

# GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES EN LA CIUDAD DE ICA

HUMAN TALENT MANAGEMENT  
IN COLLABORATORS OF A  
TELECOMMUNICATIONS COMPANY IN THE  
CITY OF ICA

Mag. Eduardo Oreste Pino Anchante1  
44027232

eduardo.pino@autonomadeica.edu.pe  
<https://orcid.org/0000-0002-6951-200X>

Orè Llacsá Lidia Dennis del Rosario1  
75605048

LDDROLL@hotmail.com

Pecho Mendoza Lesly del Rosario1  
72314426

pechomendoza99@gmail.com

1 Universidad Autónoma de ICA (UAI), Facultad  
de Ingeniería, Ciencias y Administración.

## Resumen

**Objetivo:** describir la gestión del talento humano percibido en los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones en la ciudad de Ica.

**Metodología:** tipo descriptivo, de diseño no experimental de corte transversal y de nivel básico. La técnica de recolección de datos usada fue la encuesta, validando el instrumento de autoría propia para la variable gestión del talento humano, la muestra estuvo constituida por 22 colaboradores de una empresa dedicada al rubro de telecomunicaciones en la ciudad de Ica, el tipo de muestreo es censal ya que se toma la totalidad de la población por ser número mínimo.

**Resultados:** los colaboradores perciben a la gestión del talento humano como adecuada en un 59,1%.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, Talento humano, Admisión, Aplicación, Compensación, Desarrollo, Retención y Monitoreo.



**Abstract**

**Objective:** to describe the management of human talent perceived in the collaborators of a telecommunications company in the city of Ica.

**Methodology:** descriptive type, non-experimental cross-sectional design and basic level. The data collection technique used was the survey, validating the instrument of own authorship for the variable management of human talent, the sample consisted of 22 collaborators of a company dedicated to the telecommunications sector in the city of Ica, the type of sampling It is a census since the entire population is taken as a minimum number.

**Results:** 59.1% of employees perceive human talent management as adequate.

**Key words:** Human Talent Management, Human Talent, Admission, Application, Compensation, Development, Retention and Monitoring

**Línea de investigación:** Cultura y Organización.

**Introducción y Antecedentes.**

En el ámbito internacional América economía (2017) obtuvo en su encuesta World management survey que en Latinoamérica no se lleva un correcto manejo del personal, en las empresas no se preocupan las altas gerencias en atraer, retener ni desarrollar el talento humano lo que demuestra poco apoyo en empresas nacionales lo que ocasiona estancamiento ya sea por la cultura o tradición de cada país., de igual manera Lora (2017) con su Índice del Talento Global expone que Chile resalta como el único país que ocupa una posición importante entre los primeros 40 esto gracias a las políticas implementadas que atraen a empresarios manejando así un buen ambiente de negocios. Valora Analitik (2020) menciona que para el Fondo Monetario Internacional la situación en América latina es de gran preocupación ya que se encuentra una falta en el capital humano lo que ocasiona que se frene el crecimiento económico, América Latina en el año 1990 y el año 2019 se encontraba en el mismo nivel. Llegando a poco más de un cuarto de los ingresos en comparación a Estados Unidos. Por lo que se debe de resaltar lo comentado por BBC News Mundo (2020) que en países donde se ubican mejor el capital humano, herramientas y clima de negocio se atrae talentos destacando países como: Uruguay, Argentina, Chile y Panamá, los cuales suelen ser más ricos en

crecimiento a comparación de países en donde se encuentra déficit de estos 70 factores que manejan pilares en facilitar, atraer, expandir y retener habilidades y técnicas profesionales. Las empresas peruanas presentan inferioridad a diferencia de otros países, así lo denomina Michilot, (2019) puesto que en el Ranking del talento mundial nos ubicamos en la posición 56 de un total de 63 países, esto es generado por la ausencia de prioridad a los programas de capacitación dentro de las empresas que buscan reducir costos, originándose así la insatisfacción y frustración de los trabajadores al no poder desarrollarse y alcanzar puestos superiores.

Los profesionales que cuentan con habilidades blandas, son comunicativos e innovadores aseguran el cumplimiento de metas organizacionales además que asegura hasta el 82% de rentabilidad en una organización si es que se cuenta con el talento humano correcto como lo señala Mendiola (2019). Así mismo Jáuregui, (2018) y Info Capital Humano (2020) concuerdan que las malas relaciones laborales, inestables compensaciones y la deficiente selección del personal en las empresas peruanas son las razones más constantes al perder talento humano, causando una nueva inversión para la convocatoria de personal y bajando la productividad en el área operativa dentro de una empresa. En el sector laboral, Ica es considerada como la segunda región con mayor competitividad a nivel nacional, el Instituto Peruano de economía (2019) señala que se cuenta con fuerza laboral educada, sin embargo estos buscan desarrollarse en otras regiones donde se le proporcione mayores ingresos. Torres (2018) con su investigación observo que la remuneración brindada no satisface completamente las necesidades de sus trabajadores, mencionado que con la capacitación realizada por las empresas solo el 10% de los trabajadores desarrollan sus habilidades, resaltando también la retención del personal factor que por el momento no es priorizado en empresas de este rubro.

Por ende, el propósito del estudio refiere a la Gestión del Talento Humano en colaboradores de una empresa de telecomunicaciones en la ciudad de Ica

**Antecedentes****Internacionales**

Sarmiento (2017) en su investigación de 235 encuestados el 45% insatisfecho en la gestión del talento humano, haciendo referencia a la inducción y capacitación del personal, un 32% satisfecho y con un 20% muy satisfecho. Lo que resalta es que existe una alta insatisfacción

en esta variable por lo que recomendó el autor que lo más factible sería que se actualice el manual de clasificación y valoración de puestos ya que de esta manera se podrá potenciar las capacidades del personal lo que permitirá mejorar la calidad de gestión del talento humano. Rojas O. Douglas S (2017) en su investigación el 43% de su población se encuentra de acuerdo y el 36% parcialmente de acuerdo con la gestión de recursos humanos. Por lo cual, las contralorías municipales cumplen sus funciones de acuerdo a la legislación de dicho país, la autora de la investigación recomendó disponer de estrategias, objetivos y un sistema de la gestión de recursos humanos para así garantizar la gestión en las contralorías municipales, reforzando el rol de la gestión de recursos para así poder garantizar una contribución de los trabajadores a favor de los resultados en la gestión interna y externa.

Yanza (2018) en su estudio de 33 colaboradores el 94% manifiesta que lo más recomendable sería implementar un modelo de gestión, y el 6% no. Se concluye que el mayor porcentaje cree que al momento de implementar un modelo de gestión del talento humano mejore el desempeño laboral en la hostería Andaluza ya que esto ayudara a que los puntos débiles de la empresa tales como la ineficiencia, mala relación entre áreas y baja productividad se pueda mejorar con capacitación y aprovechando al máximo los beneficios de la empresa se pueda alcanzar los objetivos en común.

### Nacionales

**A**oun Chong (2017) en su investigación obtuvo que 59% de su población califica a la gestión del talento humano como regular, 24% como bueno y 17% como malo. Estos resultados suelen estar justificados porque el autor señala que en el Puericulrotio presenta escases de motivación y fomento de cultura orientada hacia los objetivos organizacionales, por lo tanto, recomienda crear una unidad de talento humano dentro de la organización para que capacite, motive y de seguimiento a los resultados de las actividades laborales. Arias (2017) en su trabajo encontró que el 65% del personal considera estar de acuerdo con la gestión del talento humano presentada en el call center, el 32% considera desacuerdo y el 3% desconoce del tema. En la empresa existe una valoración por el recurso humano, reconociendo su potencial y habilidad laboral para aumentar la calidad del servicio que ofrece, sin embargo, cuentan con pequeñas deficiencias en el uso de herramientas tecnológicas por ello el auto

recomienda que la empresa pueda apoyar en ese aspecto para incentivar la rapidez en la atención al cliente. Landeo (2019) en su investigación obtuvo que de 87 trabajadores el 44.83% percibe medio la gestión del talento humano, un 29.9% regular y mala con 13.8%. En el cual el autor recomendó que se siga manteniendo ese nivel y mejorar la gestión del talento humano ya que se registró un grado alto de gestión en la empresa Constructora Saga, implementando un área de selección encargado de un especialista en el tema para que se supervise que los postulantes cumplan con lo requerido y tengan conocimiento y vocación en el área al cual se postula.

Chavez y Condori (2019) en la investigación obtuvo que de 27 trabajadores el 77,8% considera que la gestión del talento humano es favorable en el banco en mención, 18,5% muy favorable y 3,7 muy desfavorable. Por lo cual se interpreta que prevalece la percepción favorable de los trabajadores hacia la gestión del talento humano. Por lo cual las autoras recomendaron que se prioricen, prevalezcan e implementen un buen manejo en la gestión del talento humano con los trabajadores de la financiera.

### Locales

**M**estanza (2018) en su investigación encontró que la gestión del talento humano es calificada como regular por la mayoría de las empresas privadas, puesto que esta gestión suele ser empleada solo para el área administrativa y no para los empleados operativos influyendo a que estas no logran resultados favorables en cuanto a sus objetivos organizacionales, por ende el autor recomienda que la oficina de recursos humanos pueda implementar capacitaciones y talleres también a la mano de obra ya que de ellos depende la productividad, además de hacer uso de indicadores mensuales y trimestrales para evaluar el rendimiento después de implementar estos talleres. Torres (2018) en su trabajo encontró que más del 69% de trabajadores se encuentran de acuerdo casi siempre con la gestión del talento humano, siendo el 31% que considera estar en desacuerdo, estos resultados son variables puesto que en las condiciones laborales de la empresa se encuentra una desconformidad de 49,9% así mismo en la motivación el 60% considera que a veces y casi nunca se usan estrategias de motivación por lo que el autor recomienda implementar políticas de gestión basadas en competencias para que cada trabajador pueda demostrar su destrezas y habilidades elevando su competitividad.

Calumani y Muriano (2018) en su investigación encontró que el 75% del personal docente percibe como bueno la gestión del talento humano, el 23% como regular y 12% como malo. En la empresa resalta el buen proceso de compensación y aplicación del personal, así mismo el autor recomienda fortalecer y capacitar al personal encargado de la selección del personal puesto que si este proceso no es adecuadamente manejado se corre el riesgo de incorporar nuevo personal que no cumple con el perfil correspondiente al puesto.

## Problema y objetivos

### Objetivos

#### General

Describir la gestión del talento humano percibido en los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones en la ciudad de Ica.

#### Específicos

Describir la admisión del personal percibido en los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones en la ciudad de Ica. Describir la aplicación del personal percibido en los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones en la ciudad de Ica.

Describir la compensación del personal percibido en los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones en la ciudad de Ica.

Describir el desarrollo del personal percibido en los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones en la ciudad de Ica.

Describir la retención del personal percibido en los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones en la ciudad de Ica.

Describir el monitoreo del personal percibido en los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones en la ciudad de Ica.

### Marco conceptual / Conceptualización de las variables.

**P**ara (Chiavenato, 2009) Suele ser un área sensible y que ha ido evolucionado. Dependiendo de aspectos como la estructura y cultura organizacional, la tecnología y procesos internos utilizados. El mencionado autor expone en su libro 6 procesos resaltantes:

- Admisión del personal: Proceso encargado de integrar nuevo talento a una organización.
- Aplicación del personal: Designación del puesto laboral, funciones y tareas.
- Compensación del personal: Retribución económica y no económica por la prestación de servicios a una empresa.
- Desarrollo del personal: Proceso para potenciar conocimientos y habilidades.
- Retención del personal: Estrategias óptimas para poder retener a sus mejores colaboradores.
- Monitoreo del personal: Dirige y controla al personal para cerciorarse que se cumpla con las metas propuestas.

Llevando un manejo en los indicadores para poder evaluar las actividades. Lledo (2011) Expone que la gestión del talento humano es el pilar principal ya que son responsables los colaboradores involucrados en la organización y tienen el poder de ejecutar de una manera óptima actividades haciendo posible que gracias a esto se cumplan las metas. Base confiable para poder tomar decisiones, haciendo que los colaboradores se sientan comprometidos logrando una óptima productividad y calidad en los objetivos. Vallejo (2015) Armas Ortega et al., (2017) expone que estas personas son las que dan vida a la organización, las definen y configuran por medio de su aporte marcando así el éxito marcando así la importancia con una adecuada suma de estas. Majad (2016) indica que se complementa con las competencias individuales seguido de las organizacionales respetando las etapas más resaltantes como planificar, ejecutar y controlar bajo principios de cultura e identidad.

Es el resultado de 3 importantes componentes que llevan al éxito, las habilidades, creatividad y compromiso los cuales da como resultado el fruto de estos valores representándolo como un estado superdotado e inalcanzable. López Puig et al., (2017) Agudelo Orrego (2019) menciona que genera impacto en el diagnóstico de sus procesos en dicha área por lo cual permite a la gerencia hacer cambios importantes para obtener una evaluación óptima en los procesos por lo cual el personal desarrollara su potencial máximo contribuyendo a la competitividad. En las organizaciones su prioridad es la calidad del “saber cómo” de los colaboradores incluyendo sus habilidades y

competencias constituyendo el capital más valioso que una organización posee. Cuentas (2018)

### Metodología

El presente artículo es de tipo descriptivo, de diseño no experimental y de nivel básico.

### Población y muestra

La muestra fue constituida por 22 colaboradores de una empresa dedicada al rubro de telecomunicaciones en la ciudad de Ica, el tipo de muestreo es censal ya que se toma la totalidad de la población por ser un número mínimo.

Sexo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Femenino	15	68,2	68,2	68,2
Masculino	7	31,8	31,8	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Grado de Instrucción				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Superior Técnico	2	9,1	9,1	9,1
Superior Universitario	20	90,9	90,9	100,0
Total	22	100,0	100,0	

### Criterios de inclusión

- Colaboradores de ambos sexos.
- Colaboradores con tiempo de servicio mayor a 4 meses de servicio.

### Criterios de exclusión

- Colaboradores con tiempo de servicio menor a 4 meses.

### Instrumento

El instrumento usado fue elaborado por autoría propia con el objetivo de medir la percepción de la gestión del talento humano en los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones en la ciudad de Ica. Este consta de 25 preguntas en escala de Likert divididas en 5 dimensiones: Admisión, aplicación, compensación, desarrollo, retención y monitoreo del personal.

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	25

### Procedimiento de recojo y análisis de datos

#### Procedimiento

Se solicitó a la gerente de una empresa de telecomunicaciones ubicada en la ciudad de Ica,

mediante una carta de presentación la autorización

para realizar la correcta recolección de la información coordinando la hora y día en el periodo comprendido desde 14 al 16 de noviembre, en el cual se encuestaría a los trabajadores con su debido consentimiento informado, posteriormente el día acordado se apersono a la empresa e informó a los encuestados el objetivo del estudio además de brindar las recomendaciones para un correcto desarrollo de los cuestionarios resolviendo cualquier interrogante, de igual manera se brindó los consentimientos informados constatando que la participación era voluntaria y el tiempo establecido fue de 10 minutos para resolver el cuestionario respectivo. Se codifico las respuestas según la escala de Likert 5= siempre, 4= casi siempre, 3= Algunas veces, 2= Muy pocas veces y 1= Nunca, los resultados obtenidos fueron trasladado a una hoja de cálculo de Excel para el análisis de datos descriptivo, en el software estadístico SPSS, realizando la prueba de normalidad para determinar la distribución de los datos.

#### Análisis de Datos

Para el análisis de los resultados se realizó la prueba de normalidad, consecutivamente se aplicó el análisis estadístico descriptivo e inferencial

Pruebas de Normalidad						
	Kolmogorov - Smirnov			Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Admisión de Personal	,155	22	,182	,945	22	,254
Aplicación de Personal	,207	22	,015	,926	22	,101
Compensación del Personal	,126	22	,200	,954	22	,370
Desarrollo del Personal	,142	22	,200	,956	22	,417
Retención del Personal	,178	22	,069	,938	22	,184
Monitoreo del Personal	,228	22	,004	,863	22	,006
Gestión del Talento Humano	,135	22	,200	,955	22	,391

## Resultados

Estadísticos Descriptivos						
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación	Varianza
Admisión de Personal	22	8	17	12,64	2,381	5,671
Aplicación de Personal	22	13	19	16,55	1,535	2,355
Compensación del Personal	22	12	20	15,86	2,295	5,266
Desarrollo del Personal	22	12	20	15,55	2,017	4,069
Retención del Personal	22	14	19	16,45	1,262	1,593
Monitoreo del Personal	22	9	17	14,27	2,074	4,303
Gestión del Talento Humano	22	75	109	91,32	7,435	55,275
N válido (por lista)	22					

## Interpretación

En la dimensión admisión del personal se aprecia resultados favorables en la media  $\bar{x}$  : 12,64.

En la dimensión aplicación del personal se aprecia resultados favorables en la media  $\bar{x}$  : 16,55.

En la dimensión compensación del personal se aprecia resultados favorables en la media  $\bar{x}$  : 15,86.

En la dimensión desarrollo del personal se aprecia resultados favorables en la media  $\bar{x}$  : 15,55.

En la dimensión retención del personal se aprecia resultados favorables en la media  $\bar{x}$  : 16,45.

En la dimensión monitoreo del personal se aprecia resultados favorables en la media  $\bar{x}$  : 14,27.

En la dimensión gestión del talento humano se aprecia resultados favorables en la media  $\bar{x}$  : 91,32

		Recuento	% de N totales de columna
Admisión de Personal	Inadecuado	0	0,0 %
	Poco Adecuado	9	40,9 %
	Adecuado	13	59,1 %
	Total	22	100,0%
Aplicación de Personal	Inadecuado	2	9,1 %
	Poco Adecuado	19	86,4 %
	Adecuado	1	4,5 %
	Total	22	100,0 %
Compensación del Personal	Inadecuado	7	31,8 %
	Poco Adecuado	15	68,2 %
	Adecuado	0	0,0 %
	Total	22	100,0 %
Desarrollo del Personal	Inadecuado	0	0,0 %
	Poco Adecuado	16	72,7 %
	Adecuado	6	27,3 %
	Total	22	100,0 %
Retención del Personal	Inadecuado	0	0,0 %
	Poco Adecuado	11	50,0 %
	Adecuado	11	50,0 %
	Total	22	100,0 %
Monitoreo del Personal	Inadecuado	1	4,5 %
	Poco Adecuado	20	90,9 %
	Adecuado	1	4,5 %
	Total	22	100,0 %
Gestión del Talento Humano	Inadecuado	0	0,0 %
	Poco Adecuado	9	40,9 %
	Adecuado	13	59,1 %
	Total	22	100,0 %

Se observa en el gráfico, los resultados sobre la percepción de los colaboradores de la empresa de telecomunicaciones:

- En la dimensión admisión del personal se manifiesta que el 40,9% (9) consideran poco adecuado y el 59,1% (13) adecuado.
- La dimensión aplicación del personal se manifiesta que el 9,1% (2) consideran inadecuado el 86,4% (19) poco adecuado y el 4,5% (1) adecuado.
- La dimensión compensación del personal se manifiesta que el 95,5% (21) consideran poco adecuado y el 4,5% (1) adecuado.
- La dimensión desarrollo del personal se manifiesta que el 72,7% (16) consideran poco adecuado y el 27,3% (6) adecuado.
- La dimensión retención del personal se manifiesta que el 50% (11) consideran poco adecuado y el otro 50% (11) adecuado.
- La dimensión monitoreo del personal se manifiesta que el 4,5% (1) considera inadecuado, el 90,9% (20) poco adecuado y el 4,5% (1) adecuado.
- La variable gestión del talento humano de los colaboradores de la empresa. Se manifiesta que el 40,9% (9) consideran poco adecuado y el 59,1% (13) adecuado

### Discusión de resultados

Sarmiento (2017) obtuvo bajos resultados con un 45% insatisfecho en la gestión del talento humano indicando que estos resultados son debidos a la inducción del personal, coincidiendo en esa dimensión con la investigación que se realizo en el cual la aplicación del personal se manifiesta con un 86,4% poco adecuado.

A diferencia de las investigaciones nacionales de Aoun Chong (2017), Chavez y Condori (2019) y Arias (2017) en el que obtuvieron resultados positivos con más del 59% regular el cual resaltan factores importantes como el reconocimiento laboral, cultura orientada a los objetivos, implementan un buen manejo en la gestión, aplicación y retención del personal, coincidiendo con la investigación realizada en la cual la dimensión retención del personal manifiesta que el 50% poco adecuado y el otro 50% adecuado. Este punto importante ayudaría a la productividad laboral reconociendo la habilidad y potencial laboral aumentando así la calidad del servicio que se brinda. Por lo cual se interpreta que prevalece la percepción favorable de los trabajadores hacia la gestión del talento humano obteniendo un buen manejo en esta área

En los antecedentes locales las investigaciones de Mestanza (2018) Torres (2018) y Calumani y Muriano (2018) la gestión del talento humano es calificada como regular más del 69% lo que indica que es recomendable que se realicen más labores de capacitación resaltando el buen proceso de compensación y aplicación fortaleciendo al personal encargado de la selección del personal a diferencia de la dimensión compensación del personal en la que manifiesta el 95,5% poco adecuado y el 4,5% adecuado., considerando que se usen estrategias de motivación para que los colaboradores puedan lucir sus habilidades y destrezas elevando su nivel de competitividad Rojas O. Douglas S (2017) y Landeo (2019) no superan el 50% obteniendo un 44% máximo de percepción media sobre la gestión del talento humano en su empresa en el que resalta puntos importantes como mejorar las estrategias y un óptimo sistema de la gestión de recursos, manteniendo un nivel en la gestión y buscar la mejora, la variable gestión del talento humano en la empresa elegida manifiesta el 40,9% poco adecuado y el 59,1% adecuado. A diferencia de la investigación de Yanza (2018) donde se obtuvo que 94% manifiesta que lo recomendable es implementar un modelo de gestión. Concluyendo que se implemente un modelo de gestión del talento humano ya que ayudaría a que los puntos débiles tales como la ineficiencia y baja productividad se pueda mejorar.

## Conclusiones

**L**a empresa de telecomunicaciones presenta una adecuada gestión del talento humano con un 59.1% porcentaje no tan alto por las falencias de algunos procesos, sin embargo,

se rescata la valoración de sus trabajadores. En la admisión del personal, los colaboradores se encuentran conforme con el proceso de selección del personal utilizado por la empresa con un 59,1%. En la aplicación del personal, los colaboradores perciben como poco adecuado con 86,4% esto se debe a que la empresa cuenta con dificultades al establecer cargos y funciones, no cuentan con un MOF siendo este manual de vital importancia para la integración de un nuevo personal dentro de la empresa. En la compensación del personal, los colaboradores califican al proceso como poco adecuado con 68,2% si bien es cierto la remuneración que obtienen satisface sus necesidades, el incumplimiento en la fecha pactada genera inconformidad y discrepancias en la empresa.

En el desarrollo del personal, se obtuvo como resultado que el 72% de colaboradores perciben como poco adecuado, se reciben las capacitaciones correspondientes, pero consideran que estas no les permiten poder escalar puestos jerárquicamente más altos. En la retención del personal, existe un 50% de colaboradores que identifican al proceso como adecuado, esto se debe a que la empresa otorga incentivos económicos por cumplimiento de metas motivando a que el colaborador pueda aumentar su desempeño frente a su puesto laboral, sin embargo, las relacionales interpersonales con los compañeros y jefes se presenta débil por lo que se recomienda fortalecer este vínculo para un mejor compromiso e identificación con la empresa. En el monitoreo del personal, los colaboradores perciben como poco adecuado con el 90%, la empresa no hace uso de indicadores de evaluación para medir su eficiencia laboral, además de no difundir la información recolectada en las evaluaciones generando expectativa por los resultados obtenidos.

## Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

## Referencias

- Agudelo Orrego, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia \* Human Talent Training and the Organizational Strategy in Companies of Colombia. 15(1), 1900. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- America economia. (2017). Los países que mejor gestionan el talento a nivel global . <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/los-paises-que-mejor-gestionan-eltalento-nivel-global>
- Aoun Chong, L. (2017). Gestión del talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13059/Aoun\\_CLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13059/Aoun_CLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias Montoya, F. J. (2017). Gestión del talento humano en la calidad de servicio del call center Técnico en una empresa de Telecomunicaciones del Perú” [Universidad Ica Garcilaso de la Vega]. [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1907/DOC\\_TOR\\_ADMINIS\\_F\\_RANCISCO\\_JAVIER\\_ARIAS\\_MONTOYA.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1907/DOC_TOR_ADMINIS_F_RANCISCO_JAVIER_ARIAS_MONTOYA.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Armas Ortega, Y. M., Encalda Llanos, M. del P., y Holguín Traverso, P. A. (2017). Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales (Universida). <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento humano.pdf>
- BBC News Mundo. (2020). Los 10 países que más talento atraen en América Latina (y los 10 del mundo). <https://www.bbc.com/mundo/noticias-51157827>
- Calumani Blanco, H., y Muriano Bustinza, R. (2018). Cultura organizacional y gestión del talento humano del personal docente de una Institución Educativa, Ica-2018. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27555/calumani\\_bh.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27555/calumani_bh.pdf?sequence=1)
- Chavez Escobar, Y., & Condori Baltazar, G. (2019). La Gestion del Talento Humano y el Desempeño Laboral en Mi Banco- Banco de la Microempresa, Sucursal Huancavelica-2019 [Universidad Nacional de Huancavelica]. [https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2954/TESIS-2019-ADMINISTRACIÓN-CHAVEZ\\_ESCOBAR\\_Y\\_CONDORI\\_BALTAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2954/TESIS-2019-ADMINISTRACIÓN-CHAVEZ_ESCOBAR_Y_CONDORI_BALTAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2009). Gestion del talento humano (Tercera Ed). Mc Graw Hill. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Cuentas Martel, S. C. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior. Educación, 27(53), 57–72. <https://doi.org/10.18800/educacion.201802.004>
- Economía, I. P. de. (2019). Índice de Competitividad Regional. Incore 2019, 97. [https://incoreperu.pe/portal/images/financepress/ediciones/IN\\_CORE\\_2020\\_FINAL.pdf](https://incoreperu.pe/portal/images/financepress/ediciones/IN_CORE_2020_FINAL.pdf)
- InfoCapitalHumano.(2020).¿comoreducirlarotación laboral de una empresa en tiempo de crisis? <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/como-reducirla-rotacion-laboral-de-una-empresa-en-tiempos-de-crisis/>
- Jáuregui, K. (2018). Cómo frenar la fuga de talentos. Como Frenar La Fuga de Talentos. <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2018/08/como-frenar-la-fuga-de-talentos/>
- Landeo Julcarima Víctor Alfonso, B. (2019). La Gestion del Talento Humano y la Estrategia Organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora Saga,2017 [Universidad Peruana Los Andes]. [http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/917/T037\\_43586977\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/917/T037_43586977_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lledo, P. (2011). Director Profesional de Proyectos . [https://www.academia.edu/34355749/Director\\_Profesional\\_de\\_Proyectos\\_Pablo\\_Lledo](https://www.academia.edu/34355749/Director_Profesional_de_Proyectos_Pablo_Lledo)
- López Puig, P., Díaz Bernal, Z., Segredo Pérez, A. M., & Pomares Pérez, Y. (2017). Revista Cubana de Salud Pública (Vol. 43, Issue 1). <http://scielo.sld.cuhttp://scielo.sld.cu>
- Lora, E. (2017). Las empresas latinoamericanas no saben manejar el talento. [https://vox.lacea.org/?q=blog/empresas\\_manejar\\_talento](https://vox.lacea.org/?q=blog/empresas_manejar_talento)
- Majad Rondón, M. A. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. In MMsa AAAaa Maaad Rondón Revista de Investigación No (Vol. 88). <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>

Mendiolaza, G. (2019). Rentabilidad empresarial depende en un 82% de los colaboradores.

Mestanza Solorzano, Y. Y. (2018). La gestión del talento humano en las organizaciones privadas. <http://repositorio.autonoma.deica.edu.pe/handle/autonoma.deica/376>

Michilot, A. P. (2019). Perú retrocede cuatro posiciones en el Ranking Mundial del Talento 2019. <https://gestion.pe/economia/empresas/peru-retrocede-cuatro-posiciones-en-el-rankingmundial-del-talento-2019-noticia/>

Rojas O. Douglas S. (2017). La Gestion de Recursos Humanos alineada al cambio Organizacional en Pro del Desarrollo por competencias del Talento Humano que labora en las Contralorías Municipales del Estado Carabobo [Universidad de Carabobo]. <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/4316/1/drojas.pdf>

Sarmiento de la Torre, J. V. J. de D. (2017). Relacion entre la Gestion del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal del Área Central de la Universidad Central [Escuela Politecnica Nacional]. <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/17091/1/CD-7664.pdf>

Torres, Y. (2018). La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la corporación frutícola de Chincha, 2017. Universidad Inca Garcilaso de La Vega, 1-77. [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4168/LA\\_GESTION\\_DEL\\_TALENTO\\_HUMANO\\_Y\\_EL\\_DESEMPEÑO\\_LABORAL\\_EN\\_LA\\_CORPORACION\\_FRUTICOLA\\_DE\\_CHINCHA\\_EN\\_EL.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4168/LA_GESTION_DEL_TALENTO_HUMANO_Y_EL_DESEMPEÑO_LABORAL_EN_LA_CORPORACION_FRUTICOLA_DE_CHINCHA_EN_EL.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Vallejo Chávez, L. M. (2015). Gestión del talento humano.

Valora Analitik. (2020). FMI preocupado por falta de capital humano en América Latina . <https://www.valoraanalitik.com/2020/08/15/fmi-preocupado-por-falta-de-capital-humanoen-america-latina/>

Yanza Moreno, G. J. (2018). Gestión del Talento Humano por competencias para optimizar el Desempeño Laboral en la Hostería Andaluza del Cantón Guano Provincia de Chimborazo [Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/4709/1/UNACHEC-FCP-GEST-TUR-2018-0005.pd>