



Administración eficiente del talento humano para la mejora competitiva de las empresas

Formative Assessment in the virtual classroom, a solution to the pandemic?: systematic literature review.

Gestão eficiente do talento humano para a melhoria competitiva das empresas

ARTÍCULO GENERAL

Domingo Hernández-Celis

<https://orcid.org/0000-0002-9759-4436>

dhernandez@unfv.edu.pe

Universidad Nacional Federico Villarreal

Universidad Norbert Wiener

Universidad Tecnológica del Perú

Efrain Jaime Guardia-Huamani

<https://orcid.org/0000-0002-7715-2366>

2366

eguardia@unfv.edu.pe

Universidad Nacional Federico

Villarreal

Julia Paola Hernandez-Celis-Vallejos

<https://orcid.org/0000-0001-6221-7422>

7422

2020000068@unfv.edu.pe

Universidad Nacional Federico

Villarreal

Andrea Del Rocio Hernández-Vallejos

<https://orcid.org/0000-0002-0243-2216>

2216

andradelrocioghv19@gmail.com

Universidad Nacional Federico

Villarreal

Recibido 10 de Marzo 2022 | Arbitrado y aceptado 27 de Agosto 2022 | Publicado el 14 de Diciembre 2022

RESUMEN

La falta de mejora competitiva en las empresas no permite crear, innovar; reducir costos y gastos para lograr las metas y objetivos de las empresas. Dicha situación problemática se plasma en la siguiente pregunta general: ¿De qué manera la administración eficiente del talento humano podrá influir en la mejora competitiva de las empresas? Sobre dicho problema se propuso y logró el objetivo general siguiente: Determinar la manera como la administración eficiente del talento humano podrá influir en la mejora competitiva de las empresas. Se propuso y logró contrastar la siguiente hipótesis general: La administración eficiente del talento humano influye estadísticamente en alto grado en la mejora competitiva de las empresas. En promedio el 94% acepta que la administración eficiente del talento humano influye estadísticamente en alto grado en la mejora competitiva de las empresas. Se concluye que la administración eficiente del talento humano influye estadísticamente en alto grado en la mejora competitiva de las empresas; mediante la planeación, organización, dirección, coordinación y control del talento humano competitiva de las empresas materia de estudio.

Palabras clave: Administración del talento humano; mejora competitiva y empresas.

ABSTRACT

The lack of competitive improvement in companies does not allow creating, innovating; reduce costs and expenses to achieve the goals and objectives of the companies. Said problematic situation is embodied in the following general question: How can the efficient administration of human talent influence the competitive improvement of companies? On this problem, the following general objective was proposed and achieved: Determine the way in which the efficient administration of human talent can influence the competitive improvement of companies. The following general hypothesis was proposed and managed: The efficient administration of human talent statistically influences high degree in the competitive improvement of companies. On average, 94% accept that the efficient administration of human talent statistically influences to a high degree the competitive improvement of companies. It is concluded that the efficient administration of human talent statistically influences to a high degree the competitive improvement of companies; through the planning, organization, direction, coordination and control of competitive human talent of the companies under study.

Keywords: Human talent management; competitive improvement and companies.

RESUMO

A falta de melhoria competitiva nas empresas não permite criar, inovar; reduzir custos e despesas para atingir as metas e objetivos das empresas. Tal situação problemática se materializa na seguinte questão geral: Como a administração eficiente do talento humano pode influenciar na melhoria competitiva das empresas? Sobre este problema, foi proposto e alcançado o seguinte objetivo geral: Determinar a forma como a gestão eficiente do talento humano pode influenciar a melhoria competitiva das empresas. A seguinte hipótese geral foi proposta e gerida: A gestão eficiente do talento humano influencia estatisticamente as grau na melhoria competitiva das empresas. Em média, 94% aceitam que a administração eficiente do talento humano influencia estatisticamente em alto grau a melhoria competitiva das empresas. Conclui-se que a administração eficiente do talento humano influencia estatisticamente em alto grau a melhoria competitiva das empresas; através do planejamento, organização, direção, coordenação e controle do talento humano competitivo das empresas em estudo.

Palavras-chave: Gestão do talento humano; melhoria competitiva e empresas.

Introducción

El problema de la falta de mejora competitiva en las empresas no permite crear, innovar; reducir costos y gastos para lograr las metas y objetivos de las empresas, esto consta en el 74% de las memoras anuales de las empresas consultadas. En detalles dichas empresas tienen falta de efectividad (falta de cumplimiento de metas y objetivos en el marco de las normas empresariales). Las empresas tienen falta de productividad organizacional (Falta de mejora de los recursos empresariales). Las empresas tienen falta de creatividad empresarial, en un 82% se ha determinado que no inventan nada, solo siguen patrones de libros o experiencias pasajeras de sus propietarios. Las empresas tienen falta de innovación empresarial en promedio en un 95% en los últimos 5 años no han innovado ni recursos, ni actividades, ni procesos. La causa de estos síntomas o efectos se ha identificado en la falta de políticas y estrategias adecuadas para la mejora competitiva empresarial lo cual las empresas consultadas lo declaran en sus memorias anuales. Esta situación problemática con sus síntomas o efectos y su respectiva causa de continuar sin tratamiento de parte de estas entidades no facilitarán la productividad que requieren las empresas; no lograrán las metas y objetivos empresariales y finalmente perderán la confianza que es la base para continuar en el mercado. Esta situación para las empresas no será posible mejorar la economía, alcanzar eficiencia, llegar a obtener efectividad. Asimismo, no será posible para las empresas mejorar las actividades, funciones, procesos, procedimientos y técnicas organizacionales.

La administración eficiente del talento humano será el instrumento que facilitará la planeación de los recursos para llevar a cabo las actividades, funciones y servicios en las empresas. La administración eficiente del talento humano en las empresas será el instrumento que facilitará la organización de las personas para concretar la mejora empresarial. La administración eficiente del talento humano en las empresas será el instrumento que facilitará la racionalización del personal para las actividades, funciones y procesos organizacionales. La administración de talento humano en las empresas será el instrumento que facilitará la coordinación organizacional para planeación, organización, capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento del personal competitiva de las empresas. La administración eficiente del talento humano en las empresas será el instrumento que facilitará el control previo, simultáneo y posterior de las actividades, funciones, procesos y procedimientos que lleva a cabo en las distintas dependencias

competitiva de las empresas. La administración eficiente del talento humano en las empresas estará orientada a facilitar la economía, eficiencia, efectividad, competitividad y mejora competitiva empresarial. La administración eficiente del talento humano en las empresas orientará todos sus esfuerzos para facilitar el logro de las metas y objetivos organizacionales. La administración eficiente del talento humano en las empresas definirá instrumentos, indicadores, estándares para medir todo el quehacer del personal en el marco de la mejora empresarial. La administración eficiente del talento humano en las empresas define las políticas, establece las estrategias y tácticas para que el personal facilite la mejora competitiva.

Problema general: ¿Cuál será la influencia de la administración eficiente del talento humano en la mejora competitiva de las empresas?

Problemas específicos: a) ¿Cuál será la incidencia de la planeación del talento humano en la mejora competitiva de las empresas?; b) ¿Cuál será la influencia de la organización del talento humano en la mejora competitiva de las empresas?; c) ¿Cuál será la influencia de la toma de decisiones sobre el talento humano en la mejora competitiva de las empresas?; d) ¿Cuál será la influencia de la coordinación y comunicación sobre el talento humano en la mejora competitiva de las empresas?; e) ¿Cuál será la incidencia de la auditoría de desempeño del talento humano en la mejora competitiva de las empresas?

Antecedentes nacionales: Al respecto, Marcilio (2014), en su tesis considera que la gestión del talento humano en las empresas públicas está muy sensibilizada a la concepción de la persona que se maneja en ellas, a la filosofía administrativa implantada, a la tecnología empleada y al ambiente organizacional donde funcionan mismo que inciden sobre las empresas se vinculan entre sí produciendo formas de hacer y de pensar que concuerdan la vida laboral en las empresas. Para Pino (2017) existe relación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, distrito de Ate-Vitarte, 2016. En cambio para Olivera (2018) la realización de conceptos por especialistas en la rama, así como también de un marco teórico de tesis de maestrías y doctorados y con unas bases teóricas de libros realizados por profesores y autores de alta calidad de información, la hipótesis posibilitara encontrar la solución si es correcta o no como la principal herramienta de la gestión del talento humano como instrumento de cambio para la

integración de personal en la agencia Constructores del Banco de Crédito del Perú, que variables se usa para refutarla y obtener la respuesta deseada. Entre tanto Velásquez (2014), en su tesis considera que los mecanismos para promover la cooperación, como relaciones internas cliente / proveedor, o bien otras asociaciones internas; Iniciativas para promover la cooperación entre talento humanos y gerencia, como la asociación con los sindicatos; creación y / o modificación de sistemas de reconocimientos, sistemas de compensaciones o mecanismos para incrementar o ampliar la responsabilidad de los empleados; creación, a través de procesos de rediseño, de oportunidades para que los empleados aprendan y utilicen habilidades. También Angulo (2014) dice que la productividad del trabajador está en función de la educación recibida. La mayor especialización (vía sistema educativo formal), vía trabajo (no formal) aumenta la productividad y se ve compensada por los salarios más altos. La segunda de carácter asignacionista: la educación tiene fundamentalmente funciones de «asignación». Rojas (2014) indica que en la mayoría competitiva de las empresas generalmente domina una de tres estrategias competitivas: 1. reducción de costos, 2. mejora de la calidad y 3. Innovación. Iriarte (2014) establece que toda organización toma sus decisiones con la finalidad de alcanzar sus objetivos los cuales nos llevaran al éxito o a la dirección que esta decisión acarree. La mayoría de las decisiones financieras tiene el carácter de irrevocables ya que estas tienen costos muy fuertes y podrían llevar a la quiebra a la empresa. Para evitar esto existen diversos métodos que ayudaran a analizar la situación del ente económico y tomar las decisiones más pertinentes posibles. Rosado (2014) señala que la mejora competitiva se concreta con el proceso administrativo, el mismo que debe ser efectivo para contribuir al desarrollo empresarial. El proceso administrativo es un conjunto de fases o pasos a seguir para darle solución a un problema administrativo, en el encontraremos problemas de organización, dirección y para darle solución a esto debemos tener una buena planeación, un estudio previo y tener los objetivos bien claros para poder hacer del proceso lo menos trabado posible. Entre tanto Vallejos (2015) establece que el buen gobierno está caracterizado por la promoción de la participación, la transparencia en la administración y la rendición de cuentas por sus autoridades. El enfoque de buen gobierno pone énfasis en el desarrollo humano, la concertación público-privada, la cultura cívica y el liderazgo democrático de sus autoridades y se plasma de manera transversal a lo largo de la gestión.

Investigaciones internacionales: García (2015) considera que en el actual ambiente competitivo de negocios, recursos tales como la tecnología, los materiales y en si los financieros, son de más fácil acceso que en otras épocas. Así mismo, los productos y/o servicios son rápidamente copiados por la competencia. Dentro de este contexto y con base en el recorrido conceptual que se presenta la oportunidad de gerenciar el talento humano, se puede inferir que incorporar a las personas de manera asertiva en la estrategia organizacional, se convierte en un elemento relevante que permite fundamentar la diferenciación frente a los competidores. Luego Rodas (2015) señala que hay que saber buscar las oportunidades y valorar la rentabilidad de los proyectos para destinar el capital y acertar en tu toma de decisiones; ii) Decisiones sobre los dividendos. Deberás encontrar la política de dividendos que mejor se adapte a las características de tu entidad. Además, tendrás que determinar qué volumen y de qué forma vas a distribuir los beneficios o si, por el contrario, vas a reinvertirlos en la empresa; iii) Decisiones sobre la financiación. Para Martínez (2018) para conseguir una máxima eficiencia organizacional se requiere desarrollar dos tipos de compromiso en el trabajador: el racional y el emocional. La obtención de ambos generará el compromiso profundo y la motivación total (que es la suma de la motivación intrínseca, extrínseca y trascendente), los cuales servirán como medios para: 1. Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión. 2. Proporcionar competitividad a la organización. 3. Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados. 4. Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo. 5. Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo. 6. Administrar el cambio. 7. Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables. Valencia (2018) señala que el capital humano dentro de cualquier organización constituye uno de los pilares más importantes de la misma, ya que es éste el que se encarga de materializar y dar ejecución a todos los objetivos, metas, y disposiciones de la gerencia o departamentos administrativos. Vallín (2017) dice que no es suficiente con acercar la educación superior a mayor número de jóvenes mexicanos, sino que, además, es necesario que el servicio educativo ofrecido sea de calidad, de manera que los egresados estén en condiciones de insertarse de manera competitiva en el mercado laboral y a través de ello se genere desarrollo y bienestar en las personas, las familias y las comunidades.

Bases teóricas:

Administración del talento humano: Según García (2015) la administración eficiente del talento humano exige conocer las actitudes del personal, lo que permite: Identificar y modificar la conducta; Inculcar nuevas habilidades; Generar un compromiso con la administración del conocimiento; Impulsar sus competencias inherentes (Ganas, deseo, predisposición) a fin de configurar la forma de actuar frente al trabajo. Para Dyer (2015) la planeación de talento humano es importante por las siguientes razones: mejora la utilización del talento humano; permite la coincidencia de esfuerzos del departamento de personal con los objetivos globales de la organización; economiza en las contrataciones; Expande la base de datos del personal, para apoyar otros campos; coadyuva a la implementación de programas de productividad, mediante la aportación de personal más capacitado. Según Arias (2014) la administración eficiente del talento humano es la actividad organizacional orientada a sacarle el máximo provecho al trabajo del personal en general de tal forma que se pueda lograr las metas, objetivos y misión competitiva de las empresas en las mejores condiciones. El Talento humano permite tener una visión clara de los pasos a seguir para alcanzar su máximo desarrollo y efectividad. Se define como el conjunto de conocimientos, entrenamiento y habilidades poseídas por las personas para realizar labores productivas con distintos grados de complejidad y especialización.

Administración eficiente del talento humano

Para Keith (2014) la administración eficiente del talento humano se define como el proceso de crear, diseñar y mantener un ambiente en el que las personas, laboren o trabajen en grupos, alcancen con efectividad la misión; dicha administración comprende la planeación de dicho recurso, la organización adecuada para el cumplimiento de las metas, objetivos y misión empresarial, la administración táctica y estratégica de los recursos para los fines propuestos y la evaluación y control empresarial. Por su parte, Koontz & O'Donnell (2014) considera que la administración eficiente del talento humano es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos y las actividades de trabajo con el propósito de lograr las metas, objetivos y misión de la organización de manera eficiente y efectiva. Para Terry (2014): la administración eficiente del talento humano está siendo desafiada por fuerzas que se desarrollan por un ambiente cambiante. Factores importantes entre estas fuerzas son la generación de cantidades enormes de conocimientos, el desarrollo de una tecnología casi increíble, las

grandes alteraciones en el ambiente general en el cual opera la gerencia y el diluvio de valores humanos cambiantes. Las cuatro etapas de la administración efectiva del talento humano son: planeación, organización, ejecución y control. Según Stoner (2014) las empresas llegarán a ser grandes por la calidad del talento humano que la integra, porque todos los seres humanos deseamos tener éxito en la vida y esto se logra desarrollando toda la potencialidad que está en su talento humano. En las empresas se implementará una adecuada política de administración que priorice la excelencia en el quehacer diario de la función empresarial.

Por su parte para Robbins (2014) la administración eficiente del talento humano comprende la planeación, organización, toma de decisiones, coordinación y control del personal que trabaja para las empresas y con los cuales se busca lograr las metas, objetivos y misión empresarial. Es la actividad que se orienta a facilitar el desarrollo empresarial. Haciendo historia, desde los años 70 del pasado siglo, incluso antes, viene evolucionando en la literatura organizacional a nivel internacional, escritos e investigaciones, donde independientemente de su origen o tendencia. Entre tanto Louart (2014) la administración por competencias pasa a transformarse en un canal continuo de comunicación entre los trabajadores y la empresa; es ahora cuando la empresa comienza a involucrar las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerle un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad de cada trabajador. Según Scott & Sherman (2014) la administración eficiente del talento humano es la actividad gerencial que busca aprovechar todos los conocimientos y experiencias del mismo y abarca todas las funciones y responsabilidades dirigidas a atraer, contratar, desarrollar y retener los recursos de la gente, esenciales para el éxito de una institución. Villajuana (2014) considera que la administración eficiente del talento humano es la actividad empresarial orientada a que los colaboradores hagan su trabajo de la mejor forma para contribuir con la misión organizacional y abarca la comunicación organizacional, el liderazgo empresarial, trabajo en equipo empresarial, negociación organizacional y cultura organizacional; los cuales adecuadamente desarrollados encaminan a las empresas al proceso de desarrollo empresarial; nivel en el cual se ha alcanzado economía, eficiencia, efectividad, productividad e incluso excelencia; teniendo en cuenta los conocimientos y experiencias de cada uno de los colaboradores competitiva de las empresas.

Mejora competitiva empresarial:

Flores (2013) señala que la mejora competitiva no es un nuevo paradigma ni algo parecido, es en realidad la necesidad de hacer mejor cada vez en términos de tiempo, de calidad de bienes y servicios, en actividades laborales, en todo; sin mejora en realidad no se concibe nada, el gerente de una empresa rinde cuenta a través de su memoria anual y el mismo incluye acciones de mejora aun cuando todo este bien y claro más aun cuando todo anda mal, incluso los accionistas le van a caer y en grupo para que mejore o se va y con denuncia de por medio. Según Johnson & Scholes (2013) la mejora es la estrategia que deben seguir las empresas para no quedarse en los resultados deficientes con altos costos, gastos y pérdidas; si no apuntar a reducir estos elementos con lo cual indirectamente obtendrán una mayor rentabilidad o beneficio sobre sus ventas; asimismo se trata que se obtenga una mayor rentabilidad sobre los activos, aprovechándolos de mejor manera; y claro en ese contexto haciendo que todo lo que tiene o debe la empresa realmente contribuya con los ingresos para facilitar altas utilidades y así mantenerse en el mercado. Para Pérez (2013) la mejora competitiva no es solo de los procesos empresariales; antes tiene que haber mejora competitiva en las actividades con sus respectivos recursos; porque si éstos no son los adecuados no se puede entrar en un proceso de mejora. La mejora competitiva es una consecuencia de estar haciendo todo en las mejores condiciones, es dotar de fortalezas como de oportunidades a las dependencias como a los productos empresariales y así ganar confianza de los demandantes que finalmente son la razón de ser en las empresas.

Para Robbins & Coulter (2015) la mejora competitiva siempre fue considerada en las teorías administrativas desde hace mucho tiempo de una forma u otra, con un nombre como este u otro semejante, al final el objetivo era siempre hacer las cosas mejor que antes. En una empresa, la planeación tiene que estar mejorada en relación a periodos anteriores; igualmente la organización tiene que ser la más eficiente de modo que facilite la mejora; claramente la dirección empresarial no puede ser tal si no está en mejora; lo mismo cabe con la coordinación cada vez tiene que ser mejor y claro el control ni que decir tiene que mejorarse para que detecte lo malo y se mejore; siendo así se puede deducir que todo tiene que estar mejorado para que mejore la empresa; pero es el control el que va a detectar las falencias y recomendar las mejoras, sin control no habría las formas de

saber cómo vamos, el control con sus actividades permite saber cómo andan las cosas y así poder mejorarlas.

En la teoría de Koontz & O'Donnell (2014) la mejora competitiva se orienta a lograr economía, eficiencia y efectividad de los recursos, actividades, procesos y procedimientos que lleva a cabo para lograr su misión empresarial. En opinión de Johnson & Scholes (2014) la mejora competitiva es una forma nueva de hacer empresa teniendo en cuenta que siempre es necesario ir creando e innovando en recursos, en actividades, en procesos, en buena cuenta en todo; dicha mejora, sin duda conllevará mayores costos al inicio, los mismos que pronto serán recuperados, justamente por la mejora de todos los elementos constitutivos competitiva de las empresas. Para Thompson, Iván (2014) la mejora competitiva es un proceso organizacional que conlleva a tomar las decisiones adecuadas para el buen funcionamiento de sus negocios o actividades, además se puede asociar con el problema del manejo de recursos escasos, los cuales deben ser utilizados eficientemente con el fin de lograr los objetivos propuestos.

En opinión de Steiner (2014) la mejora competitiva se refiere al cumplimiento al más alto nivel de las cuatro funciones fundamentales para el desempeño de las instituciones; la primera de esas funciones es la planificación, que se utiliza para combinar los recursos con el fin de planear nuevos proyectos que puedan resultar redituables para las empresas, en términos más específicos nos referimos a la planificación como la visualización global de toda las empresas y su entorno correspondiente, realizando la toma de decisiones concretas que pueden determinar el camino más directo hacia los objetivos planificados. De otro lado, Koontz & O'Donnell (2013) considera que la mejora sobrelleva a diseñar primero y aplicar adecuadamente después las políticas empresariales, con sus objetivos correspondientes y claro todas con sus estrategias y acciones para concretarlas en la realidad organizacional, buscando innovar todo lo que haya venido haciendo conflictos a la interna de la organización y esperando de dichas acciones los mejores niveles de rentabilidad financiera, rentabilidad económica y todo lo que corresponde a las actividades empresariales. Según Díaz (2013) la mejora competitiva no es de ahora ni de ayer, en realidad es de siempre y tiene su lugar en la medida que se hace algo, se evalúa no se obtiene los mejores resultados, ergo tiene que mejorarse, esto no solo es empresarial, es gubernamental, es en realidad a todo nivel. Cuando los auditores

encuentran hallazgos que luego terminan en observaciones y recomendaciones; lo que buscan en realidad es la famosa mejora competitiva de la entidad auditada.

Empresas: Para Ponce, J. (2018) la concepción de empresa ha tomado un giro diametralmente global, dado los cambios en el mundo, así las concepciones y las visiones empresariales han ido mutando, en una era de incesantes y acelerados cambios. Se vive un momento económico distinto, de decisiones rápidas pero inteligentes, donde es necesario cambiar el paradigma de la empresa, por uno superior.

Marco conceptual

Planeación del talento humano: Para Terry (2014) la planeación del talento humano es una fase muy importante en la administración eficiente del talento humano que implica un proceso técnico-profesional mediante el cual las empresas identifican sus necesidades futuras de personal para diseñar desde ahora las estrategias adecuadas que lleven a satisfacer esas necesidades, partiendo de la situación actual de la empresa.

Organización del talento humano: Según Stoner (2014) la organización o estructura del talento humano en las empresas debe estar definida en función de los ciclos de operación (o procesos del negocio), los cuales se recomienda estructurar en base a los segmentos de negocios que a su vez se debieron definir a partir de la clasificación, tipos o perfiles de los clientes.

Toma de decisiones sobre el talento humano: Para Terry (2014) la toma de decisiones sobre el talento humano es un proceso que atraviesan las personas cuando deben elegir entre distintas opciones relacionadas con la planeación, organización, coordinación y control del talento humano. En las empresas, mente, los directivos se encuentra situaciones donde debemos optar por algo, pero no siempre resulta simple. El proceso de la toma de decisiones hace hincapié en conflictos que se presentan y a los cuales hay que encontrarles solución.

Coordinación y comunicación sobre el talento humano: Según Stoner (2014) la coordinación es el conjunto de actividades para trabajar con el talento humano competitiva de las empresas, a mayor coordinación, mejor trabajo y mejores condiciones para que las empresas puedan cumplir sus metas y objetivos. La comunicación en todos los niveles empresas debe darse y profundizarse cada vez más, siendo que a mayor

comunicación, mejores condiciones para la economía, eficiencia, productividad y mejora competitiva de las empresas.

Auditoría de desempeño del talento humano: Para Terry (2014) la auditoría al desempeño del talento humano se define como una revisión sistemática, multidisciplinaria, independiente y objetiva sobre la operación, programas y proyectos a cargo de una organización y se enfoca principalmente a la valoración para determinar si su gestión se ha desempeñado en términos de economía, eficiencia y eficacia.

Economía organizacional: En la teoría de Chiavenato (2014) el tratamiento económico de las operaciones proporciona una guía útil para la planeación de beneficios, control de costos y toma de decisiones administrativos no debe considerarse como un instrumento de precisión ya que los datos están basados en ciertas condiciones supuestas que limitan los resultados.

Eficiencia organizacional: En la teoría de Chiavenato (2014) la eficiencia organizacional es una condición que las empresas están condenadas a tenerla, porque es la necesaria, es la que ayuda a tener los costos razonables y a impulsar el mejor aprovechamiento de los recursos.

Efectividad organizacional: En la teoría de Chiavenato (2014) la efectividad organizacional es una suerte de corolario al cual deben si o si llegar las entidades; siendo así de nada vale que se tenga una adecuada economía empresarial ni un buen nivel de eficiencia y productividad; porque la esencia de la efectividad es lograr las metas, objetivos y la misión organizacional.

Justificación metodológica: Esta investigación se justifica metodológicamente porque aplica el método científico generalmente aceptado, aparte de las normas de la entidad académica donde se presenta.

Justificación teórica: El trabajo se justifica plenamente desde la óptica teórica por cuanto contendrá un amplio marco teórico sobre las variables y dimensiones de la investigación. Dicho marco teórico es la recopilación de antecedentes, investigaciones previas y consideraciones teóricas en las que se sustenta la investigación, permitiendo la interpretación de los resultados y la formulación de conclusiones.

Justificación práctica: Este trabajo tiene plena justificación práctica, en la medida que busca solucionar el problema que afecta a las empresas; mediante la administración del talento humano.

Justificación social: Desde el punto de vista social, este trabajo está plenamente justificado porque ayudará a los propietarios de empresas unipersonales como a socios y accionistas; también a directivos, funcionarios y trabajadores; como proveedores, acreedores; y otros grupos de interés a solucionar el problema de la falta de mejora

Objetivo general: Determinar la influencia de la administración eficiente del talento humano en la mejora competitiva de las empresas

Objetivos específicos: a) Establecer la incidencia de la planeación del talento humano en la mejora competitiva de las empresas; b) Determinar la influencia de la organización del talento humano en la mejora competitiva de las empresas; c) Establecer la influencia de la toma de decisiones sobre el talento humano en la mejora competitiva de las empresas; d) Determinar la influencia de la coordinación y comunicación en la mejora competitiva de las empresas; e) Establecer la incidencia de la auditoría de desempeño del talento humano en la mejora competitiva de las empresas

Hipótesis general: Si la administración eficiente del talento humano se planea, organiza, dirige, coordina, integra y coordina en forma eficiente; entonces, influye en la mejora competitiva de las empresas

Hipótesis específicas: a) Si la planeación del talento humano prevé todos los recursos y actividades en forma adecuada; entonces, incide en la mejora competitiva de las empresas; b) Si la organización del talento humano está adecuadamente estructurada; entonces, influye en la mejora competitiva de las empresas; c) Si la toma de decisiones sobre el talento humano se hace con la mayor información posible; entonces, influye en la mejora competitiva de las empresas; d) Si la coordinación y comunicación sobre el talento humano es eficiente y efectiva; entonces, influye en la mejora competitiva de las empresas; e) Si la auditoría de desempeño del talento humano es objetiva, imparcial e independiente; entonces, incide en la mejora competitiva de las empresas

Materiales y métodos

Tipo de investigación: Este es un trabajo académico que por el hecho de tomar las teorías existentes sobre la administración eficiente del talento humano como de la mejora organizacional ensambla como aplicada sin ninguna duda; porque no se está generando una nueva teoría ni un conocimiento revolucionario, si no solo aplicando lo que ya existe, lo cual es totalmente válido.

Diseño de la investigación: Por lo general los diversos autores tratan de dos tipos de diseño el experimental que debe necesariamente probarse y puede ser controlado; y el diseño no experimental, el cual no es necesario probarlo, pero que no permite controlarlo ni manipularlo, es este último el método que se ha aplicado en el desarrollo del trabajo materia de presentación.

Población: Se ha considerado a 135 representantes de empresas que han facilitado sus respuestas al momento de aplicar el instrumento del trabajo realizado. Los que en detalle han sido 27 de empresas unipersonales, 27 de empresas individuales de responsabilidad limitada, 27 de sociedades comerciales de responsabilidad limitada, 27 de sociedades anónimas cerradas y cerramos el caso con 27 representantes de sociedades por acciones cerradas simplificadas.

Muestra de la investigación: Mediante el muestreo probabilístico que mediante su fórmula correspondiente se ha determinado una muestra de 100 personas; conformadas por 20 de empresas unipersonales, 20 de empresas individuales de responsabilidad limitada, 20 de sociedades comerciales de responsabilidad limitada, 20 de sociedades anónimas cerradas y cerramos el caso con 20 representantes de sociedades por acciones cerradas simplificadas.

Procedimientos estadísticos: Al respecto se aplicaron los siguientes procedimientos: a) Se ha validado el instrumento con expertos académicos; b) Se ha llevado a cabo la confiabilidad del instrumento con el Alfa de Cronbach; c) se ha llevado a cabo la contrastación de la hipótesis con la Correlación de Spearman, la regresión lineal y el grado de significancia respectivo; además d) Se ha llevado a cabo la discusión de los resultados; todo lo cual se ha realizado para darle al trabajo una alta caracterización científica.

Aspectos éticos: Para Ojeda de López, Quintero, Machado (2017) la participación voluntaria, está referida a la colaboración que prestan las personas que se involucran en una investigación espontáneamente. Éstas, corren el riesgo de revelar información personal que tal vez desconozcan sus amigos y allegados. Este hecho puede ocurrir a través del llamado a la puerta del entrevistador o la llegada por correo del cuestionario que él no ha solicitado. El riesgo ético en la participación voluntaria estaría determinado por la difusión de la información de contenido personal y privado, por parte de quienes

manejan en la investigación social, la confianza que le ha sido suministrada por las personas que voluntariamente han aceptado participar.

Resultados

Resultados de la variable independiente:

Resultado 1: El resultado obtenido no solo es favorable sino alto al haber contestado el 94% de los participantes de la muestra aceptando que la administración eficiente del talento humano es la actividad que planea, organiza, toma decisiones, coordina, comunica y controla todos los aspectos relacionados con los colaboradores competitiva de las empresas

Resultado 2: El resultado obtenido no solo es favorable sino alto al haber contestado el 90% de los participantes de la muestra aceptando que el plan operativo de la empresa es una herramienta para planear el talento humano competitiva de las empresas

Resultado 3: El resultado obtenido no solo es favorable sino alto al haber contestado el 86% de los participantes de la muestra aceptando que el plan estratégico de la empresa debe contener varios aspectos de la planeación del talento humano competitiva de las empresas

Resultado 4: El resultado obtenido no solo es favorable sino alto al haber contestado el 88% de los participantes de la muestra aceptando que el manual de políticas orientará adecuadamente la organización del talento humano competitiva de las empresas

Resultado 5: El resultado obtenido no solo es favorable sino alto al haber contestado el 90% de los participantes de la muestra aceptando que el manual de organización y funciones es un documento que contiene los cargos y funciones del talento humano competitiva de las empresas

Resultado 6: El resultado obtenido no solo es favorable sino alto al haber contestado el 90% de los participantes de la muestra aceptando que entre varias decisiones relacionadas con el talento humano está la contratación de los colaboradores en las empresas

Resultado 7: El resultado obtenido no solo es favorable sino alto al haber contestado el 92% de los participantes de la muestra aceptando que una decisión no grata es despedir a los colaboradores competitiva de las empresas

Resultado 8: El resultado obtenido no solo es favorable sino alto al haber contestado el 95% de los participantes de la muestra aceptando que el plan de

coordinación permitirá administrar de mejor manera el talento humano competitiva de las empresas

Resultado 9: El resultado obtenido no solo es favorable sino alto al haber contestado el 96% de los participantes de la muestra aceptando que el plan de comunicación será de gran ayuda para administrar el talento humano competitiva de las empresas

Resultado 10: El resultado obtenido no solo es favorable sino alto al haber contestado el 98% de los participantes de la muestra aceptando que la carta de recomendaciones del control interno de la auditoría de desempeño proporciona amplia información para la administración eficiente del talento humano competitiva de las empresas

Resultado 11: El resultado obtenido no solo es favorable sino alto al haber contestado el 96% de los participantes de la muestra aceptando que el informe de la auditoría de desempeño facilitará la toma de decisiones sobre la mejor administración eficiente del talento humano competitiva de las empresas

Resultados de la variable dependiente

Resultado 12: El resultado obtenido no solo es favorable sino alto al haber contestado el 94% de los participantes de la muestra aceptando que la mejora competitiva es el proceso conducente para obtener economía, eficiencia, productividad, efectividad y mejora competitiva de las empresas

Resultado 13: El resultado obtenido no solo es favorable sino alto al haber contestado el 95% de los participantes de la muestra aceptando que el programa de compras y gastos facilitará la economía competitiva de las empresas

Resultado 14: El resultado obtenido no solo es favorable sino alto al haber contestado el 97% de los participantes de la muestra aceptando que el plan de racionalización facilita la eficiencia competitiva de las empresas

Resultado 15: El resultado obtenido no solo es favorable sino alto al haber contestado el 96% de los participantes de la muestra aceptando que la productividad laboral es de gran ayuda para la mejora competitiva de las empresas

Resultado 16: El resultado obtenido no solo es favorable sino alto al haber contestado el 97% de los participantes de la muestra aceptando que la productividad empresarial ayuda a lograr las metas, objetivos y misión competitiva de las empresas

Resultado 17: El resultado obtenido no solo es favorable sino alto al haber contestado el 92% de los participantes de la muestra aceptando que la creatividad de los recursos es de gran ayuda para la mejora competitiva de las empresas

Resultado 18: El resultado obtenido no solo es favorable sino alto al haber contestado el 95% de los participantes de la muestra aceptando que la creatividad en las actividades ayuda a lograr la mejora competitiva de las empresas

Resultado 19: El resultado obtenido no solo es favorable sino alto al haber contestado el 92% de los participantes de la muestra aceptando que la innovación en los recursos es un imperativo para mejorar permanentemente en las empresas

Resultado 20: El resultado obtenido no solo es favorable sino alto al haber contestado el 94% de los participantes de la muestra aceptando que la innovación en las actividades ayuda en la mejora competitiva de las empresas

Resultado 21: El resultado obtenido no solo es favorable sino alto al haber contestado el 95% de los participantes de la muestra aceptando que el logro de las metas ayuda en el propósito general competitiva de las empresas

Resultado 22: El resultado obtenido no solo es favorable sino alto al haber contestado el 96% de los participantes de la muestra aceptando que el logro de los objetivos ayuda a la misión competitiva de las empresas

Contrastación de la hipótesis general: Para concretar la contrastación de la hipótesis o la prueba de hipótesis, con el propósito de elevar la objetividad se ha considerado la Hipótesis nula: H_0 : La administración eficiente del talento humano NO influye estadísticamente en alto grado en la mejora competitiva de las empresas. Así como la Hipótesis Alternativa: H_1 : La administración eficiente del talento humano influye estadísticamente en alto grado en la mejora competitiva de las empresas. Con lo cual se ha determinado el grado de asociación determinada por la correlación es igual a 94.40%, lo cual indica correlación directa, alta y por tanto apoya el modelo de investigación desarrollada; también la significancia estadística determinada para el efecto es igual a 2.12%, es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, hasta que finalmente se concluye que la administración eficiente del talento humano influye estadísticamente en alto grado en la mejora competitiva de las empresas

Contrastación de la hipótesis específica 1: Para concretar la contrastación de la hipótesis o la prueba de hipótesis, con el propósito de elevar la objetividad se ha considerado la Hipótesis nula: H0: La planeación del talento humano NO incide estadísticamente en alto grado en la mejora competitiva de las empresas y como contraparte, en cambio se tiene la hipótesis alternativa es la siguiente: Hipótesis Alternativa: H1: La planeación del talento humano incide estadísticamente en alto grado en la mejora competitiva de las empresas. Sobre dichas hipótesis se ha llegado a determinar que el grado de asociación determinada por la correlación es igual a 94.80%, lo cual indica correlación directa, alta y por tanto apoya el modelo de investigación desarrollada. Luego, la significancia estadística determinada para el efecto es igual a 2.09%, es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa; hasta que finalmente se concluye que la planeación del talento humano incide estadísticamente en alto grado en la mejora competitiva de las empresas.

Contrastación de la hipótesis específica 2: Para concretar la contrastación de la hipótesis o la prueba de hipótesis, con el propósito de elevar la objetividad se ha considerado la Hipótesis nula: H0: La organización del talento humano NO influye estadísticamente en alto grado en la mejora competitiva de las empresas; y al contrario se tiene también la hipótesis alternativa es la siguiente: H1: La organización del talento humano influye estadísticamente en alto grado en la mejora competitiva de las empresas. En base de lo cual el sistema nos facilita el grado de asociación determinada por la correlación es igual a 94.12%, lo cual indica correlación directa, alta y por tanto apoya el modelo de investigación desarrollada. Así como también la significancia estadística determinada para el efecto es igual a 2.18%, es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa; hasta concluir que la organización del talento humano influye estadísticamente en alto grado en la mejora competitiva de las empresas.

Contrastación de la hipótesis específica 3: Para concretar la contrastación de la hipótesis o la prueba de hipótesis, con el propósito de elevar la objetividad se ha considerado la Hipótesis nula: H0: La toma de decisiones sobre el talento humano NO facilita estadísticamente en alto grado la mejora competitiva de las empresas; que es la hipótesis contraria a lo que persigue el investigador. En cambio, la hipótesis alternativa

es la siguiente: Hipótesis Alternativa: H1: La toma de decisiones sobre el talento humano facilita estadísticamente en alto grado la mejora competitiva de las empresas. Con lo cual se llega a obtener el grado de asociación determinada por la correlación es igual a 92.02%, lo cual indica correlación directa, alta y por tanto apoya el modelo de investigación desarrollada; y que la significancia estadística determinada para el efecto es igual a 2.15%, es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa; permitiendo concluir que la toma de decisiones sobre el talento humano facilita estadísticamente en alto grado la mejora competitiva de las empresas.

Contrastación de la hipótesis específica 4: Para concretar la contrastación de la hipótesis o la prueba de hipótesis, con el propósito de elevar la objetividad se ha considerado la Hipótesis nula: H0: La coordinación y comunicación sobre el talento humano NO influye estadísticamente en alto grado en la mejora competitiva de las empresas. Por otro lado para efectos de darle objetividad se tiene a la hipótesis alternativa es la siguiente: H1: La coordinación y comunicación sobre el talento humano influye estadísticamente en alto grado en la mejora competitiva de las empresas. Luego sobre estas bases se concreta que el grado de asociación determinada por la correlación es igual a 94.55%, lo cual indica correlación directa, alta y por tanto apoya el modelo de investigación desarrollada; así como la correspondiente significancia estadística determinada para el efecto es igual a 2.22%, es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa; hasta que se concluye que la coordinación y comunicación sobre el talento humano influye estadísticamente en alto grado en la mejora competitiva de las empresas.

Contrastación de la hipótesis específica 5: Para concretar la contrastación de la hipótesis o la prueba de hipótesis, con el propósito de elevar la objetividad se ha considerado la Hipótesis nula: H0: La auditoría de desempeño del talento humano NO incide estadísticamente en alto grado en la mejora competitiva de las empresas. Luego la hipótesis alternativa es la siguiente: H1: La auditoría de desempeño del talento humano incide estadísticamente en alto grado en la mejora competitiva de las empresas. Este método de considerar una y otra hipótesis es para darle objetividad al trabajo realizado. En base a lo anterior se tiene que el grado de asociación determinada por la correlación es igual a 92.33%, lo cual indica correlación directa, alta y por tanto apoya el modelo de

investigación desarrollada; asimismo, se tiene la significancia estadística determinada para el efecto es igual a 3.33%, es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, hasta que finalmente se concluye que la auditoría de desempeño del talento humano incide estadísticamente en alto grado en la mejora competitiva de las empresas.

Discusión

Discusión del resultado de la variable independiente: El 94% de los participantes de la muestra aceptando que la administración eficiente del talento humano es la actividad que planea, organiza, toma decisiones, coordina, comunica y controla todos los aspectos relacionados con los colaboradores competitiva de las empresas. Este resultado es similar al 90% presentado, aunque en otra dimensión espacial y temporal, por Valencia (2018). Ambos resultados son altos y favorecen el modelo de investigación desarrollado. En las empresas es fundamental administrar eficientemente el talento humano, por cuanto es la base para tener un buen clima organizacional y con ello asegurar la operatividad de dichas entidades como lograr sin inconvenientes las metas, objetivos y misión organizacional.

Discusión del resultado de la variable dependiente: El 92% de los participantes de la muestra aceptando que la mejora competitiva es el proceso conducente para obtener economía, eficiencia, productividad, efectividad y mejora competitiva de las empresas. Este resultado es similar al 89% presentado, aunque en otra dimensión espacial y temporal, por Marcilio, N. (2014). Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Sur de Manabí. (Tesis doctoral). Universidad Privada Antonio Orrego. Trujillo, Perú. Ambos resultados son altos y favorecen el modelo de investigación desarrollado. Las empresas como ninguna entidad en la actualidad pueden operar sin hacer algo por la mejora competitiva; de tal modo que siempre tiene que estar haciéndose algo sobre los recursos, actividades, funciones, procesos y procedimientos organizacionales.

Conclusiones

Conclusión general:

Se ha determinado la manera como la administración eficiente del talento humano podrá influir en la mejora competitiva de las empresas; mediante la planeación del talento

humano, organización del talento humanos, toma de decisiones sobre el talento humano; coordinación y comunicación sobre el talento humanos y la auditoría de desempeño del talento humano.

Conclusiones específicas

- a) Se ha establecido la forma como la planeación del talento humano podrá incidir en la mejora competitiva de las empresas; mediante la previsión oportuna y bien estudiada de dicho talento.
- b) Se ha determinado el modo como la organización del talento humano podrá influir en la mejora competitiva de las empresas; mediante la clasificación y estructuración adecuada del Talento humano.
- c) Se ha establecido la manera como la toma de decisiones sobre el talento humano podrá facilitar en la mejora competitiva de las empresas; mediante diversas situaciones para mejor todos los aspectos del Talento humano.
- d) Se ha determinado la forma como la coordinación y comunicación sobre el talento humano podrá influir en la mejora competitiva de las empresas; mediante el trabajo en equipo y transparencia de la información organizacional de dicho Talento.
- e) Se ha establecido el modo como la auditoría de desempeño del talento humano podrá incidir en la mejora competitiva de las empresas; mediante un examen que permita determinar la economía, eficiencia y efectividad del Talento humano.

Recomendaciones

Recomendación general

Se recomienda al directorio y gerencia tener en cuenta que la administración eficiente del talento humano influye estadísticamente en alto grado en la mejora competitiva de las empresas; por lo que sería necesario, planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar y mejorar todo lo relacionado con el talento humano.

Recomendaciones específicas

- a) Se recomienda al directorio y gerencia tener en cuenta que la planeación del talento humano incide estadísticamente en alto grado en la mejora competitiva de las empresas; por lo que sería necesario, llevar a cabo un diagnóstico para poder prever todo lo necesario para el talento humano.

- b) Se recomienda al directorio y gerencia tener en cuenta que la organización del talento humano influye estadísticamente en alto grado en la mejora competitiva de las empresas; por lo que sería necesario, estructurar adecuadamente dicho talento asignándole las funciones de acuerdo con sus competencias.
- c) Se recomienda al directorio y gerencia tener en cuenta que la toma de decisiones sobre el talento humano facilita estadísticamente en alto grado la mejora competitiva de las empresas; por lo que sería necesario, disponer de la mayor información para tomar las mejores decisiones sobre el talento humano de dichas entidades.
- d) Se recomienda al directorio y gerencia tener en cuenta que la coordinación y comunicación sobre el talento humano influye estadísticamente en alto grado en la mejora competitiva de las empresas; por lo que sería necesario, trabajar siempre en equipo y transparentar todo lo relacionado con el talento humano.
- e) Se recomienda al directorio y gerencia tener en cuenta que la auditoría de desempeño del talento humano incide estadísticamente en alto grado en la mejora competitiva de las empresas; por lo que sería necesario, disponer la realización de este tipo de exámenes de tal modo que se obtenga información sobre la economía, eficiencia y efectividad del talento humano.

Referencias

- Angulo, M. (2014). *Administración estratégica del capital humano para el mejoramiento continuo*. [Tesis Doctoral, Universidad de San Martín de Porres. Lima]. Repositorio institucional
- Arias, F. (2014). *Administración del capital humano*. Editorial Trillas
- Chiavenato, I. (2014). *Teoría general de la administración*. Mc. Graw Hill Interamericana.
- Díaz, R. (2013). *Calidad total en la empresa peruana*. Fondo de Desarrollo Editorial de la Universidad de Lima.
- Dyer, W. (2015). *Formación de equipos humanos*. Editorial Norma
- Flores, J. (2013). *Gestión Financiera: Teoría y Práctica*. Editorial CECOF Asesores.
- García, A. (2015). *El Capital humano en las empresas*. Editorial Continental.

- García, J. (2015). *Gerenciamiento del capital humano para la efectividad del Gobierno Federal*. [Tesis Doctoral, Universidad autónoma de México]. Repositorio institucional.
- Iriarte, J. (2014). *Incidencia de la administración organizacional en el desarrollo de las empresas en el Perú*. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional.
- Johnson G. & Scholes, K. (2013). *Dirección Estratégica*. Prentice May International.
- Johnson G. & Scholes, K. (2014). *Dirección estratégica del capital humano*. Prentice May International.
- Keith, D. (2014). *Adaptación del capital humano*. McGraw-Hill / Interamericana de México.
- Koontz, H. & O'Donnell, C. (2013). *Administración Moderna*. Litográfica Ingramex
- Koontz, H. & O'Donnell, C. (2014). *Administración contemporánea*. Litográfica Ingramex
- Louart, P. (2014). *Administración de los recursos humanos*. Ediciones Paidós Ibérica
- Marcilio, N. (2014). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Sur de Manabi*. [Tesis doctoral, Universidad Privada Antonio Orrego]. Repositorio institucional:
[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/marcillo_norma_gesti%
 %93n_competencias_sur%20manabi.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/marcillo_norma_gesti%c3%93n_competencias_sur%20manabi.pdf)
- Martínez, V. (2018). *Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas*. [Tesis Doctoral, Instituto Politécnico Nacional]. Repositorio institucional: <http://148.204.210.201/tesis/1377536337803tesisfinalimp.pdf>
- Ojeda de López, J.; Quintero, J.; Machado, I. (2017). La ética en la investigación. *Revista Telos*, vol. 9, núm. 2, mayo-agosto. Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín. Maracaibo, Venezuela
- Olivera, E. (2018). *La Gestión del Talento Humano como instrumento de cambio para la integración de personal en la agencia Constructores del Banco de Crédito del Perú*. [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio institucional:
[http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/utp/1823/1/elva%20olivera_trabajo%20de%
 %20investigacion_bachiller_2018.pdf](http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/utp/1823/1/elva%20olivera_trabajo%20de%20investigacion_bachiller_2018.pdf)

- Pérez, E. (2013). *Organización y Administración de empresas*. Editorial San Marcos.
- Pino, D. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016*. [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/ucv/12726/pino_pde.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Ponce, J. (2018). *La gestión comercial y su influencia en el crecimiento de las PYMES del sector turístico hotelero de la provincia de Manabí – Ecuador*. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Repositorio institucional: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7613/ponce_aj.pdf?sequence=3&isallowed=y
- Robbins, S. (2014). *Dirección de capital humano*. Prentice Hall Hispanoamericana, SA.
- Robbins, S. (2015). *Fundamentos de Administración*. Prentice Hall Hispanoamericana, SA.
- Rodas, M. (2015). *Decisiones financieras para el desarrollo de las empresas*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma]. Repositorio institucional.
- Rojas, L. (2014). *El capital humano y la competitividad*. [Tesis Doctoral, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio institucional.
- Rosado, A. (2014). *Gerencia efectiva para el desarrollo empresarial*. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional.
- Scott, S., & George, A. (2014). *Administración de recursos humanos*. International Thompson Editores
- Steiner, G. (2014). *Planeación Estratégica*. Compañía Editorial Continental.
- Stoner, F. (2014). *Administración*. Compañía Editorial Continental.
- Terry, G. (2014). *Administración*. Compañía Editorial Continental.
- Thompson, I. (2014). *Planeación estratégica*. Compañía Editorial Continental
- Valencia, M. (2018). *Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito*. [Tesis Doctoral, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio institucional: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6172/1/t2600-mba-valencia-estudio.pdf>

- Vallejos, B. (2015). *Buen Gobierno para el mejoramiento continuo y la competitividad de las entidades del Estado*. (Tesis Doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima
- Vallín, J. (2017). *Modelo de desarrollo del talento directivo con base en competencias para su aplicación en instituciones de educación superior*. [Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio institucional: <https://eprints.ucm.es/49455/1/T40310.pdf>
- Velásquez, J. (2014). *Administración del capital humano para la administración optima*. [Tesis Doctoral, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio institucional.
- Villajuana, P. (2014). *Administración estratégica*. Compañía Editorial Continental.

Financiamiento de la investigación

Con recursos propios.

Declaración de intereses

Declaro no tener ningún conflicto de intereses, que puedan haber influido en los resultados obtenidos o las interpretaciones propuestas.

Declaración de consentimiento informado

El estudio se realizó respetando el Código de ética y buenas prácticas editoriales de publicación.

Derechos de uso

Copyright© 2022 por **Domingo Hernández-Celis, Efrain Jaime Guardia-Huamani, Julia Paola Hernandez-Celis-Vallejos, Andrea Del Rocío Hernández-Vallejos**



Este texto está protegido por la [Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Usted es libre para compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato y adaptar el documento, remezclar, transformar y crear a partir del material para cualquier propósito, incluso comercialmente, siempre que cumpla la condición de atribución: usted debe reconocer el crédito de una obra de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace.