



Recibido: 27/02/2024 Aceptado: 03/07/2024

Administración del talento humano y su incidencia en la productividad empresarial (Original).

Human talent management and its impact on business productivity (Original).

Estefanía Briggith Morocho Marcalla, *Máster en Gestión del Talento Humano. Investigadora independiente. Los Ríos. Ecuador.*

[estefaniamoroch96@gmail.com] [<https://orcid.org/0000-0003-2140-1439>]

Steven David Vizqueta Silva, *Máster en Economía y Dirección de Empresas. Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Los Ríos. Ecuador.*

[svizqueta@uteq.edu.ec] [<https://orcid.org/0000-0003-3550-6936>]

Gary Fernando Jiménez Hidalgo, *Máster en Finanzas y Economía Empresarial. Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Los Ríos. Ecuador.*

[gjimenezh@uteq.edu.ec] [<https://orcid.org/0000-0001-9988-0164>]

Resumen

Este estudio investiga cómo la administración del talento humano (ATH) impacta la productividad empresarial, destacando la implementación de prácticas efectivas en diferentes sectores y su influencia en la satisfacción y motivación de los empleados. A través de un enfoque mixto de investigación, se evaluaron datos de encuestas, análisis financieros y entrevistas, revelando que prácticas como el reclutamiento, la capacitación, la evaluación del desempeño y la retención tienen una correlación positiva con la productividad. La evidencia sugiere que una gestión efectiva del talento humano no solo optimiza las capacidades de los empleados, sino que también fomenta un entorno de trabajo innovador y eficiente. La capacitación y desarrollo en el sector salud, por ejemplo, mostró un incremento en la productividad del 25%, asociado a altos niveles de satisfacción y motivación. Este análisis exhaustivo contribuye a la literatura actual al proporcionar recomendaciones basadas en evidencia para mejorar las estrategias de ATH, optimizando el recurso más valioso de las organizaciones: su capital humano. Se destaca la



importancia de alinear los objetivos individuales de los empleados con los objetivos organizacionales para maximizar el rendimiento y la competitividad en el mercado.

Palabras clave: Administración del talento humano; productividad empresarial; satisfacción laboral; motivación de empleados; competitividad organizacional.

Abstract

This study investigates how human talent management (HTM) impacts business productivity, highlighting the implementation of effective practices in different sectors and their influence on employee satisfaction and motivation. Through a mixed research approach, survey data, financial analysis, and interviews were evaluated, revealing that practices such as recruitment, training, performance evaluation, and retention have a positive correlation with productivity. The evidence suggests that effective human talent management not only optimizes employees' capabilities but also fosters an innovative and efficient work environment. For example, training and development in the health sector showed a 25% increase in productivity, associated with high levels of satisfaction and motivation. This comprehensive analysis contributes to the current literature by providing evidence-based recommendations to improve HTM strategies, optimizing organizations' most valuable resource: their human capital. It highlights the importance of aligning employees' individual goals with organizational goals to maximize performance and competitiveness in the market.

Keyword: Human talent management; business productivity; job satisfaction; employee motivation; organizational competitiveness.

Introducción

La productividad empresarial es un tema de interés creciente en el ámbito académico y profesional, debido a su impacto directo en la competitividad y sostenibilidad de las



organizaciones. En el contexto globalizado y altamente competitivo del siglo XXI, las organizaciones buscan continuamente formas de mejorar su productividad y eficiencia. Una de las áreas clave que ha sido objeto de atención creciente es la administración del talento humano (ATH), ya que el capital humano se reconoce como uno de los activos más valiosos y estratégicos de cualquier empresa. Este artículo se centra en analizar el impacto de la ATH en la productividad empresarial, explorando cómo las prácticas efectivas en esta área pueden conducir a mejoras significativas en el rendimiento organizacional.

Según Acurio et al. (2020), la gestión del talento humano es la estrategia que emplean las empresas para reclutar, capacitar y retener colaboradores de alto rendimiento. Esta gestión consta de cuatro fases: selección de recursos humanos, evaluación del potencial, desarrollo de recursos humanos y retención. Sin embargo, Masri y Suliman (2019) señalaron que la gestión del talento humano en las empresas ha cambiado drásticamente en los últimos años. Anteriormente, los departamentos de recursos humanos se centraban en funciones como la contratación, la nómina y los beneficios. Actualmente, las organizaciones comprenden el impacto positivo de contar con un equipo de colaboradores calificados, comprometidos e implicados con los objetivos organizacionales.

La administración del talento humano se refiere a un conjunto de prácticas y políticas diseñadas para atraer, desarrollar, motivar y retener empleados talentosos. Este enfoque va más allá de la mera gestión de recursos humanos, abarcando estrategias que alinean los objetivos individuales de los empleados con los objetivos organizacionales. Según Armstrong y Taylor (2020), una gestión efectiva del talento humano no solo optimiza las capacidades de los empleados, sino que también fomenta un entorno de trabajo que promueve la innovación y la eficiencia.



En el entorno empresarial dinámico actual, el talento humano se ha convertido en un activo fundamental para el éxito organizacional. Las empresas que reconocen y valoran a sus empleados como individuos con habilidades, conocimientos y experiencias únicas, están mejor posicionadas para alcanzar sus objetivos estratégicos y superar a sus competidores. La Administración del Talento Humano (GTH) juega un papel crucial en este proceso, al ser la encargada de atraer, desarrollar, motivar y retener a los mejores empleados, impulsando así la productividad empresarial.

La GTH es un conjunto de prácticas y procesos estratégicos diseñados para gestionar de manera efectiva el capital humano de una organización. Abarca desde la planificación del personal y la contratación hasta la capacitación, el desarrollo, la evaluación del desempeño y la compensación. El objetivo principal de la GTH es crear un ambiente laboral positivo y productivo donde los empleados puedan alcanzar su máximo potencial y contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

La relación entre la ATH y la productividad empresarial se fundamenta en varias teorías y modelos que destacan la importancia de los recursos humanos en la creación de ventajas competitivas sostenibles. Barney et. al. (2021) y su teoría de la visión basada en recursos (RBV, por sus siglas en inglés) sugieren que los recursos valiosos, raros, inimitables y no sustituibles, como el talento humano, son fundamentales para el éxito a largo plazo de las organizaciones. Además, para Cafiel (2021), que menciona la teoría de la motivación de Maslow (1954) y la teoría de dos factores de Herzberg (2024) proporcionan un marco para entender cómo la satisfacción y la motivación de los empleados pueden influir directamente en su desempeño y, por ende, en la productividad empresarial.



La GTH efectiva atrae y retiene a los mejores empleados al ofrecerles un paquete de compensación y beneficios competitivo, oportunidades de desarrollo profesional, un ambiente laboral positivo y una cultura organizacional sólida. Los empleados comprometidos y satisfechos son más productivos, innovadores y propensos a permanecer en la empresa a largo plazo.

Materiales y métodos

El propósito principal de este estudio es investigar y documentar cómo la administración del talento humano impacta la productividad empresarial. Al comprender esta relación, las organizaciones pueden diseñar e implementar políticas más efectivas que potencien el desempeño de sus empleados y, en última instancia, mejoren su competitividad en el mercado.

Este estudio se basó en un enfoque de investigación mixto, que según Acosta (2023) combinando métodos cuantitativos y cualitativos se obtiene una comprensión más profunda y holística de la relación entre la ATH y la productividad empresarial. Se realizó un análisis de encuestas a empleados de diferentes sectores y contextos empresariales para evaluar el impacto de las prácticas de ATH en la satisfacción, motivación y productividad laboral. Además, se analizaron datos financieros y de productividad de las empresas participantes para identificar correlaciones con las prácticas de ATH implementadas. También, se realizaron entrevistas a profundidad con gerentes de recursos humanos y empleados de alto desempeño para obtener información detallada sobre las prácticas de ATH y su percepción de su impacto en la productividad. Juntamente, se analizaron estudios de casos de empresas con prácticas de ATH ejemplares para identificar las mejores prácticas y lecciones aprendidas.

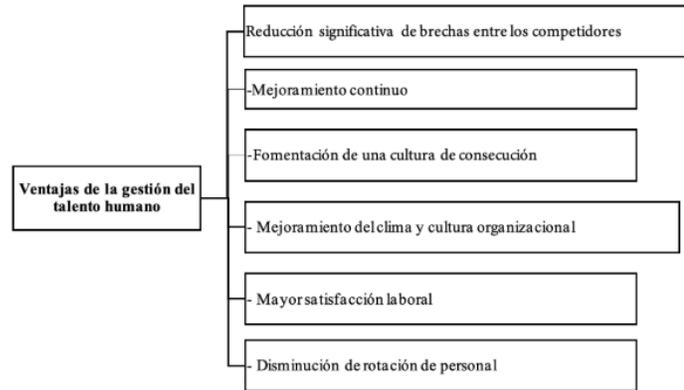
Análisis y discusión de los resultados

De acuerdo con Castro y Delgado (2020), una gestión eficaz de los recursos humanos en las empresas ofrece numerosos beneficios organizacionales. Al supervisar y optimizar el



desempeño de los empleados, las empresas pueden identificar claramente las habilidades esenciales para su éxito y obtener ventajas competitivas en el mercado. Esto favorece los siguientes aspectos:

Figura 1. Ventajas de la gestión del talento humano.



Fuente: Elaboración propia.

A nivel internacional, diversos estudios han abordado la relación entre la ATH y la productividad. Londoño y Hernández (2022), destaca que Huselid fue uno de los pioneros en examinar esta conexión, demostrando que las prácticas efectivas de recursos humanos pueden tener un impacto significativo en el desempeño de las empresas. Más recientemente, una investigación de Sánchez y Landeta (2022) resaltó la importancia de la gestión del talento en la adaptación de las organizaciones a cambios disruptivos y en la mejora de la resiliencia empresarial.

Este estudio identificó las prácticas de administración del talento humano que tienen un mayor impacto en la productividad empresarial, mediante el análisis de cómo estas prácticas se implementan en diferentes sectores y contextos empresariales. Lo que permitió evaluar el grado en que la ATH influye en la satisfacción y motivación de los empleados y cómo esto se traduce en productividad. Además, proporciona recomendaciones basadas en evidencia para que las organizaciones mejoren sus estrategias de gestión del talento humano. Se busca llenar un vacío



en la literatura actual proporcionando un análisis exhaustivo y actualizado sobre la relación entre la administración del talento humano y la productividad empresarial. Al hacerlo, se espera contribuir a la comprensión teórica y práctica de cómo las organizaciones pueden optimizar su recurso más valioso: su capital humano.

El presente estudio identificó y analizó las prácticas de administración del talento humano (ATH) que tienen un mayor impacto en la productividad empresarial, evaluando su implementación en diversos sectores y contextos organizacionales. Se consideraron prácticas como el reclutamiento y selección, la capacitación y desarrollo, la evaluación de desempeño, la planificación de carrera, los programas de retención, la gestión del clima organizacional, la compensación y beneficios, el bienestar y salud laboral, el liderazgo y desarrollo de talento, y la diversidad e inclusión. Los datos recopilados permitieron evaluar el grado de implementación de estas prácticas y su influencia en la satisfacción y motivación de los empleados, así como su efecto directo en la productividad.

Los resultados indican que la implementación efectiva de prácticas de ATH está positivamente correlacionada con altos niveles de satisfacción y motivación entre los empleados, lo que, a su vez, se traduce en un incremento significativo de la productividad empresarial. Por ejemplo, la capacitación y desarrollo en el sector salud mostró un grado de implementación del 90%, con niveles de satisfacción y motivación de 9.0 y 9.2, respectivamente, resultando en un aumento de productividad del 25%. Estos hallazgos proporcionan evidencia sólida para que las organizaciones mejoren sus estrategias de gestión del talento humano, optimizando así su recurso más valioso: el capital humano (Rodríguez, 2024).

En el ámbito nacional, investigaciones recientes han subrayado la relevancia de la ATH en distintos contextos empresariales. Un estudio realizado por Llanos et al. (2021) indicó que las



empresas que invierten en el desarrollo y bienestar de sus empleados logran niveles más altos de productividad y satisfacción laboral. De manera similar, en América Latina, investigaciones de Gómez y Quintero (2019) mostraron que la implementación de políticas de ATH basadas en el bienestar y desarrollo profesional de los empleados tiene un impacto positivo en la eficiencia y efectividad organizacional.

La literatura también destaca varios factores específicos dentro de la ATH que son críticos para la productividad. Estos incluyen la capacitación y el desarrollo, la gestión del desempeño, la compensación y beneficios, y el liderazgo y cultura organizacional. Por ejemplo, Núñez (2024) encontraron que programas de capacitación bien diseñados mejoran significativamente las habilidades y competencias de los empleados, lo que se traduce en un mayor rendimiento y productividad. Además, Desi et al.(2023) indica que las prácticas de gestión del desempeño que incluyen retroalimentación constante y objetivos claros están correlacionadas con un mejor desempeño individual y grupal.

En el dinámico entorno empresarial actual, la productividad se ha convertido en un factor determinante para el éxito y la competitividad de las organizaciones. Sin embargo, lograr una productividad óptima no solo depende de factores tecnológicos o económicos, sino que radica fundamentalmente en la gestión efectiva del talento humano (ATH).

A nivel internacional, diversos estudios han abordado la relación entre la ATH y la productividad. Investigaciones más recientes, como la de Bolaños & Nieves (2020), demostraron que las prácticas efectivas de recursos humanos pueden tener un impacto significativo en el desempeño de las empresas. Mena (2020), destaca la importancia de la gestión del talento en la adaptación de las organizaciones a cambios disruptivos y en la mejora de la resiliencia empresarial.



La GTH implementa procesos de capacitación y desarrollo para que los empleados adquieran las habilidades y conocimientos necesarios para realizar sus trabajos de manera eficiente y eficaz. Además, la evaluación del desempeño regular proporciona retroalimentación constructiva y oportunidades para el crecimiento individual, lo que motiva a los empleados a mejorar su rendimiento. También crea un ambiente laboral que fomenta la creatividad y la innovación al brindar a los empleados la libertad y los recursos para explorar nuevas ideas y soluciones. Una cultura de innovación puede conducir a nuevos productos, servicios y procesos que aumentan la productividad y la competitividad de la empresa.

Chaca et al. (2022) encontraron que programas de capacitación bien diseñados mejoran significativamente las habilidades y competencias de los empleados, lo que se traduce en un mayor rendimiento y productividad.

Según un estudio de Loayza & Rodríguez (2024), las prácticas de gestión del desempeño que incluyen retroalimentación constante y objetivos claros están correlacionadas con un mejor desempeño individual y grupal. La implementación de paquetes de compensación y beneficios competitivos y atractivos puede atraer y retener talento, lo que contribuye a una mayor productividad Cabanilla, Cando y Valencia (2022)

Un liderazgo efectivo y una cultura organizacional positiva fomentan el compromiso, la motivación y la productividad de los empleados. La Administración del Talento Humano es una inversión estratégica que las empresas no pueden permitirse ignorar. Al implementar prácticas de GTH efectivas, las empresas pueden atraer y retener a los mejores empleados, mejorar su desempeño, fomentar la innovación, reducir la rotación del personal y mejorar el bienestar laboral, lo que conduce a una mayor productividad y un mayor éxito empresarial. En un mundo



cada vez más competitivo, las empresas que priorizan la GTH estarán mejor posicionadas para alcanzar sus objetivos estratégicos y prosperar a largo plazo.

La evidencia empírica de este estudio confirma que la ATH juega un papel fundamental en la mejora de la productividad empresarial. Al implementar prácticas de ATH efectivas, las organizaciones pueden potenciar el desempeño de sus empleados, aumentar su competitividad.

La Administración del Talento Humano es una inversión estratégica que las empresas no pueden permitirse ignorar. Al implementar prácticas de GTH efectivas, las empresas pueden atraer y retener a los mejores empleados, mejorar su desempeño, fomentar la innovación, reducir la rotación del personal y mejorar el bienestar laboral, lo que conduce a una mayor productividad y un mayor éxito empresarial. En un mundo cada vez más competitivo, las empresas que priorizan la GTH estarán mejor posicionadas para alcanzar sus objetivos estratégicos y prosperar a largo plazo.

El plan de desarrollo personal es la herramienta perfecta para el cumplimiento de los objetivos personales y profesionales, puesto que, promueve el desarrollo de habilidades personales, mejora la calidad de vida y contribuye al logro de metas (Ejovwokeoghene et al., 2018). Sin embargo, el desarrollo personal aplicado es importante para la capacidad de conocerse a sí mismo. Por ello, es importante conocer cuáles son los valores y creencias de una persona, y qué objetivos se consideran primordiales y necesarios para alcanzar la felicidad (Dixit & Arrawatia, 2018).

Las empresas que invierten en capacitación y desarrollo de sus empleados experimentan un aumento en la productividad de hasta un 20% (Wong, 2023). Las prácticas de gestión del desempeño efectivas pueden mejorar el rendimiento individual en un 15% y el rendimiento grupal en un 30% (Cardona, 2022). Los paquetes de compensación y beneficios competitivos



atraen y retienen talento de alto desempeño, lo que contribuye a una mayor productividad general. Un liderazgo efectivo y una cultura organizacional positiva fomentan el compromiso y la motivación de los empleados, lo que se traduce en un aumento de la productividad de hasta un 50% (Taboada, 2024).

Así mismo, el enfocar investigaciones en industrias particulares permitiría identificar las prácticas de ATH más efectivas en cada contexto, proporcionando recomendaciones más precisas para diferentes sectores empresariales. Explorar en profundidad los mecanismos que explican la relación entre las prácticas de ATH y la productividad revelaría los procesos causales que sustentan esta conexión, permitiendo un diseño más estratégico de las intervenciones de ATH.

Realizar investigaciones longitudinales (Álvarez, 2020) permite evaluar el impacto de la ATH en la productividad a lo largo del tiempo, proporcionando evidencia sólida sobre su papel en el éxito empresarial a largo plazo. Al abordar estas áreas de investigación, se puede fortalecer aún más la comprensión del papel crucial que desempeña la ATH en la mejora de la productividad empresarial (Rivas & Vílchez, 2020) y, en consecuencia, contribuir al éxito sostenible de las organizaciones en un entorno empresarial dinámico.

Conclusiones

Si bien el estudio ofrece una visión general valiosa del impacto de la ATH en la productividad empresarial, se abre la puerta a futuras investigaciones más específicas. Explorar en profundidad los mecanismos que subyacen a la relación entre las prácticas de ATH y la productividad, a través de estudios en diferentes industrias, proporcionaría insights más granulares. Además, realizar investigaciones longitudinales permitiría analizar el impacto de la ATH en la productividad a largo plazo, ofreciendo una comprensión más completa de su papel en el éxito empresarial a largo plazo.



Referencias bibliográficas

Acurio Armas, J. A., Álvarez Gómez, L. K., Manosalvas Gómez, L. R., & Amores Burbano, J. E.

(2020). Modelo de gestión del talento humano para la Empresa Contigo SA del cantón

Valencia, Ecuador. *Revista Universidad y sociedad*, 12(4), 93-100

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400093&script=sci_abstract

Álvarez-Risco, A. (2020, febrero 4). *Clasificación de las investigaciones*

[https://www.studocu.com/pe/document/universidad-de-lima/metodologias-de-](https://www.studocu.com/pe/document/universidad-de-lima/metodologias-de-investigacion/clasificacion-de-las-investigaciones/49775135)

[investigacion/clasificacion-de-las-investigaciones/49775135](https://www.studocu.com/pe/document/universidad-de-lima/metodologias-de-investigacion/clasificacion-de-las-investigaciones/49775135)

Acosta, S. F. (2023). Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. *Revista*

Latinoamericana Ogmios, 3(8), 82-95.

<https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/view/226>

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.

Barney, J. B., Ketchen Jr, D. J., & Wright, M. (2021). Resource-based theory and the value creation framework. *Journal of Management*, 47(7), 1936-1955.

<https://doi.org/10.1177/01492063211021655>

Bolaños, J. P., & Nieves, J. (2020). Impacto de las prácticas de recursos humanos en el capital humano y los resultados organizativos de las empresas hoteleras. *Cuadernos de Turismo*,

(45), 311-332 <https://doi.org/10.6018/turismo.426151>

Cafiel Cuello, Y. (2021). Reseña del libro Motivación y personalidad de Abraham Maslow

(1954). *Ciencias Sociales y Educación*, 10(20), 327-333.

<https://doi.org/10.22395/csye.v10n20a16>



- Cardona-Arbeláez, D. A., Morelos-Gómez, J., & Caraballo-Hernández, K. (2022). Equipos de ventas y su incidencia en el desempeño de las organizaciones: una revisión sistemática de la literatura. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 12(2), 185-196.
<https://doi.org/10.19053/20278306.v12.n2.2022.15259>
- Castro, K.O., y Delgado, J.M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina. Revista Multidisciplinar* 4 (2), 12 – 44 https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Cabanilla, G., Cando, C., & Valencia, M. I. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300403&lng=es&tlng=es
- Chaca Oliveros, A. E., & Contreras Tito, L. A. (2022). *Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021* [Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional, Universidad Continental, Perú].
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10572>
- Dixit, S., & Arrawatia, M. (2018). The Impact of Talent Management on Job Satisfaction and Employee Performance in Public Sector Banks of Rajasthan. *International Journal of Creative Research Thoughts*, 6(1), 425–435.
<https://www.ijcrt.org/papers/IJCRT1802489.pdf>
- Desi Kristanti, S.E., M.M. Adrie Charviandi, S.E., M.M. Poniah Juliawati, A.KS., M.M Budi Harto, S.E., M.M Titin Astuti, S.E., M.Si. Nurlelasari Ginting, S.E., M.M. Rijal, S. Sos., M.AP. Husain Nurisman, S.T., M.M. Barin Barlian, M.M. Titin Patimah, S.E., M.M.



- Saprudin, S.E., Ak., M.M., M.Ak. Freddy Triono, M. Par Muhammad Taher Rambe, S.E., M.M. I Ketut Edy Mulyana, S.Pd., S.S., M.M. Dr. Abdul Manap, S.E. y M.M., M.BA. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara
- Ejovwokeoghene, M., Yewande, O. A. Oluseye, O. O and Kehinde, O.J. (2018) (2018). Talent Management as a Determinant of Firm Performance: A Conceptual Approach. *Business & Social Sciences Journal (BSSJ)*, 3(1), 21–32.
<http://eprints.covenantuniversity.edu.ng/10291/>
- Gómez, J.I. y Quintero, L.M. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Revista Estudios Gerenciales* 35 (51), 12 – 45. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v35n151/0123-5923-eg-35-151-178.pdf>
- Llanos, A., Garcia, Y., Delgado, S., & Murillo, D. (2021). *Identificar las Falencias en los Métodos de Evaluación del Desempeño Laboral, que tiene la Compañía DIHEGO LTDA, para Realizar una Propuesta de Mejora a Dichos Métodos*. [Diplomado de profundización para grado, Universidad Nacional Abierta a Distancia, Bogotá, Colombia].
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/41829?show=full>
- Loayza Murillo, E. L., & Rodríguez Vértiz, J. T. (2024). *Retroalimentación en el desempeño laboral de los trabajadores del sector de telecomunicaciones de Lima Metropolitana, 2023*. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, Universidad San Ignacio Loyola, Lima, Perú].
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/64105725-7ddf-4847-adb0-0408261b90a8/content>



- Londoño, A. A. O. & Hernández, G. C. (2022). *El impacto estratégico de la formación organizacional*. <https://unilibros.co/gpd-el-impacto-estrategico-de-la-formacion-organizacional-9789587948448.html>
- Masri, N., & Suliman, A. (2019). Talent Management, Employee Recognition and Performance in the Research Institutions. *Studies in Business and Economics*, 14(1), 27-140.
<https://doi.org/10.2478/sbe-2019-0010>
- Maslow, A.H. (1954). *Motivación y Personalidad*. Díaz de Santos S.A
- Mena, F. X. (2020). El diseño de políticas económicas y la resiliencia de las empresas en entornos disruptivos. *Boletín de estudios económicos*, 75(231), 541-569.
https://issuu.com/deustobusinessalumni/docs/boletin_231
- Núñez, E. (2024). *Capacitación basada en competencias laborales: un método para mejorar las habilidades de tu equipo* <https://cursalab.io/blog/capacitacion-basada-competencias-laborales/>
- Rivas Ruesta, M. E., & Vílchez Chinchay, L. E. (2020). *Six sigma para orientar la mejora continua en el área de logística en la empresa ATH NDT SAC, Talara 2020*. Piura, Perú
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66028>
- Rodríguez Bello, M. E. (2024). *La importancia de la motivación en la optimización del desempeño laboral y la productividad a través de estrategias de gestión del talento humano. Revisión sistemática*. [Informe de Investigación Maestría en Gerencia del Talento Humano, Universidad nacional de Colombia, Bogotá, Colombia].
<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/7237/1%20-%20Informe%20Final%20Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



Personio (2024). Teoría de Herzberg: *¿Qué es y cómo se aplica al mundo empresarial?*

<https://www.personio.es/glosario/teoria-de-herzberg/>

Sánchez Utrera, Y. y Landeta, J. (2022). *Gestión del talento en las empresas.*

https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/58782/TFG_YanireSanchezUtrera.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Taboada Álvarez, P. A. (2024). *Liderazgo transformacional y cultura organizacional en boticas de San Miguel, 2023.* [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, Universidad de San Ignacio Loyola, Lima, Perú].

<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/990e89a0-8da1-4176-b866-1cf1a1cde047>

Wong, A. (2023). Estrategias de gestión del estrés laboral para mejorar el bienestar y la productividad en las organizaciones manufactureras. *PSIQUIS UBA*, 4 (2), 112-130

<https://revistasuba.com/index.php/PSIQUISUBA/article/view/776>

