

**IMPORTANCIA DE LA CORRECTA ADMINISTRACIÓN DE LA GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA
ORGANIZACIÓN.**



**AUTOR
DILMAR ALFONSO VARGAS PATIÑO
CÓDIGO: 4600804**

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:

CONTADOR PUBLICO

**ASESOR:
MAX CAICEDO GUERRERO**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA
BOGOTÁ, COLOMBIA**

2022

Tabla de contenido

Importancia de la correcta administración de la gestión del talento humano para el logro de los objetivos de la organización.....	3
Resumen	3
Introducción.....	4
Objetivo	6
Objetivo general	6
Objetivos específicos.....	6
Desarrollo conceptual.....	7
Conceptos de gestión del talento humano.	9
Administración científica	12
Teoría de la administración humanista.....	14
La gestión del talento humano en las organizaciones	15
Conclusiones.....	17
Referencias	19

Importancia de la correcta administración de la gestión del talento humano para el logro de los objetivos de la organización.

Resumen

Para las organizaciones resulta clave que los diferentes departamentos existentes en su interior puedan trabajar con la sinergia adecuada que permita un trabajo direccionado al cumplimiento de los objetivos propuestos desde la gerencia. Este documento se enfoca en una de las áreas más significativas involucrando específicamente a la parte más importante de cualquier empresa, el talento humano.

Palabras claves: administración, talento humano, organización, alta gerencia.

Abstract

For organizations, it is key that the different existing departments within them can work with the appropriate synergy that allows work aimed at fulfilling the objectives proposed by management. This document focuses on one of the most significant areas, specifically involving the most important part of any company, human talent.

Keywords: administration, human talent, organization, senior management.

Introducción

Con los cambios que se generan dentro del mundo empresarial se ha permitido que las organizaciones tomen medidas para afrontarlos, y es por esto que hoy en día el papel que juega la gestión del talento humano es fundamental para las empresas ya que de acá se da inicio para que se alcancen los objetivos que la alta gerencia ha establecido y que se requieren cumplir en tiempo establecido.

Diferentes empresas a lo largo y ancho del planeta no le han dado la importancia suficiente a la gestión del talento humano, esto ha contribuido a que estas queden rezagadas del resto, haciendo que no puedan afrontar las dificultades que se presentan en el mundo empresarial y permitiéndole a la competencia que se posicionen en el mercado y no dejando espacio para que otras empresas puedan maniobrar y llegando a un punto en cual ya no haya salida y terminen desapareciendo.

Es deber de los profesionales analizar toda esta información que a lo largo de los años se ha recopilado y poder desde los resultados obtenidos tomar decisiones que involucren una puesta en marcha de los conocimientos adquiridos aprovechando las diferentes herramientas tecnológicas que la actualidad ofrece. El talento humano es la pieza clave de cualquier organización y es por esta razón que desde la gerencia se debe dar el mejor tratamiento para que su cuidado y bienestar estén presentes durante el desarrollo de sus actividades.

La industria tiende a concentrarse naturalmente en el departamento de marketing para poder vender su producto y en el de producción para poder realizarlo, hoy la correcta administración del talento humano puede garantizar el desarrollo de unas actividades bajo un entorno que reúna todas las condiciones para que cada trabajador pueda disfrutar de su puesto de trabajo y adicional cree un sentido de pertenencia por la organización a la que pertenece, concientizándose de su importancia en el éxito empresarial y sintiéndose incluido en el logro obtenido.

Como profesionales en el área contable resulta práctico poder dar un correcto manejo a las relaciones que entre diferentes áreas se puedan realizar y adicional hacer un uso adecuado de los conocimientos que a la hora de poner en práctica pueda beneficiar a cada uno de los diferentes profesionales líderes y colaboradores de los departamentos existentes. El aporte que pueda dar el contador público es significativo a la hora de la toma de decisiones importantes desde la gerencia y su asesoría puede ser parte clave en la consecución de resultados.

Objetivo

Objetivo general

Demostrar que la adecuada administración de la gestión del talento humano les permite a las organizaciones el logro de los objetivos.

Objetivos específicos

Describir los diferentes conceptos y teorías de la gestión del talento humano.

Explicar la importancia de realizar una adecuada administración de la gestión del talento humano en las organizaciones.

Desarrollo conceptual

Justificación

En el transcurso de toda la historia de la humanidad cada una de las civilizaciones se ha empeñado en buscar la división de las diferentes labores que desempeña cada uno de los miembros de forma en cada grupo social, un ejemplo que se resalta es cuando en la prehistoria los integrantes de los grupos de personas estaban divididos por jerarquías en donde se tenían en cuenta la experiencia y la antigüedad de cada miembro, cada uno cumplía una labor, es decir que habían integrantes que se dedicaban a la caza, la pesca, otros a la recolección de frutos o especias, habían otros que se dedicaban a la agricultura, esta división de labores permitió que estos grupos sobrevivieran y logaran colonizar distintas zonas del mundo adaptándose a las condiciones del lugar. (De Buen Lozano, 2010)

La división de responsabilidades resulta importante, pero se hace necesario que un líder pueda dar el direccionamiento adecuado al desarrollo de las actividades. Las organizaciones tienen diferentes áreas y cada una de ellas tiene un líder que dirige un grupo de personas, pero todas estas funciones tienen un propósito general y cada una de estas áreas terminan dependiendo de la otra; las empresas son un solo equipo que requieren de una interconexión de departamentos para su funcionamiento.

La evolución de la división del trabajo continuo hasta llegar a los siglos XIV y XV en donde ya se inician las clases sociales con las que las sociedades comienzan a ser diferenciadas, de esta manera ya se establecen las actividades de acuerdo con el estatus a la que cada persona pertenecía. Es así que los conocimientos en que eran transmitidos de generación en generación y de padres a hijos, para esta época de la historia hay un incremento en el trabajo artesanal, lo que a su vez años más tarde le da el paso a la tan anhelada revolución industrial en la cual se logran avances significativos y que mejoran la eficiencia en el trabajo, estos avances son las máquinas a vapor lo

que conlleva a que la producción sea mayor y en masa, otra mejora que se logra en este periodo es lo que conocemos como la división del trabajo, disminuyendo el tiempo en que los productos se fabricaban generando mayores utilidades a las organizaciones (Noguera Rosero, 2015).

Durante toda la historia la industria solo se ha dedicado a la producción para satisfacer necesidades numéricas, esto sin importar el trato adecuado a sus colaboradores y sin dedicar cuidado a sus puestos de trabajo; el empleado es tratado como máquina que debe cumplir con unas metas de producción, cumplir en algunos casos con un horario y en múltiples ocasiones con extralimitación en el uso de esos horarios, pero sin ningún tipo de consideración por el trabajo realizado y por el aporte que ha entregado. Es necesario que las organizaciones aprendan a delegar las responsabilidades de manera correcta a los profesionales encargados, esto teniendo en cuenta tiempos de realización y una carga laboral acorde a las capacidades adquiridas.

En este mismo sentido, con los avances que han traído las ciencias de la administración, la gestión del talento humano ha tomado relevancia dentro de las organizaciones y se ha convertido en pilar fundamental para el logro de los objetivos que se han trazado, pero para el logro de estos se es necesario que las empresas cuenten con personal capacitado es decir que tengan competencias, este término surge en la década de los años 80 y es usado para la designación de las necesidades de los recursos humanos dentro de las compañías y estas toman diferentes líneas de estudio en las que se tienen las conductista, funcionalista y constructivista. Se tiene conocimiento que las competencias laborales tuvo sus inicios en los países desarrollados donde en las organizaciones comenzaron a tener un enfoque humanista, por lo cual se buscaba que el personal fuera preparado y capacitado debido a que se presentaron cambios en las formas de producción a nivel mundial y esto se debía a la creación de tecnologías que eran introducidas a los procesos productivos.

En este mismo sentido, ya para la década de los años 90 surge el termino gestión del talento humano y cual fue utilizado por David Watkins, el cual lo utilizo para consolidar los procesos de contratación que tenían las organizaciones para atraer y retener a los empleados que presentaban características especiales. Para esa época hubo un incremento en los de recursos humanos y se comienza a considerar como el área de mayor importancia estratégica para las organizaciones. En la actualidad las compañías se han enfocado en seguirle dando la importancia necesaria al talento humano, es por esto por lo que se han diseñado y ejecutado sistemas de gestión del talento humano debido a que las organizaciones son conscientes de que una buena administración del su talento humano le permitirá consolidarse dentro del mercado y tomar ventaja sobre sus competidores.

Entonces las organizaciones van entendiendo el papel que juega el empleado en el desarrollo de su posicionamiento y logran encausarlo en actividades que garantizan su crecimiento profesional. Muchas empresas dan la oportunidad a un servidor que comienza con un cargo considerado menor y por medio de la preparación y de la oportunidad entregada para su aprendizaje puede llegar a escalar rangos que le permite incluso dirigir y ser motivo de ejemplo para otros que hasta ahora comienzan.

Las organizaciones deben implementar políticas internas que vayan enfocadas precisamente a esa capacitación continua de cada profesional, con esto se motiva el recurso humano, pero al mismo tiempo se está invirtiendo en el crecimiento empresarial al lograr la aplicación de los conocimientos adquiridos en la práctica. Cada puesto de trabajo estaría proyectado a un funcionamiento con conceptos actuales y con adaptaciones en tiempo real.

Conceptos de gestión del talento humano.

Cuando una organización contrata un colaborador para desempeñar sus respectivas funciones, tiene la claridad de la importancia que este prestará al desarrollo del cumplimiento de

su direccionamiento estratégico, involucrando su misión, visión, principios corporativos entre otros; es por eso que se debe conocer el potencial que este puede aportar y adicional tener la habilidad de proyectarlo a un avance que le garantice su crecimiento profesional dentro de la misma.

Diferentes autores han buscado dar definiciones sobre la gestión del talento humano en aras de darle una mejora claridad al termino y acercándolo a los diferentes enfoques que se han venido usando a través de la historia de la administración, en este aparte se tomarán diferentes autores para conceptualizar le termino.

Según Chiavenato (2009), en la administración del Talento Humano se requieren una serie de políticas y prácticas y para facilitar dirección del recurso humano también se requieren de actividades tales como el reclutamiento, la selección, la formación y la evaluación del desempeño. Por su parte lozano Correa (2014), afirma que la administración del talento Humano radica en la provisión, la capacitación, la motivación y el desarrollo de los colaboradores con el objetivo de que estos sigan en la organización. Otro concepto que se ajusta es el de Zabaleta (2003) La gerencia del Talento Humano se fundamenta en la adecuada gerencia, debido a que esta es la que gestiona a la compañía, y se basa en correcto manejo de las habilidades que tienen los colaboradores con el adecuado desempeño de esto se logra el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Para Torres & Piña, (2018) la Gestión del Talento Humano la ejecuta una organización cuando utiliza, desarrolla, y motiva las capacidades de cada uno de sus colaboradores, con la finalidad de mejorar las condiciones laborales y obtener resultados operacionales. Según Peña, (2015), la Gestión del Talento se considera como pilar de la gerencia moderna esta tiene como objetivos la promoción y el desarrollo de las competencias de los colaboradores que requieren para ejecutar una actividad laboral, esto requiere que se desarrollen y ejecuten estrategias para la mejora continua del recurso

humano, de esta manera se debe considerar que la gestión del talento humano debe ser dinámica e integral lo cual hace que el beneficio de la gestión sea compartido tanto por la organización y los colaboradores.

Se puede apreciar como la motivación empresarial resulta clave para que los colaboradores de cada organización tengan un sentido de pertenencia por esta y realicen sus funciones de una manera libre de imposiciones sociales; al contrario, al sentirse parte de esta empresa que les permite avanzar en sus propósitos personales entregan sus conocimientos y buscan la forma de capacitarse para aportar más y ser parte de ese crecimiento y posicionamiento que necesitan las empresas para permanecer en el tiempo.

Administrar el talento humano es saberlo utilizar, es dirigirlo hacia resultados de éxitos para la organización, es lograr el crecimiento profesional en cada uno de los colaboradores, es buscar una concientización de sentido de pertenencia y lograr que unas cifras de rotación laboral estén cada vez más leves, es ubicar a la organización entre las favoritas por los estudiantes a la hora de realizar sus prácticas empresariales y por los profesionales en el momento de hacer carrera dentro de una organización.

Un concepto que también es válido para realizar el análisis es el que hace referencia a la gerencia el cual tiene una relación importante con talento humano, según Chiavenato, (1995), en (Portilla, Villa, & Arias Montoya, 2017) La gerencia es un procedimiento en el cual se integran los conocimientos, la innovación y la creatividad. Durante este proceso es necesario que las organizaciones diseñen métodos de aprendizaje que busquen la realización de innovaciones, por esta razón se hace necesario que se haga una identificación, un análisis, una planificación y un control de las actividades que se ejecutan para el logro de los objetivos empresariales. (pp. 311). Según McCall, (2014), la gerencia requiere de organizar las diferentes actividades de los

colaboradores, haciendo uso de los recursos, también debe prever que eso se dirijan hacia misma dirección para el logro de la meta.

Este direccionamiento siempre debe tener en cuenta al talento como eje principal de la organización, y termina siendo una responsabilidad de la gerencia poder adecuar las políticas organizacionales precisamente a las necesidades que desde cada área se puedan requerir para el cumplimiento de las metas anuales. La tarea del gerente radica precisamente en reconocer situaciones y poder adaptarlas con el mejor equipo de trabajo, este equipo formado con excelente talento humano.

Administración científica

La administración científica se considera como el inicio de la gestión del talento humano debido a que esta tiene un proceso histórico y que se ha desarrollado desde la teoría de la organización el cual se encuentra dentro de la perspectiva de la gestión del recurso humano y de las capacidades que este tiene. Un correcto uso de los antecedentes ayuda a la gerencia a replantear situaciones pasadas y revisar el proceder para no cometer los mismos errores. Adicional, los tiempos llegan con avances tecnológicos que permiten a las organizaciones adaptarse de manera oportuna y práctica estando en capacidad de competir con empresas nuevas.

Como padre de la teoría de la administración científica está Frederic Taylor el cual realizó aportes a la administración en donde plantea la administración de la iniciativa la cual se define en donde los trabajadores dan su mejor iniciativa y como retribución reciben diferentes estímulos laborales. Taylor primero hizo énfasis en la división de tareas y la administración, esto consistía en que las tareas debían ser realizadas por los obreros especializado en esa labor y lo segundo en lo que se enfocó fue en la relación de las causas y efectos de los problemas a los que se estaba

enfrentando la organización, esto lo hizo el objetivo de darle una solución adecuada. Bravo, Delgado, & Parrales, (2016).

Es necesario establecer responsabilidades para cada puesto de trabajo, pero también es importante que cada colaborador conozca las funciones de otras áreas para apoyar en momentos de urgencia; no se debe detener una empresa por inconvenientes que dejen la ausencia de trabajadores, esto ocurre sobre todo en las áreas de producción donde todos los trabajadores deben conocer por lo menos de manera teórica el funcionamiento de maquinaria y procedimientos de trabajo, de hecho, las normas de calidad establecen dentro de sus requerimientos para aprobar conformidades esta actividad.

Otro autor que le dio bases para la administración del talento humano fue Fayol este autor se basó en la estructura de la organización en el tema de la división del trabajo, en la estructura jerárquica de las empresas y las responsabilidades que tenía cada colaborador en su puesto de trabajo. (Torres & Piña, 2018). En realidad, la división del trabajo termina siendo esa estrategia que brinda apoyo a la gerencia, pero que debe estar correctamente estructurada, separada y a la vez interconectada para el correcto funcionamiento de todas las áreas. Aprender a delegar es administrar adecuadamente los tiempos y está comprobado que el éxito en las organizaciones va ligado con manejo de estos.

Dentro de la teoría clásica de la administración y que siguió forjando las bases de la gestión del talento humano se tiene como referente a McGregor (1957) este hace énfasis en la motivación y la necesidad que tiene los colaboradores en la superación y que según el autor; los empleados debían considerarse como seres humanos que tienen la capacidad de pensar y sentir y que estos no debían ser considerados como objetos que solo están para realizar una actividad laboral o que solo están para repetir diferentes procedimientos y que se dedican a cumplir con una labor a cambio

de una remuneración y que no hay una preocupación por los intereses tanto personales y profesionales de cada uno. (Chávez Toledo, 2018, pp. 555).

Ahora bien, siempre se debe reconocer el papel que juega cada colaborador dentro de la organización. Durante muchos años los empresarios trataron a sus empleados como máquinas productoras que solo debían cumplir con unas metas y unos horarios, pero ni de lejos sentían la preocupación que cada uno de ellos podían tener con el diario vivir. Sin embargo, los tiempos cambian y la evolución trae consigo ciertos cambios que llevan a estos grandes empresarios a adaptarse y a solidarizarse con esa pieza clave dentro de sus empresas.

Otra teoría en la que se basa la gestión del talento humano es la Teoría de la motivación y personalidad propuesta por Maslow (1937).

Esta se sustenta es que el ser humano tiene la aspiración de superarse mediante la motivación y la satisfacción de las necesidades, las cuales tienen una relación con la conducta del ser, pero al momento de las necesidades son satisfechas surgen otras hasta lograr la autorrealización como la mayor aspiración personal. (Chávez Toledo, 2018)

Dicho de otra manera, el ser humano por naturaleza quiere progresar, busca avanzar ya sea por su familia, por la sociedad o por su propio orgullo. Es aquí donde las empresas deben trabajar para convertirse en sus aliados. Un trabajador siempre agradecerá a esa organización que le permitió superarse y que lo alentó a buscar nuevas oportunidades, mejor aún, que le permitió realizarse en un ambiente laboralmente familiar.

Teoría de la administración humanista

En la actualidad las organizaciones han comprendido que el personal es fundamental para llevar a cabo las metas propuestas y esto se debe a que se les ha dado la importancia necesaria a los colaboradores ya que estos son los que cuentan con los conocimientos para adelantar las actividades necesarias dentro de la organización´.

Pues bien, cuando un gerente ha realizado una correcta estructuración de su organigrama de trabajo y adicional desde el departamento encargado se han contratado los profesionales idóneos para desarrollar cada trabajo, existe la garantía de la sinergia organizativa. Se designan responsabilidades y se revisan resultados, y se puede asegurar que estos serán excelentes desde una perspectiva de proyección gerencial.

Según Druker y Zamagni (2007) en su Teoría Administración Humanista, proponen que las organizaciones requieren tengan presente tanto el conocimiento como el talento de sus colaboradores y que no solo se deben mirar como empleados que ejecutan alguna actividad, sino que deben mirarse como un fuente de éxito y que es necesario dejarlos de ver desde el punto de vista financiero como beneficio para el empresario, sino que se le debe dar valor como ser humano, los autores afirman que se le debe dar el reconocimiento a los colaboradores dentro de la organización en aras de darle el reconocimiento como una fuente para tomar una ventaja competitiva. (Chávez Toledo, 2018)

La gestión del talento humano en las organizaciones

Las organizaciones se están viendo afectadas por la globalización, ya que esta trae diferentes retos los cuales las empresas deben enfrentar, pero si las organizaciones buscan sobrepasar las dificultades requieren tomar acciones dinámicas las cuales tendrán como objetivo que las compañías se adapten y puedan lograr los objetivos establecidos. Es por esto por lo que las organizaciones deben ejecutar acciones de inversión, esto lo afirma (Gualdron Quiroga, 2016) una actividad fundamental para una organización es adelantar actividades de inversión encaminadas a fortalecer el talento humano, pero se debe tener presente que el personal debe estar en un nivel de satisfacción en aspecto como los laborales y familiares. Existe la posibilidad que las inversiones

que se lleven a cabo no se perciban en el corto plazo ya que estas requieren ejercer ciertos cambios que en ocasiones resulta incómodo para los colaboradores, pero que a mediano y largo plazo se logran obtener resultados positivos y que a la final se traducen en ventajas competitivas que las organizaciones deben aprovechar para consolidar su mercado objetivo.

También, al invertir en el talento humano se obtienen dos resultados positivos dentro de la organización; el primero es que se aumenta la productividad lo cual se traduce en mejores ingresos, pero la óptima ganancia es la lealtad y fidelización de cada uno de los colaboradores con la empresa, esto permite que cada uno tenga sentido de pertenencia, y se mejorarán aspectos dentro de la empresa tales como el clima laboral; de esta manera la empresa fortalece su posición en el mercado, ya que está demostrando que se preocupa por el bienestar de cada uno de sus colaboradores, lo que llevará a la compañía al mejoramiento de su imagen dentro del mercado. (Gualdron Quiroga, Análisis de la gestión del Talento Humano como ventaja competitiva sostenible en una organización, 2016)

De todas formas, queda mucho camino por recorrer en el ámbito empresarial con respecto a la correcta administración del talento humano. Pero queda claro que lo conseguido hasta la fecha a motivado a más empresarios a actuar correctamente dando el mejor manejo a ese recurso tan importante y antes subvalorado como es el recurso humano. Cuando las empresas aprendan a valorar a sus colaboradores en un porcentaje total los resultados se verán reflejados en sus números y en su posicionamiento.

Conclusiones

Parte importante en los avances obtenidos para el correcto manejo de la administración del talento humano se debe precisamente a esos cambios que se han generado en el mundo empresarial a lo largo de los años. Cambios que han obligado al empresario a adaptarse y por consiguiente a cuidar ese recurso tan importante para la organización, entendiendo su aporte y concientizándose en la necesidad de protegerlo y mejorarlo para lograr cada uno de esos objetivos que desde la gerencia se proyectan.

Actualmente la competitividad puede verse reflejada en ese valor agregado que cada organización ofrece y resulta muy práctico enfocarse en el talento humano a la hora de buscar un reconocimiento en la sociedad como empresa líder en determinado mercado. Lograr un posicionamiento empresarial siempre ha sido complicado pero un reto más grande es mantenerse y eso solo se logra con un trabajo en equipo interno.

Resulta significativo para una organización hacer de los antecedentes existentes tanto a nivel interno como externo. Una base clave para avanzar se centra en la revisión del tratamiento dado en anteriores administraciones y de analizar cifras y resultados. Esto garantiza cambios positivos y nuevos direccionamientos a la administración del talento humano.

La gerencia debe dar un tratamiento ecuánime a cada una de las áreas existentes dentro de la organización y centrarse en el cuidado del recurso humano, estar pendiente de sus necesidades, de su entorno laboral, de su evolución dentro de la empresa y de cada uno de esos aspectos relacionados con su bienestar. Es un trabajo que debe realizarse desde el momento de su contratación y que se debe intensificar con el pasar de los meses y siempre buscando que su colaborador tenga un sentido de pertenencia y se sienta comfortable con la empresa.

La colaboración desde la profesión contable siempre será un beneficio para las diferentes áreas existentes, un concepto desde la experiencia contable-financiera brindará la seguridad a la

gerencia en el momento de toma de decisiones. El trabajo del contador público en la actualidad está direccionado precisamente a esa asesoría percibida una vez analizadas las cifras que los diferentes documentos entregan en el transcurso de los periodos. Pero lo más importante recae en la conexión que puede llegar a existir cuando se involucran las demás áreas y los profesionales responsables de presentar resultados, resulta un trabajo en equipo entre el talento humano de la organización en general.

Referencias

- Bravo Ross, W. A., Delgado Litardo, B. I., & Parrales Choez, C. G. (2016). Análisis de las investigaciones sobre Talento Humano. *Revista Publicando*, 3(7), 354-365. Recuperado el 29 de junio de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5833459.pdf>.
- Chávez Toledo, L. E. (2018). La gestión del talento humano como estrategia empresarial. *Revista Perspectiva*, 19(4), 553-558. Recuperado el 14 de julio de 2022, de http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/review/614-133-2215-1-4-20190131.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). México: McGraw-Hill. Recuperado el 19 de junio de 2022, de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- De Buen Lozano, N. (2010). *EL TRABAJO ANTES DE LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL*. Mexico. Recuperado el 18 de junio de 2022, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/4.pdf>
- Gualdron Quiroga, W. F. (2016). *Análisis de la gestión del Talento Humano como ventaja competitiva sostenible en una organización*. Recuperado el 29 de junio de 2022, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14586/Gualdron%20Quiroga%20Wlfran%20Felipe%202016.pdf?sequence=1>.
- Gualdron Quiroga, W. F. (2016). *Análisis de la gestión del Talento Humano como ventaja competitiva sostenible en una organización*. Recuperado el 1 de abril de 2021, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14586/Gualdron%20Quiroga%20Wlfran%20Felipe%202016.pdf?sequence=1>.
- Lozano Correa, L. J. (mayo-agosto de 2014). El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(60), 147-164. Recuperado el 19 de junio de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20606008.pdf>
- Mejía Giraldo, A., Bravo Castillo, M., & Montoya Serrano, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Revista Ingenieria Industrial*, XXXIV(1), 2-11. Recuperado el 20 de junio de 2022, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v34n1/rii02113.pdf>
- Noguera Rosero, J. M. (febrero de 2015). *LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS COLOMBIANAS UNA FORMA DE HACERLE FRENTE AL FENÓMENO DE LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA*. Recuperado el 18 de junio de 2022, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13766/ENSAYO%20FINAL>

%20JOSE%20MARIA%20MARCOS%20NOGUERA%20ROSERO_PARA%20imprimir.pdf?sequence=2

Peña, G. (2015). *Prácticas de Gestión Humana*. México: Rey. Recuperado el 29 de junio de 2022

Portilla, L. M., Villa, C. L., & Arias Montoya, L. (agosto de 2017). LA TEORÍA CIENTÍFICA Y SU IMPACTO EN LA EMPRESA ACTUAL. *Scientia et Technica*, XIII(34), 311-314. Recuperado el 13 de julio de 2022, de file:///C:/Users/acost/Downloads/Dialnet-LATEORIACIENTIFICAYSUIMPACTOENLAEMPRESAACTUAL-4804862.pdf

Rojas Hernández, C. D., Patiño Hidalgo, I. C., Osorio Flórez, J., & Gaviria Piedrahita, J. D. (2016). *PROYECTO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CARACTERIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA ADMINISTRATIVA Y FUNCIONAL DE LA FUNDACIÓN ONCÓLOGOS DE OCCIDENTE EN EL AÑO 2.016*. Recuperado el 28 de junio de 2022, de <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1510/Carolina%20del%20Pilar%20Rojas%20H.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Torres, J., & Piña, E. (2018). *Gestión del Talento Humano. Conceptos, procesos y Generalidades*. Recuperado el 28 de junio de 2022, de <https://gestiondelohumano.wordpress.com/conceptos/>