que contengan ideas claras y precisas acerca del tema tratado. Asimismo, durante el proceso de búsqueda, y con la finalidad de hacer un trabajo mucho más investigado, no solo se ha trabajado con el idioma castellano, sino también con el idioma de inglés, esto fue decidido a base de que el trabajo sea lo más variado posible en cuanto a los autores encontrados.

En este sentido, se hizo la revisión de 50 artículos que datan desde el año 2018 hasta el año 2022, de los cuales 26 de ellos se excluyeron debido a que no contaban con la información requerida y apropiada para llevar a cabo el análisis de los objetivos propuestos, siendo por lo tanto solo 24 artículos los necesarios para la revisión literaria del artículo de investigación que contaban con definiciones relacionadas con el tema tratado. Estas apreciaciones permitieron desarrollar una información más completa dentro del capítulo de resultados y discusión, para que se pueda hacer un esquema mucho más claro y preciso, ya que este es el punto principal que los investigadores deben obtener al final del desarrollo de una investigación.

3. Resultados.

Ramírez et. al (2018) mencionan que la implementación de la gestión del talento humano es esencial para la realización de estrategias que buscan alcanzar los objetivos de la empresa, puesto que permite identificar al talento humano más valioso y potenciar sus habilidades, obteniendo así una mayor productividad.

Así mismo, D. Mitosis (2021) indica que la gestión del talento humano en organizaciones de salud trae consigo varios beneficios, entre ellos tenemos un desarrollo sostenible de la organización y tener un personal más calificado, puesto que la clave de éxito del sector salud es la atención que se brinda a los clientes.

Por otro lado, Chicaiza et al. (2023) confirman que si se cuenta con una buena gestión de talento en las organizaciones permite conseguir un personal más apto para las labores de empresa y a la vez

potenciar el talento humano ya presente en las organizaciones, consiguiendo así un mejor desempeño laboral.

Por otro lado, Olivos et al. (2022) nos señalan que ejecutar modelos de gestión en el sector público favorece de manera positiva para maximizar la productividad y agilizar la atención al usuario, ya que de por sí los tramites en el sector público son un dolor de cabeza para todo usuario.

Del mismo modo Franco y Zapata (2020) nos mencionan que las mypes que no consideran algún modelo de gestión de talento humano en su organización, no les permite surgir en el ámbito empresarial, por lo contrario, hace que la empresa evidencie las falencias y conlleve a que la organización no tenga el éxito esperado.

Ferdousi y Abedin, (2023) manifiestan que, si la gestión del talento humano es aplicada correctamente en las organizaciones, ésta permitiría crear un ambiente laboral adecuado para los trabajadores lo cual genera un mayor nivel de compromiso por parte de los colaboradores hacia la empresa y a la vez causa satisfacción laboral.

En contraste Macías et al. (2020) afirman que la gestión del talento humano está relacionada directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores, debido a que si no se gestiona adecuadamente el personal da inicio a una serie de problemas como la falta de motivación y la insatisfacción laboral.

Jaramillo y Silva, (2022) afirma que las organizaciones que implementen la gestión de talento humano obtendrán una mayor productividad que aquellas que no lo tienen, puesto que mediante la gestión del talento humano se aprovecha al máximo las habilidades de los colaboradores.

Por otra parte, Flores (2019) indica que la rentabilidad de una organización está ligada con la gestión del talento humano, ya que el éxito que quiera tener la empresa depende únicamente de como las empresas busquen explotar el potencial de sus trabajadores.

Cabezas y Brito (2021) menciona que la satisfacción laboral depende de la capacidad de las organizaciones de poder gestionar adecuadamente su talento humano y brindar herramientas que ayuden a los colaboradores en sentirse a gusto con su puesto de trabajo.

Tal como mencionan Basurto y Yoza (2022) la gestión del talento humano está relacionado con el reclutamiento de personal, puesto que a través de ella permite una mejor selección de personal consiguiendo así el perfil competitivo que se asemeje más a lo que la empresa requiere.

4. Discusión

Los autores Cocolova y Tomcikova (2021), Ramírez et. al (2018), D. Mitosis (2021) y Loaiza y Canahuire (2021) concuerdan que la gestión del talento humano se encarga de atraer nuevos empleados y capacitar a los actuales, de esta manera se retiene al personal más capacitado para la compañía, Chicaiza et al. (2023), Del río et al. (2022) y Ferreiro et al. (2022) consideran que la gestión del talento es una herramienta compuesta por atraer, seleccionar, entrenar y reconocer a los candidatos más apropiados para ocupar los puestos de la empresa y cumplir con los requisitos.

Los investigadores como Olivos et al. (2022), Acurio et al. (2020) y Skuza et al. (2022) y Haerizadeh y Moradpour (2018) sostienen posturas similares sobre los modelos de gestión de personas, estos son importantes para toda organización, ya que ayudan a mejorar el desempeño de los empleados y a fortalecer los procesos internos de la organización.

Para poder darle más fiabilidad a lo mencionado líneas arriba, tenemos a Franco y Zapata (2018) y Ramírez et al. (2019) quienes lograron identificar en sus investigaciones realizadas, sobre la gestión

del talento humano y su relación con el desempeño de los trabajadores, que no había una adecuada implementación del modelo de gestión de personas, lo que se tradujo en una mala relación entre los empleados y empleadores, originando conflictos entre los mismos. Asimismo, es posible afirmar lo que se comentó anteriormente, sobre la importancia de implementar modelos de gestión en las organizaciones para lograr un buen funcionamiento organizacional.

Por otra parte, es posible afirmar que la administración del talento humano genera un mayor nivel de compromiso y satisfacción laboral entre los empleados, en relación con su puesto en la compañía. Como consecuencia, se genera la lealtad de los empleados hacia la empresa y, por ende, el objetivo de la misma es lograr que los empleados estén alineados con los objetivos de la empresa. Ferdousi y Abedin, (2023) y Hassanein y Ozgit (2022)

Haciendo aún más cierto lo anterior a través de estudios de Fuentes et al. (2020), Macías et al. (2020) y Thanh et al. (2020) encontraron mediante sus investigaciones sobre la gestión del talento humano, deficiencias en la organización hacia los empleados, como falta de motivación, no permitiéndoles crecer profesionalmente, falta de capacitación, desconocimiento de los planes estratégicos, etc., que generan falta de compromiso e insatisfacción laboral. Por lo tanto, podemos decir que para que los trabajadores sean leales a la empresa, se deben considerar ciertas condiciones que ayuden a mantener una buena relación entre la empresa y los trabajadores.

Por otro lado, Jaramillo y Silva, (2022) realizaron un estudio sobre la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad académica, recolectando información de 50 docentes para el análisis de la investigación. Los resultados indicaron debilidades en los procesos de selección, posicionamiento y evaluación del desempeño; fallas en las estrategias de reclutamiento, compromiso con el trabajo y responsabilidad compartida, como se aprecia en los resultados, que la institución no apoyaba a sus colaboradores en el desarrollo de nuevos conocimientos e innovación, lo que significativamente afecta la productividad académica de profesores. También podemos decir que la rentabilidad económica está relacionada con la productividad, lo dicho anteriormente y la importancia que tiene la gestión del recurso humano en una organización para que sea productiva y a la vez rentable, incidiendo que el éxito de una empresa depende más de una adecuada gestión del talento y no tanto de recursos financieros o activos fijos como comúnmente se piensa. Flores (2019)

Así mismo, Cabezas y Brito (2021), nos comentan que el desempeño de los colaboradores está determinado en gran medida por la gestión del talento que se realiza dentro de la organización, por lo que a través de su estudio, que tiene como objetivo medir la relevancia de la gestión del talento en el desempeño laboral de los trabajadores, mediante una muestra de 25 trabajadores de una estación de servicio, demuestra que la gestión del talento tiene un impacto significativo en el rendimiento máximo de los trabajadores.

El reclutamiento de personal es el proceso de conseguir que las personas más calificadas ocupen los puestos que necesita una organización, y ante eso tenemos a Basurto y Yoza (2022) quienes mencionaron la gestión del talento y sus implicaciones sobre el reclutamiento del personal, a través de su trabajo de investigación, seleccionó a 11 trabajadores del gobierno parroquial el 10 de agosto, tras el análisis del estudio se concluyó que la contratación de personal incide en el desempeño de los trabajadores en el trabajo.

Asimismo, Musakuro (2022), Stopochkin et al. (2022) y Martínez y Lucero (2023) mencionan que la gestión del talento promueve la innovación y tiene un impacto en la creación de cultura organizacional, por lo que afirman que la gestión del talento ayuda a desarrollar nuevos conocimientos y habilidades para sus colaboradores, ayudando a generar nuevas ideas y de ese modo a la innovación, además de involucrar a los empleados en las normas y valores corporativos, para así crear cultura organizacional dentro de la empresa.

5. Conclusiones:

Gracias a todo lo anterior, podemos demostrar que la gestión del talento humano dentro de las organizaciones, tiene un gran valor, puesto que permite mejorar el rendimiento empresarial, además, es un potencial con el que se llega a conseguir los objetivos tanto como a corto, mediano y largo plazo, y de igual forma, mejora la competitividad en la empresa.

Tras la argumentación dada podemos concluir que la importancia de la gestión del talento humano se encuentra dentro de la supervivencia de cualquier organización, puesto que es la competencia con la que cuenta un jefe para dirigir y guiar a todo un equipo de trabajo hacia el mismo objetivo, si bien una empresa puede sobrevivir teniendo un buen control y una adecuada planeación, ésta no podrá salir adelante sin contar con un buen líder entre sus fuerzas especializadas.

Tal y como hemos podido analizar por medio del estudio de diferentes artículos, el impacto de la gestión del talento humano en las organizaciones tiene una relación efectiva para las entidades en general, por tener la capacidad de motivar a todas las actividades de trabajo a una mejora continua, por medio de capacitaciones, el que se verá reflejado en el logro de las metas propuestas en un determinado tiempo.

6. Referencias

- Acurio Armas, J. A. (2020). Modelo de gestión del talento humano para la empresa Contigo S. A del cantón Valencia, Ecuador. Obtenido de <https://www.studocu.com/latam/document/universidad-tecnologica-costarricense/estadistica/modelo-de-gestion-del-talento-humano-para-la-empresa-contigo-sa-del/51603051>
- Basurto García, R. D., & Yoza Rodríguez, N. R. (2022). Gestión del talento humano y su influencia en la contratación del personal. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8590747>
- Bendezú Pacífico, K. I. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. doi:<https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Cabezas Ramos, C. B., & Brito Aguilar, J. G. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Cuesta Santos, A. (2017). Gestión del talento humano y del conocimiento. Ecoe Ediciones. <https://www.digitaliapublishing.com/a/126654>
- Checa Llontop, L. A., Cabrera Cabrera, X., & Chávarry Ysla, P. d. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586066112002>
- Chicaiza Caizaguano, E. M., Salazar Aguilar, C. N., & Chávez Yépez, H. F. (2022). Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio “Lácteos Maribella”. doi:<http://doi.org/10.46652/rgn.v8i35.1002>
- Coculova, J., & Tomcikova, L. (2021). INNOVATIVE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES FOR TALENT MANAGEMENT IMPLEMENTATION. doi:<https://doi.org/10.21272/mmi.2021.4-04>

- D. Mitosis, K., Lamnisos, D., & A. Talias, M. (2021). Talent Management in Healthcare: A Systematic Qualitative Review. doi:<https://doi.org/10.3390/su13084469>
- Del Río Cortina, J. L., Acosta Mesa, R. E., Santis Puche, M. A., & Machado Licona, J. (2022). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200013>
- Deloitte. (2018). Gestión de RRHH en América Latina . Obtenido de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/human-capital/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf>
- Díaz Muñoz, G. A., & Quintana Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7984628>
- Ferdousi, F., & Abedin, N. (2023). Strategic Human Resources Management for Creating Shared Value in Social Business Organizations. doi:<https://doi.org/10.3390/su15043703>
- Ferreiro Seoane, F. J., Miguéns Refojo, V., & Atrio Lema, Y. (2021). Can Talent Management Improve Training, Sustainability and Excellence in the Labor Market? doi:<https://doi.org/10.3390/su13126645>
- Flores Quispe, L. R. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. Obtenido de <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>
- Franco López, J. A., & Bedoya Zapata, J. (2018). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=638167723006>
- Fuentes Rojas, E. Á., Cordero Useche, F. A., & Gómez Arévalo, I. D. (2020). standardization of ADMINISTRATIVE processes IN THE AREA OF HUMAN MANAGEMENT, SAFETY AND HEALTH AT WORK IN AN ONCOLOGICAL ENTITY. doi:<http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2020.v7.n14.a85>
- Haerizadeh, M., & Moradpour, O. (2018). The role of talent management in the development of human resources Processes and Optimized Implementation of Talent Management strategy. Obtenido de <https://sciarena.com/article/the-role-of-talent-management-in-hr-development-processes-and-optimized-implementation-of-talent-management-strategy>
- Hassanein, F., & Ozgit, H. (2022). Sostenimiento de los recursos humanos a través de la gestión del talento Estrategias y Compromiso de los Empleados en el Medio Oriente Industria hotelera. doi:<https://doi.org/10.3390/su142215365>
- I. Ramírez, R. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Jaramillo, J., & Silva, Y. (2022). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA EN UN INSTITUTO UNIVERSITARIO. doi:<http://doi.org/10.5281/zenodo.6724851>
- Loaiza Rojas, E., & Canahuire Montufar, V. (2021). Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento SEDACUSCO. Obtenido de <https://app.vlex.com/#vid/897597115>
- Macías Quiroz, M. M., Ruiz Cedeño, S. d., & Valdivieso Guerra, P. d. (2020). Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil . Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360464740011>
- N. Musakuro1, R. (2022). A development framework for talent management in the education sector. doi:<https://doi.org/10.4102/sajhrm>.
- Olivos Jiménez, M. A., Cortez López, F., & Campos Trigoso, J. A. (2022). Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>

- Ramírez Molina, R. I., Villalobos Antúnez, J. V., & Herrera Tapias, B. A. (2018). Proceso de talento humano en la gestión estratégica. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11323/3097>
- Skuza, A., G. Woldu, T., & Alborz, S. (2022). Who is the talent? Implications of talent definitions for talent management practice. doi:<http://10.18559/ebr.2022.4.7>
- Stopochkin, A., Sytnik, I., Kara, E., & Wielki, J. (2022). Transformation of the Concept of Talent Management in the Era of the Fourth Industrial Revolution as the Basis for Sustainable Development. doi:<https://doi.org/10.3390/su14148727>
- Thanh Dang, N. T., Thi Nguyen, Q., Habaradas, R., Dung Ha, V., & Thuy Nguyen, V. (2020). Talent Conceptualization and Talent Management Approaches in the Vietnamese Banking Sector. doi:<http://10.13106/jafeb.2020.vol7.no7.453>
- Vera Barbosa, A., & Blanco Ariza, A. (2018). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. doi:<https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>
- Zayas Barreras, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. Obtenido de <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208>