

El talento humano como articulador de sinergias productivas empresariales

Human talent as an articulator of business productive synergies

O talento humano como articulador de sinergias productivas de negocios

César Augusto Velásquez Giler¹
Universidad del Zulia
cesarchonecuador@gmail.com

Como citar:

Velásquez, C. (2023). *El talento humano como articulador de sinergias productivas empresariales*. *Código Científico Revista de Investigación*, 4(1), 635-688.

Recibido: 10/04/2023

Aceptado: 10/05/2023

Publicado: 30/06/2023

¹ Ing. César Augusto Velásquez Giler. Magister en Docencia, Mención: Gestión en Desarrollo del Currículo - Doctorando en la Universidad del Zulia, Maracaibo Venezuela - cesarchonecuador@gmail.com.
<https://orcid.org/0000-0001-7133-7303>

Resumen

El objetivo fundamental de este artículo es determinar que el talento humano es un articulador de las sinergias empresariales, se abordó desde una metodología cualitativa, observacional, interpretativa, esto significa comprender la realidad en su contexto natural, se aplicaron entrevistas semiestructuradas a 85 gerentes de PYMES en diferentes negocios, la muestra fue no probabilista, busca comprender el fenómeno objeto del estudio, haciendo un análisis documental, además se manifiestan herramientas utilizables de sinergias laborales para el éxito fabril. Resultados, el 95,60% de gerentes tienen buena relación con los empleados, en la segunda pregunta, expresaron en un 100%, que el talento humano hay que capacitarlo para desarrollar nuevas alternativas de desarrollo, y en la tercera pregunta, todas las labores que se desarrollan en la organización se las realizan en equipo y consenso. Conclusión lo importante es el enfoque del talento humano que privilegie espacios conversacionales-fabriles, donde las interrelaciones sean comunicativas in situ y en el tiempo, generando compromiso, inclusión y sentido de pertenencia, fundamentada en la actitud profesional de todos los que hacen la organización.

Palabras clave: Motivación; incentivos; recursos humanos; gestión, desarrollo de carrera.

Abstract

The fundamental objective of this article is to determine that human talent is an articulator of business synergies, it was approached from a qualitative, observational, interpretive methodology, this means understanding reality in its natural context, semi-structured interviews were applied to 85 managers of SMEs In different businesses, the sample was non-probabilistic, it seeks to understand the phenomenon under study, making a documentary analysis, in addition, usable tools of labor synergies for manufacturing success are manifested. Results, 95.60% of managers have a good relationship with employees, in the second question, 100% expressed that human talent must be trained to develop new development alternatives, and in the third question, all tasks that are developed in the organization are carried out as a team and by consensus. Conclusion what is important is the approach of human talent that favors conversational-factory spaces, where the interrelationships are communicative in situ and over time, generating commitment, inclusion and a sense of belonging, based on the professional attitude of all those who make up the organization.

Keywords: Motivation; incentives; human Resources; management, career development.

Resumo

O objetivo fundamental deste artigo é determinar que o talento humano é um articulador de sinergias empresariais, foi abordado a partir de uma metodologia qualitativa, observacional, interpretativa, isso significa entender a realidade em seu contexto natural, entrevistas semi-estruturadas foram aplicadas a 85 gerentes de PMEs Em diferentes negócios, a amostra foi não probabilística, busca entender o fenômeno em estudo, fazendo uma análise documental, além disso, manifestam-se ferramentas utilizáveis de sinergias trabalhistas para o sucesso da manufatura. Resultados, 95,60% dos gestores possuem um bom relacionamento com os funcionários, na segunda questão 100% expressaram que o talento humano deve ser

capacitado para desenvolver novas alternativas de desenvolvimento, e na terceira questão todas as tarefas que são desenvolvidas na organização são realizadas em equipe e por consenso. Conclusão o que importa é a abordagem do talento humano que privilegie os espaços conversacionais-fábricas, onde as inter-relações são comunicativas in situ e ao longo do tempo, gerando compromisso, inclusão e sentido de pertença, a partir da postura profissional de todos os que compõem o organização.

Palavras-chave: Motivação; incentivos; recursos humanos; gestão, desenvolvimento de carreira.

Introducción

El talento humano (T. H.) desde tiempos memorables ha sido el motor para que los negocios funcionen eficientemente, (Alfaro, 2012; Alles, 2007; Chiavenato 2007), históricamente ha sido catalogado como un catapultador de concordancias laborales, dirigidos hacia una empatía entre empleador y empleado, donde cada uno pone su parte de conocimiento para el desarrollo fabril.

En este sentido (Lozano, 2007) (Moreno & Godoy, 2012), manifiestan que el talento humano promueve bajo normas explícitas de la organización, la consecución de los objetivos de la empresa, y coincide lo referido por (Vasquez et al., 2021), es el compromiso de los colaboradores y la fuerza de trabajo, evolucione con tareas imprescindibles que se llevan a cabo dentro de la organización.

El objetivo de este trabajo es detallar que el talento humano es el percusor de las sinergias productivas empresariales, base para la construcción de la productividad empresarial, administra, consolida e impulsa las ventajas competitivas en cada trabajador, las cuales son evidenciadas en su labor fabril.

En resumidas cuentas, la fuerza laboral transforma una situación disfuncional en funcional, en la que los trabajadores la convierten en áreas de asociados, donde se faculta la posibilidad de ejecutar labores de acuerdo a políticas empresariales. “La organización humana de hoy no es igual a la de ayer, ni a la de anteayer. La fuerza de trabajo en particular se ha vuelto extraordinariamente diversa” (Davis y Newstrom, 1999. p. 34).

Las personas trabajan porque tienen necesidades, y precisan de ingentes cantidades de dinero para sustentar su economía, y está relacionado directamente con su desempeño, calificado en forma distinta por diferentes personas que permiten un cónclave que llevan al éxito lo forjado por la gerencia. “Es necesario que el trabajador tenga bien claro lo que la firma espera de él en cuanto a su desempeño laboral y su conducta” (Dessler y Varela, 2011. p.184).

Es importante este documento porque destaca el valor transcendental que tiene el talento humano en las organizaciones, como resalta (Griffin, 2010), al considerar fundamental y necesario la empatía que debe existir entre empleado y empleador, de esta misma manera coincide estas particularidades (Rojas, 2013) al enunciar que conviene la organización con talento humano capacitado y en evolución.

Según (Buenahora, 2002) el talento humano ha tenido un impacto notable en la industria, aportando factores y matices relevantes para el éxito empresarial en el corto, mediano y largo plazo, sincronizadas con el efecto requerido por los consumidores.

En este mismo sentido (Pesántez, 2017) manifiesta que el talento humano es participe nato en las organizaciones, entre más se conozca la actitud de los empleados mejor será la convicción de determinados emprendimientos empresariales.

El objetivo de este artículo es determinar los factores humanos que articulan las sinergias productivas, conociendo los albedríos de los empleados, su forma de manejarse dentro de la organización, incluyendo necesidades de capacitación en, innovación, tecnología, atención personalizada, cambios sociales, fijará el curso lógico a seguir. “Por lo tanto la capacitación es una parte fundamental para el desarrollo de las habilidades y destrezas de los colaboradores que intervienen en el desarrollo de los diferentes procesos y que permiten a la organización continuar con su misión” (Alonso y Matta, 2011. p. 16).

Desarrollo

El individuo, el recurso tangible más importante de la organización

El individuo es el recurso tangible que hace mover la empresa y gran parte del éxito depende de la laboriosidad y las habilidades que los empleados desarrollan para determinados trabajos inherentes a sus labores habituales. “El empleado combinará, de su parte, sus propios atributos: actitudes, conocimientos, capacidades, habilidades, talento, experiencias” (Palacios, 2016. p. 93).

La empresa como artífice de las sinergias empresariales, promueve actitudes sanas, y potencia los talentos en los clientes internos, esto genera pensamientos, actitudes positivas en los empleados.

El individuo es un recurso tangible porque está presente y es intangible por lo que el empleado desarrolla, el gerente debe saber lo que en realidad desean sus empleados, conociendo el contexto de sus actitudes, ubicarlo donde es más eficiente, generará más productividad individual. “En muchos ambientes las recompensas que se ofrecen a los empleados y gerentes están muy ligadas con las mejoras en la productividad” (Jones, 2008, p. 17).

Las destrezas generadas por el talento humano convienen a todos, operan en la administración y es de consentimiento mutuo donde todos llegan a la misma idea, el desarrollo fabril, coincide esta idea (García-Guilianny et al., 2019) al expresar que el talento humano facilita el trabajo manufacturero y es inherente en la empresa para lograr una buena productividad-rentabilidad.

El talento humano es un generador de emprendimientos laborales, se perciben con lo relacionado del efecto fabril, integradas hacia la generación de la productividad empresarial. “Es el reto del profesional encontrar un equilibrio en la fórmula extrínseca-intrínseca con tal de maximizar la productividad sin reducir el disfrute”. (Mateo, 2001. p. 10), por su parte

(Ceron, 2015) manifiesta que la importancia radica como los individuos administran su tiempo según las políticas empresariales y al mismo tiempo obtener satisfacción por sus esfuerzos del trabajo e interrelaciones profesionales.

El TH es un recurso tangible para que cada empleado desarrolle su base teórica basada en la experiencia, capacidad, para implementar proyectos de trabajo desarrollados por la organización. Todos los puestos de trabajo en la empresa son importantes, porque cumplen roles fundamentales, y los trabajadores desarrollan ingentes capacidades, habilidades que fueron adquiridas en el tiempo o estudios universitarios, logrando balances entre el desarrollo profesional y lo requerido por la empresa.

El desarrollo de la organización va de la mano con el recurso tangible, cuando se identifica las respuestas de muchas interrogantes que se enumeran en la selección de personal, y se define como un conjunto de procesos integrados hacia comunidades de pensamientos idóneos que se enfatizan con las habilidades de los trabajadores en el desarrollo económico empresarial.

Evolución de los sistemas de producción en el talento humano

La evolución de los sistemas de producción ha cambiado desde que se inició el mundo, en sus inicios los primitivos eran nómadas, y a medida que la población fue creciendo estos se transformaron en comerciantes de sus propios negocios, que luego intercambiaban rústicamente, a estos modelos de producción se les llamo trueque.

Hasta la mitad del siglo XVIII fueron los talleres artesanales rústicos, en su forma de realizar sus negocios en esa época, y posiblemente se distribuían en Europa, a la mitad de este siglo se manifiesta la revolución industrial (Mazzucato, 2019), evoluciona hacia una profesionalización de los bienes de consumo, donde el trabajo manual fue reemplazado por el trabajo mecanizado, y el talento humano seguía allí inerte, dando todo de sí, porque increpaba la noción de entrega del producto a tiempo.

Aproximadamente en la década del 1910 se vieron cambios sustanciales, en lo referente con nuevos sistemas de producción en serie, (Chiavenato, 2019), haciendo más productiva las empresas, evolucionando hacia una nueva generación de cadena de montaje (Madrigal, 2009a), que cambiaron el área de producción de aritmético a geométrico, donde la máquina imprimía su acento tecnológico adaptado hacia su época, fungiendo mejora sustanciales de origen cronológico.

Después de estos cambios, continuaron los sistemas de producción serial y procesos cronometrados a partir de sistemas operativos que fueron jerarquizados según la demanda, tomando en cuenta la secuencialidad homogenizada de los procesos y la coyuntura que los mercados más priorizaban.

Ya en la década del 90 se produjo el auge de las nuevas tecnologías de comunicación e información (TIC), que transformaron la vida de las empresas y las personas.

Tras su consolidación en la década de los noventa, la disciplina ha presentado una evolución muy similar a otras propuestas científicas y de gestión introducidas en el pasado y que estuvieron de moda durante un tiempo. Ejemplos fueron la auditoría de la información, la vigilancia tecnológica, la inteligencia competitiva o la ecología de la información. (Pérez-Montoro, 2016. p. 527)

Crear relaciones a largo plazo, en ocasiones es difícil, “si bien es cierto que al decirlo suena fácil, en la práctica no lo es. Mantener el equilibrio entre las necesidades de la organización, las necesidades del talento humano y las necesidades de los clientes, resulta complejo” (Benítez, 2005. p. 93), corroborado por (Góngora et al., 2014), manifiesta, desde la perspectiva más general, el talento humano ha evolucionado de diferentes maneras cumpliendo su misión fundamental laboral, desarrollando las organizaciones que entienden la simbiosis generada por los empleados.

La política de fomento de inversiones se dio en varias partes del mundo, canalizando los factores productivos y las transformaciones laborales, reconociendo a aquellas personas que posean las características idóneas, habilidades, conocimiento, destrezas para un determinado puesto de trabajo. La tecnología distribuye la tarea y la estructura, de manera que simplifica su manejo y manejabilidad del producto, siendo este un ingrediente esencial para las organizaciones que desean tener éxito dentro de la dinámica y muy diversa economía, basada en procesos altamente computarizados que desarrollan con asertividad extrema las actividades fabriles.

La empresa y el talento humano

La empresa siempre ha operado de manera específica en la comunidad donde tiene su sede, produciendo bienes y servicios asequibles, de alta calidad que brindan felicidad tanto a sus empleados como a sus clientes. La coordinación administrativa y el talento humano facilitan a que se cumplan las tareas, sabiendo quien es el responsable de cumplirlas, y pone en evidencia cuando existen problemas en un área de la organización y se complementan para solucionarlas.

El TH es parte determinante del desarrollo fabril, realizando e introduciendo información relevante tanto en la elaboración de planes como en su ejecución, cumple un rol estelar en el progreso participativo general. “Hoy, el talento humano considerado como una verdadera ventaja competitiva supone una labor de concientización y la decisión organizacional de lograr el fortalecimiento de la dimensión humana, para responder a los nuevos retos de internacionalización y globalización” (Bonnet, 2010. p.37).

Para (Carmen-Panta & Masias-Castillo, 2017) el talento humano se ha convertido hoy en día en un factor clave en el desarrollo económico de muchas empresas, las personas manejan herramientas para el avance administrativo y operativo.

La empresa implica preocuparse por el bienestar de sus colaboradores en todo sentido, sus clientes, trabajadores, socios, accionistas, es parte de su estrategia competitiva, la estrategia es, básicamente, un poderoso y amplio curso de acción que la empresa elige, a partir de la premisa de que una posición futura diferente le proporcionará ganancias y ventajas en relación con su situación actual (Chiavenato, 2017. p. 4), creando condiciones bajo las cuales se pueda elevar los niveles de satisfacción y promover el progreso social y empresarial.

El trabajo fabril proporciona controles a la producción, diseño y actos que son diseñados por la gerencia y articulados por los trabajadores para generar productividad endógena y exógena, lleva implícito lo legal, financiero, operativo y su forma de desenvolvimiento del negocio, necesaria para su funcionamiento, permite a la organización mantenerse en el tiempo con un esquema saludable financieramente, con la dirección a seguir en el desarrollo de los negocios que determinan las circunstancias bajo las cuales se trabaja.

El talento humano valúa las consecuencias positivas que se establecen dentro de la organización fortaleciendo y perpetuando el hecho de vida de la empresa, dando a conocer e identificando el valor que tiene la organización cuando logra los objetivos empresariales. Transmitir a los empleados la misión y visión de la empresa, es custodiar los valores donde se asienta el desarrollo que le asiste a la compañía, siendo este un componente básico fundamentado en su filosofía empresarial.

La cultura organizacional y el talento humano

La cultura organizacional es, “construir la confianza es fundamental y debe ser parte de la cultura organizacional para implementar con éxito cualquier tipo de cambio en los procesos” (Ferrer, 2015. p. 106), al respecto (Martos, 2009) coincide que la cultura organizacional es la forma como se desenvuelve la empresa en el andamiaje empresarial

global, y fomenta el compromiso, sentimiento de familiaridad, y empoderamiento en los empleados.

El talento humano se la define como un conjunto de procesos y está constituido por rendimientos individuales, experiencia, logros conseguidos, actitud para realizar las labores, liderazgo, conocimiento ingenioso, discreto, artificios, carácter y empatía laboral (Mendoza et al., 2016) en esta misma senda (Mondy & Noe, 2005) consideran que no es solo el esfuerzo que hacen los trabajadores para la empresa, sino la forma disciplinaria en el que concuerdan las variadas labores que realizan.

La cultura organizacional es como la organización se presente ante su público, competidores, compradores, clientes, con quien la empresa hace negocios, y define el funcionamiento de la compañía, abordada en diferentes campos en la que incursiona la organización, “la cultura organizacional es entonces funcional cuando está alineada con la estrategia y conjuntamente crean una identidad organizacional” (Rodríguez, 2006. p.75).

La cultura organizacional tiene acción y efecto en el comportamiento de los empleados, por cuanto estos actúan según las normas específicas de la empresa, además puede potenciar y desarrollar geoméricamente al máximo las habilidades de los trabajadores, generando rendimiento incremental. “El estilo de gestión de los Jefes está vinculado en gran parte a la Cultura Organizacional. Dicho en otras palabras, el desarrollo de una determinada Cultura Organizacional requiere de un Estilo de Jefe apropiado” (Góngora et al., 2014. p. 64).

La cultura organizacional tiene dos situaciones abstractas a abordar: la primera son los clientes internos que corresponden a la relación gerente-empleados fomentado por las actitudes de los empleados, en segundo lugar, la empresa con sus clientes externos significa operar de manera compatible con sus pares de la industria, creando sostenibilidad en el tiempo y la cultura gana-ganar. “Se han establecido muchos grupos entre los empleados y la

administración con el objetivo de buscar nuevas formas de confrontar a cada parte de manera constructiva para lograr relaciones de ganar-ganar” (Newstrom, 2011. p. 279).

La cultura organizacional y el talento humano tienen un conjunto de similitudes espontáneas a la hora de esparcir conocimientos por conductos seguros y fidedignos que colaboren en la responsabilidad general empresarial relacionados con la organización.

Los cambios que ha sufrido el talento humano desde que la globalización ha concentrado sus ases en las empresas públicas y privadas (Castrillón, 2018), hoy en día es el más aplicado a los objetivos que persigue el negocio. La cultura organizacional tiene que ver con el desarrollo de la industria y educación, cuando está bien direccionado hacia personas, estos orientan todos sus conocimientos en pos de un mejor desenvolvimiento y mecanismos que ponen en marcha la organización.

La motivación e importancia para la empresa

La palabra motivación deriva del latín *Motivus*, que significa “causa del movimiento”, el concepto de motivación lo conforma la palabra motivo y acción, expresa entonces que el empleado debe estar en continuo movimiento comprometido con la empresa y lo catapulte hacia acciones de verdadera acción empresarial.

Conociendo a los trabajadores, que los apasiona, futuro posible, es poner en boca de ellos el desarrollo mismo de la envergadura empresarial, puede ser un indicador que la motivación principal de su personal es el ego de sí mismo. En la vida real la motivación es un ingrediente que debe concordar con las políticas de la empresa para que fluyan las interrelaciones, mediado por la fidelidad en el cumplimiento de deberes y compromisos laborales, esto sugiere que no hay límites cuando se prioriza las buenas relaciones entre empleador y empleados.

El empleado estará motivado cuando le hagan realizar tareas en las que él ya es competente, las desarrollará con iniciativa, seriedad, ingenio y a tiempo, se siente cómodo con lo que produce, es eficiente y eficaz en el proceso de manufactura.

La motivación tiene una naturaleza dual, como resultado de entre quienes imparten una orden y quienes las acatan, “para ello, es necesario que exista una motivación para conocer los mecanismos de participación y un deseo de hacerlo, que los individuos estén debidamente informados sobre los acontecimientos que suceden en la organización” (García, 2012. p. 16), en esta misma senda (Dolan et al., 2007b) manifiesta que tener trabajadores motivados es fundamental para el crecimiento económico de la empresa, debe ser fluida, que beneficie al trabajador, y sienta por lo que él está haciendo es valorado.

El éxito de la empresa debe hacerse extensivo a toda la organización, “la motivación, el potencial para el desarrollo y la asunción de responsabilidades para alcanzar los objetivos organizacionales no sólo dependerán de los mandos y directivos sino también de los colaboradores” (Palomo, 2013. p. 33), de este modo (Griffin, 2010) manifiesta que compartir los logros, integra a todos los empleados, la motivación es el alma y el alimento laboral formándolo en un vasto campo de ocupaciones, impresiones que concluyen resultados operativos, financieros, y logros gerenciales.

Es importante la motivación en la empresa, el continuo movimiento de las actividades fabriles, evidenciada por los trabajadores, destacan algarabía por el trabajo, teniendo en cuenta las características de cada labor, impulsando a tomar decisiones acertadas e inherentes a la labor a desarrollar, contribuyendo a que sus compañeros sientan la necesidad de copiar lo que está haciendo.

La motivación a los empleados permite que exista situaciones positivas de algarabía laboral, pasando de una situación calmada y constante hacia acciones dinámicas donde se combinan determinación, liderazgo y empatía empresarial, orientada hacia los logros que los

empleados consignan como conquista. “Dichos beneficios deben ser percibidos como tales por los favorecidos, lo que contribuirá a mantener una fuerza de trabajo lo suficientemente motivada, y a atraer con mayor facilidad a aquellos recursos humanos que necesite la empresa” (Nazario, 2006. p. 136).

El talento humano es un denominador común para la gestión y una inversión compartida en el aumento de la productividad porque tiene una relación estratégica de largo plazo con la empresa, a través del uso de los equipos, personal, recursos y materiales a su disposición, la empresa evalúa las actitudes, motivaciones, percepciones, relaciones, capacidad de resolución en la eficiencia espacio-tiempo, a generar y poner en marcha grandes conjuntos de ideas para mejorar la eficiencia de las estructuras organizacionales, y evaluar las tendencias futuras en el desarrollo de estas estructuras, con un enfoque en el potencial de cada individuo.

Cuando los empleados disfrutan de sus trabajos, encuentran la labor como un aliciente o benefactor a muchas de sus situaciones emocionales, (Sánchez-Sellero et al., 2014; Estrada, 2018), en este mismo sentido (De la Puente Ruíz, 2017) afirma que los trabajadores realizan la tarea con acuciosidad, esmero, agrado y eficacia. Empleado que no disfruta de su trabajo tiende a ser menos eficiente, genera ambigüedades y un mal ambiente laboral, lo que se trasmite a la productividad.

La compensación como estrategia empresarial

Los esfuerzos del empleado para producir productos a tiempo y cómo espera ser recompensado, se tiene en cuenta al determinar la compensación saludable al empleado, beneficiará al empleado y la productividad empresarial. La compensación tiene una concordancia positiva con la satisfacción laboral de los empleados y la gestión estratégica de la empresa.

Cada compensación tiene causa-efecto en el trabajador, y debe responder a una necesidad implícita que conlleva a los trabajadores a laborar más arduamente por ese “premio”, la compensación entraña una estrecha relación entre los intereses, las habilidades de los trabajadores y las exigencias de la empresa. “Los gerentes deben desarrollar un sistema de compensación que refleje la naturaleza cambiante del trabajo y del lugar de trabajo para mantener motivado al personal” (Robbins & Coulter, 2005. p. 298).

Los gastos por compensación empresarial deben catalogarse como una inversión a largo plazo, fortalecerá las mejoras en la organización y tiene lugar en el pensamiento del trabajador como equipo. Encontrar el punto de equilibrio entre la satisfacción laboral y los objetivos de la empresa, constituye un enlace dual operativo para la empresa, busca aquellas sinergias entre objetivos empresariales e individuales sean coparticipes y concuerden en objetivos integrales, el propósito es maximizar la rentabilidad de la empresa.

La empresa debe manejar la compensación como un artificio estratégico, e identificar cual es la compensación que más se ajuste a las necesidades de los trabajadores y motiven relevantemente al empleado. “Las políticas de compensación en una empresa deben plasmarse por escrito, ya que así se evidencia su claridad de valores, del interés por su personal y su compromiso con la sociedad” (Valera, 2013, p. 210).

Las recompensas económicas, nunca son suficientes, se necesita un incentivo de convencimiento tácito que no solo dependa de la cantidad monetaria posible, sino de un factor laboral – fabril, que posicione al empleado en roles estelares. “A parte de la compensación monetaria, las empresas se plantean aspectos vinculados a los valores del personal y orientados hacia el largo plazo como el cuidar de la familia de los empleados”. (Dolan et al., 2007. p. 438), de este modo (Zambrano & Almeida, 2018), manifiestan que es la causa por la que muchos trabajadores siguen cada día esforzándose aún más.

Los empleados originalmente están interesados en mejorar sus condiciones de trabajo y vida laboral, la compensación afecta la productividad cuando esta no está bien orientada hacia un pensamiento, rentable, beneficioso, y lucrativo, y que el trabajador asiente como beneficio. Es una estrategia que parte de la empresa y concuerda con la evolución del trabajador, procurando que lo ofrecido resulte atractivo en costo-beneficio-tiempo, tanto para la empresa como para el trabajador.

El talento humano y las sinergias productivas

El talento humano es una expresión de la sinergia empresarial, dando pasos, corrigiéndose uno a otros para evitar errores, y socializado en la informalidad cotidiana. La empresa se define como un grupo de árbitros basados en expectativas generales comunes de acuerdo con los criterios de la misión y visión de la organización, las cuales son compartidas por todos para lograr los objetivos propuestos.

La sinergia productiva es un esfuerzo conjunto que tiende a emprender, planificar, y organizar los recursos de la organización, es una consideración gerencial importante para implementar los programas previstos, capacitarlos y guiarlos en un nuevo camino de productividad en el tiempo para satisfacción de la empresa, empleados y clientes. El talento humano promueve el desarrollo de los empleados e imagina las posibilidades de futuros emprendimientos individuales a través, de su formación profesional, la toma de decisiones y la asunción de las funciones propias del puesto.

El talento humano, debe transferir conocimiento, aprovechar los programas avanzados y la versatilidad híbrida para satisfacer las necesidades de la fuerza laboral que deben cumplirse para impulsar la transformación necesaria e impulsar el negocio. “Cada persona tiene que ser capaz de comunicar abiertamente y expresar lo que es hacia los otros y de vivir lo que siente como expresión clara y directa de su ser” (Lozano, 2007. p. 150).

El desarrollo del talento humano en los proyectos empresariales invoca todas las variables causales incluyendo, el liderazgo, la tecnología, la gestión de equipos para que los clientes internos desarrollen la creatividad para el bienestar de la organización, y los clientes externos su compromiso y lealtad con la empresa mediante la compra de sus productos o servicios. Las sinergias productivas pueden seguir varios enfoques administrativos y operativos hasta la cuales está estructurado tal o cual función, revela las realizaciones in situ expresadas por la empresa.

La verdadera fortaleza está en la habilidad para responder positivamente las irrupciones de la competencia cuando se reconoce la capacidad de desempeñar el trabajo necesario. “La formación del talento humano a través del aprendizaje organizacional mediado por un proceso de gestión y capacitación integral por competencias, orientado a la innovación tecnológica y el mejoramiento productivo” (Mejía y Montoya, 2010. p. 11).

Preguntas a los gerentes de las Pymes

1. ¿Existe buena relación con los empleados?
2. ¿Se capacita a los empleados en los nuevos instrumentos administrativos y operativos?
3. ¿Se desarrollan trabajos en equipos?

Metodología

Este trabajo se desarrolló mediante un paradigma cualitativo miso que se fundamenta como “un modelo, sistema de creencia, convicciones y forma de asumir la realidad, la relación sujeto-objeto y la lógica procedimental para la generación de conocimiento científico” (Finol y Vera, 2020, p. 7).

En cuanto a diseño de trabajo mediante un diseño de campo mismo que según Arias (2012) consiste en “la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable

alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes'' (pág. 31).

Por lo antes expuesto es importante mencionar que se aplicó entrevistas como técnica con su respectivo cuestionario de preguntas como instrumento de recolección de datos, mismo que una vez aplicado se procedió a realizar el análisis de resultados de las respuestas obtenidas, las entrevistas se realizaron a gerentes de diferentes PYMES.

Resultados

Los resultados de esta investigación ponen en manifiesto que ante un mayor entendimiento entre empleador y empleado va a surgir un ganar – ganar, donde las partes involucradas son catalizadores del efecto fabril.

En la primera pregunta el 95,60% los gerentes manifestaron que mantienen buena relación con los empleados, el clima de confianza genera una mayor productividad, crea identidad, desarrollo, objetivos compartidos, metas relevantes y positividad profesional en la organización, el 4,40% no tiene buena relación con los empleados.

En la segunda pregunta los gerentes expresaron en un 100%, cuando la empresa adquiere algún instrumento, maquina o software, los empleados son capacitados, se optimiza la productividad, y estimula a trabajar de modo más eficiente y con mayor acuciosidad la labor fabril.

En la tercera pregunta los gerentes manifestaron que todos los trabajos se realizan en equipo y consenso y así los trabajadores ya saben lo que tienen que hacer, en que momento y lugar, dando lugar a relaciones fluidas, de conocimiento y de empatías laborales. Se conoció también que los gerentes realizan fórum con la finalidad de conocer de primera mano las falencias que ocurren en la empresa.

Tabla 1: Resultado preguntas a gerentes de PYMES

N°	Preguntas	SI	NO
1	¿Existe buena relación con los empleados?	95,60%	4,40%
2	¿Se capacita a los empleados en los nuevos instrumentos administrativos y operativos?	100,00%	0,00%
3	¿Se desarrollan trabajos en equipos?	100,00%	0,00%

Fuente: elaboración propia

Según (Chiavenato, 2011; Bateman y Snell, 2009), manifiestan que el talento humano precisa de procedimientos en donde prime la honestidad, capacitación, clima laboral franco, lo que sugiere una probable mejora en el desempeño y en la productividad general.

Mejorar la eficiencia administrativa, cumpliendo con los objetivos deseados, alentar el desempeño, aumentar el nivel de satisfacción, premiar el máximo rendimiento es tarea de todos, además hay que involucrar planes de carrera con la finalidad de afianzar los objetivos individuales y de la empresa. Al respecto (Robbins & Coulter, 2014), mencionan que el talento humano hace hincapié en la capacidad de las personas, entender y resolver de manera perspicaz determinados problemas, concretando según las circunstancias y exigencias en cada caso, aplicando lo que sabe hacer y desarrollarlo, lo que deriva en escenarios más beneficiosos para alcanzar los fines empresariales.

Los hallazgos encontrados ponen en manifiesto que el talento humano persigue la pluralización del efecto fabril, denominado por la racionalidad técnica y operativa, donde el empleado con sus conocimientos inserta su sapiencia al efecto manufacturero, eje promotor del proceso de construcción del área productiva.

Los resultados permitieron concluir que la empresa siempre está preocupada, por el talento humano, persigue las sendas del desarrollo de las personas ubicándolas donde estos puedan desarrollar todas sus capacidades ajustadas al mejor desempeño y eficiencia en el menor tiempo posible, la motivación es muy importante para los trabajadores, motivar es tener activado ese deseo de progresar de prestigiar su labor, repercute en los trabajadores

asegurando condiciones de vida decorosa, y protección a los que transforman la materia prima y por ende a la productividad. En este sentido desde la perspectiva gerencial, (Hellriegel & Slocum, 2009), plantea la necesidad de identificar las necesidades de los trabajadores y ajustarlas y la necesidad empresariales en busca del engranaje de optimización de, los procesos fabriles.

Discusión

Donde quiera que las personas trabajen juntas, el talento humano interviene en las operaciones dinámicas de cada día en las organizaciones, (Sandoval-Ramos et al., 2018), consideran que el talento humano esta, asociado a la actividad que realizan, aplicando el conocimiento, destrezas y su entereza para lograr las metas de la organización.

Podría manifestarse que el futuro de la empresa depende no solo de su capacidad financiera sino de las personas que laboran dentro de ella, de su habilidad para generar cambios, procesos, que son inherentes a lo que la globalización está llevando, (Castrillón, 2018; Mesino, 2009), no hay fronteras comerciales, la organización tiene que ajustarse a lo que dicta el mercado, las nuevas condiciones a efectos del desarrollo económico, previendo este embate, el talento humano anticipa cambio y forma de ver el futuro.

Basado en lo anteriormente expuesto el talento humano es un articulador de sinergias productivas, como lo manifiesta (Pérez, 2010; Madrigal, 2009), estos estudios indicaron que no hay parámetros específicos, cada empresa es un aparataje diferente que prioriza problemas de cooperación y coordinación del desempeño.

Otro aspecto de razonar es el desconocimiento por parte de los dirigentes de talento humano sobre los programas de capacitación y desarrollo de competencias en cada individuo, un mismo proceso de aprendizaje no debe ser tomando en cuenta para todos, cada persona debe capacitarse en lo que le corresponda su aprendizaje operativo.

Otras investigaciones realizadas (Fontalvo et al., 2011; Díaz et al., 2018; Jones y George, 2010), establecieron que el talento humano proporcionan una gran cantidad de información porque están estrechamente asociadas con personas que cambian de parecer de gustos y preferencias.

El talento humano debe estar presto a satisfacer las prioridades de los clientes, constituye concordancias laborales. “Cuando se trata de satisfacer al cliente, todos somos un equipo, todas las personas de la organización deben estar alineadas a satisfacer al cliente” (Godoy, 2011. p. 27).

Esta investigación mostró limitaciones de su contenido, se precisa ahondar en la facultad visionaria del talento humano, la perpetuación de valores y estilos de vida dentro y fuera de la organización, pueden afectar de varias formas y se precisa conocerlas, a punto de la formalidad y acciones de la empresa.

Conclusiones

1. El objetivo fundamental de este artículo es determinar que el talento humano es un articulador de sinergias dentro de las organizaciones, promoviendo desarrollos individuales, mejora en el desempeño y la productividad. El talento humano busca contribuir, desarrollar y proporcionar modelos de gestión simplificados a punto de entendimientos mutuos laborales, la premisa fundamental parte de la teoría de la eficiencia organizacional, se convierte en el eje rotativo fundamental y acrisolado por la cantidad total de personas y de recursos que la empresa invierte para lograr sus objetivos.
2. El talento humano está estrechamente asociado con los cambios existentes en el mercado de labores, que viven y cambian de formato, de acuerdo con las circunstancias que se encuentren, ser considerados y entendidos dentro de la dinámica funcional de la organización.

3. En este sentido (Mejía-Giraldo et al., 2013), expresa que el talento humano es un articulador de todo el conglomerado de la organización a punto que, proporciona un medio para aliviar las presiones laborales, psicológicas y fabriles que existen dentro de la organización, la interacción diaria refuerza los valores, perpetuando una saludable trasmisión de estados laborales, que conservan la unidad e integridad del grupo.
4. Por otra parte estudios similares (Sandoval-Ramos et al., 2018), contribuyen la necesidad de revisar los factores organizacionales acerca de las responsabilidades de los trabajadores y la gerencia, bajo el esquema de responsabilidad personal, integrada a los procesos que dicta el mercado, inherentes al proceso fabril y descansan en el fortalecimiento y organización propio del negocio.
5. Hoy en día las organizaciones están conscientes de que el recurso humano representa la integración de las metas de la organización, mide y administra el desempeño de los trabajadores a través de la capacitación y retroalimentación espontanea en su conjunto, integrado a los procesos y diseñados para atraer, desarrollar, gestionar, motivar y retener los trabajadores en su conjunto.
6. En esencia cada empleado se hace gerente de sus actividades dentro de la organización y es juzgado por los resultados logrados y actúa como un multiplicador de las sinergias productivas, en estrecha relación con las habilidades que posee cada empleado.
7. La clave de la articulación de sinergias productivas no está en reducir los costos de las transacciones empresariales, sino de disponer del talento humano adecuado en cada área específica. Las organizaciones tienen éxitos y fracasos en virtud del papel desarrollado por las personas dentro de la organización.

Referencias bibliográficas

- Alfaro, M. (2012). *Administración de personal* (RED TERCER MILENIO S.C. (ed.); Primera ed). ISBN 978-607-733-101-8 - Alfaro Castellanos Mélida del Carmen.

- Alles, M. (2007). Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias. In Ediciones Granica (Ed.), *Empresarial* (Primera ed). ISBN 978-950-641-499-3 - Alles Martha
- Alonso y Matta. (2011). Impacto de la capacitación en los niveles de satisfacción laboral, aprendizaje, desempeño y desarrollo de carrera individual en el personal nacional (NRS) de las áreas de investigación del centro internacional de agricultura tropical CIAT - AÑO 2010. *Tesis*, 199. http://ciat-library.ciat.cgiar.org/articulos_ciat/2011-Tesis_impacto_de_la_capacitacion.pdf - Alonso Realpe Lina Andrea, Matta Pantoja María Isabel
- Bateman, T., & Snell, S. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo* (S. A. de C. V. MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES (ed.); Octava edi). ISBN: 978-970-10-7279-0 - Bateman Thomas S., Snell Scott A.
- Benítez, K. (2005). Consideraciones sobre la gestión del talento humano: el enfoque del mercadeo interno. *Revista Visión Gerencial*, 4(2), 91–98. <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/visiongerencial/article/view/930> - ISSN 1317-8822 - Benítez Karla Tatiana
- Bonnet, L. (2010). La gerencia del talento humano en el siglo XXI. *Publicaciones Icesi*, 48, 37–43. https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=La+gerencia+del+talento+humano+en+el+siglo+XXI+Las&btnG=%0Ahttps://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/handle/10906/2454 - ISSN 01206648 - Bonnet Liliana
- Buenahora, M. (2002). El entorno empresarial y el desarrollo de competencias. *Revista Aquichan*, 2(2), 44–48. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74120209> - ISSN 1657-5997 - Buenahora Ochoa Maria Eulalia
- Carmen-Panta, K., & Masias-Castillo, R. (2017). Factores relevantes en las teorías de la administración [UNIVERSIDAD DE PIURA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES - PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS - PIURA, PERÚ]. In *Tesis*. <https://hdl.handle.net/11042/3239> - Carmen- Panta Katia, Masias-Castillo Rosamaría
- Castrillón, V. (2018). El comercio de servicios en el entorno de la globalización. *DÍKÊ. Revista de Investigación En Derecho, Criminología y Consultoría Jurídica*, 12(23), 211–232. <https://doi.org/10.32399/rdk.12.23.638> - E-ISSN: 2594-0708 - Castrillón y Luna Víctor Manuel
- Ceron, J. (2015). La importancia de la motivación en las empresas [UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA - FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA (FAEDIS) - PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS - DIPLOMADO EN ALTA GERENCIA - BOGOTA, D.C., COLOMBIA 2015]. In *Tesis*. Cerón Ruiz Jaime Armando
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a La Teoría General De La Administración. In S. A. D. C. V. MCGRAW-HILL/INTER AMERICAN A EDITORES (Ed.), *Empresarial* (Séptima ed). ISBN 13:978-970-10-5500-7 - Chiavenato Idalberto.

- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones. In S. A. D. C. V. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES (Ed.), *Empresarial* (Octava ed.). https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf - ISBN 970-10-6104-7 - Chiavenato Idalberto
- Chiavenato, I. (2017). Planeación estratégica: Fundamentos y aplicaciones. In S. A. de C. . MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES (Ed.), *Empresarial* (Tercera ed). ISBN 978-1-4562-5663-0
- Chiavenato, I. (2019). Introducción a la teoría general de la administración. In S. A. de C. V. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES (Ed.), *Empresarial* (Décima ed). ISBN 978-1-4562-6982-1 - Chiavenato Idalberto.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1999). El comportamiento humano en el trabajo. In S. A. de C. . McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES (Ed.), *Empresarial* (Cuarta ed). McGraw-Hill. ISBN 970-10-2538-5 - Davis Keith, Newstrom John W.
- De la Puente Ruíz, A. (2017). Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo [UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - FACULTAD DE HUMANIDADES - ESCUELA DE PSICOLOGÍA - TRUJILLO-PERÚ]. In *Tesis*. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/delapunte_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y - De la Puente Ruíz, Alberto
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano. In P. EDUCACIÓN (Ed.), *Empresarial* (Quinta ed). ISBN 978-607-32-0249-7 - Dessler Gary, Varela Juárez Ricardo Alfredo
- Díaz, C., Roncallo, L., López, M., & González, S. (2018). Liderazgo: Consideraciones sobre su Conceptualización, Evolución y Retos ante la Nueva Realidad Organizacional. *Revista de Economía & Administración*, 15(1), 71–88. <https://revistas.uao.edu.co/ojs/index.php/REYA/article/view/47> -ISSN: 1794-7561 - Díaz Sarmiento Claudia, Roncallo Lafont Laura, López Lambraño Mariangela, González Barranco Saúl
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2007a). *La Gestión de los Recursos Humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación* (S. A. U. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA (ed.); Tercera ed). ISBN: 978-84-481-5654-1 - Dolan Simon L., Valle Cabrera Ramón, Jackson Susan E. Schuler RandallS.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2007b). La gestión de los Recursos Humanos. In S. A. U. E. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA (Ed.), *Empresarial* (Tercera ed). ISBN 978-84-481-5654-1
- Estrada, L. (2018). Motivación y emoción. In Fundación Universitaria del Área Andina (Ed.), *Empresarial* (Primera ed). ISBN 978-958-5539-15-0 - Estrada Laura
- Ferrer, R. (2015). La influencia del factor humano, el liderazgo y la cultura de las

- organizaciones en los procesos de implementación y gestión del cambio organizacional. *Revista Internacional de Investigación En Ciencias Sociales*, 11(1), 102–114. <https://doi.org/10.18004/riics.2015.julio.102-114> - ISSN (Impresa) 2225-5117 - Ferrer Dávalos Raúl Marcelo
- Finol, M. y Vera, J. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Revista científica Mundo Recursivo*, 3(1), 1-24. Recuperado de <https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/38>
- Fontalvo, T., Quejada, R., & Puello, J. (2011). La comunicación organizacional como agente dinamizador de la mejora continua en los sistemas de gestión. *Revista Encuentros, diciembre(2)*, 147–160. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476655976011> - ISSN 1692-5858 - Fontalvo Herrera Tomás José, Quejada Raúl, Puello Payares Joaquín Guillermo
- García-Guilianny, J., Paz, A., & Cantillo, N. (2019). Estrategias y habilidades para la competitividad: caso de pymes del sector construcción en Barranquilla. *Revista AGLALA*, 10(1), 312–339. <https://doi.org/10.22519/22157360.1349> - ISSN 2215-7360 - García Guilianny Jesús, Paz Marcano Annherys, Cantillo Campo Nair
- García, J. (2012). Comunicación interna y universidad. Una aproximación teórica. *Tesis de Maestría*, 125. <https://idus.us.es/handle/11441/26892> - Garcia Orta Juan
- Godoy, J. (2011). El capital humano en la atención al cliente y la calidad de servicio. *Revista Observatorio Laboral*, 4(8), 23–35. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv4n8/art1.pdf> - ISSN 1856-9099 - Godoy Jenny Najul
- Góngora, N., Nóbile, C., & Reija, L. (2014). Estudio comparativo de la cultura organizacional. *Revista Ciencias Administrativas, julio-dici(4)*, 51–65. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511651380006> - E-ISSN 2314-3738 - Góngora Norberto Hugo, Nóbile Cecilia Inés, Soledad Reija Lucía
- Griffin, R. (2010). Administración. In I. C. Cengage Learning Editores, S.A. de C.V., una compañía de Cengage Learning (Ed.), *Empresarial* (Decima edi). South-Western, Cengage Learning. ISBN-13 978-1-4390-8099-3 - Griffin Ricky W.
- Hellriegel & Slocum. (2009). Comportamiento organizacional. In una C. de C. Cengage Learning Editores, S.A. de C.V. (Ed.), *Empresarial* (Decimasegu). ISBN-13 978-607-481-323-4 - Hellriegel Don, Slocum Jr. John W.
- Jones, G. (2008). *Teoría Organizacional. Diseño y cambio en las Organizaciones* (PEARSON EDUCACIÓN (ed.); Quinta edi). ISBN: 970-26-1283-7 - JONES, GARETH R.
- Jones, G., & George, J. (2010). *Administración contemporánea* (McGraw-Hill Companies (ed.); Sexta edic). ISBN: 978-607-15-0292-6 - Jones Gareth R., George Jennifer M.
- Lozano, L. (2007). El talento humano, una estrategia de éxito en la empresas culturales. *EAN Revista Escuela de Administración de Negocios, mayo-agost(60)*, 147–164.

- <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20606008> - ISSN 0120-8160 - Lozano Correa Luz Janeth
- Madrigal, B. (2009a). Habilidades directivas. In S. A. de C. V. A. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES (Ed.), *Empresarial* (Segunda ed). ISBN 13-978-970-10-6875-5 - Madrigal Torres Berta E.
- Madrigal, B. (2009b). Habilidades directivas. In S. A. de C. . McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES (Ed.), *Empresarial* (Segunda ed). ISBN 13: 978-970-10-6875-5 - Madrigal Torres Berta T.
- Martos, R. (2009). Cultura Corporativa : Misión, Visión y Valores en la Gestión Estratégica de las empresas del sector de la Automoción en España [UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA - DEPARTAMENT D'ORGANITZACIÓ D'EMPRESSES]. In *Tesis Doctoral*. <http://hdl.handle.net/2117/94094> - ISBN 9788469331842 - Martos Calpena Ramón
- Mateo, M. (2001). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. *Proyecto Social: Revista de Relaciones Laborales*, 9, 163–184. ISSN 1133-3189 - Mateo Soriano Mariano
- Mazzucato, M. (2019). *El valor de las cosas. Quién produce y quién gana en la economía global* (S. A. U. Penguin Random House Grupo Editorial (ed.); Primera ed). ISBN 978-84-306-2213-9
- Mejía-Giraldo, A., Bravo-Castillo, M., & Montoya-Serrano, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Revista Ingeniería Industrial*, 34(1), 2–11. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433593002> - ISSN 0258-5960 - Mejía-Giraldo Armando,%0ABravo-Castillo Mario,%0AMontoya-Serrano Arturo
- Mejía, A., & Montoya, A. (2010). Capacitación integral del talento humano por competencias, orientada hacia la innovación tecnológica y el mejoramiento productivo : clave para el desarrollo de la competitividad empresarial: modelo para pymes. In Editorial Bonaventuriana (Ed.), *Empresarial* (Primera ed). Universidad de San Buenaventura. ISBN 978-958-8436-53-1 - Mejía Giraldo Armando, Montoya Serrano Arturo
- Mendoza, D., López, D., & Salas, E. (2016). Planificación estratégica de recursos humanos: Efectiva forma de identificar necesidades de personal. *Revista Económicas CUC*, 37(1), 61–79. <https://doi.org/10.17981/econcuc.37.1.2016.03> - ISSN 0120-3932 - Mendoza Fernández Darcy, López Juvinao, Danny, Salas Solano Edwin
- Mesino, L. (2009). La globalización económica y sus implicaciones socio-culturales en América Latina. *RCS: Revista de Ciencias Sociales*, XV(1), 126–138. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28011674009> - ISSN 1315-9518 - Mesino Rivero Ledis
- Mondy & Noe. (2005). Administración de recursos humanos,. In PEARSON EDUCACIÓN (Ed.), *Empresarial* (Novena edi). ISBN 970-26-0641-1 - México - Mondy Wayne R., Noe Robert M.

- Moreno, F., & Godoy, E. (2012). El Talento Humano: Un Capital Intangible que Otorga Valor en las Organizaciones. *Daena: International Journal of Good Conscience.*, 7(1), 57–67. ISSN 1870-557X - Moreno Briceño Fidel, Godoy Elsy
- Nazario, R. (2006). Beneficios y motivación de los empleados. *Revista Invenio*, 9(17), 133–145. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87791710> - ISSN 0329-3475 - Nazario Rafael
- Newstrom, J. (2011). Comportamiento Humano en el Trabajo. In S. A. D. C. . McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES (Ed.), *Empresarial* (Tercera ed). ISBN 978-607-15-0613-9 - Newstrom John W.
- Palacios, L. (2016). Direccion Estratégica. In ECOE EDICIONES (Ed.), *Empresarial* (segunda ed). ISBN: 978-958-771-381-7 - Palacios Acero Luis Carlos.
- Palomo, M. (2013). *Liderazgo y Motivación de equipos de trabajo* (ESIC EDITORIAL (ed.); Octava edi). ISBN: 978-84-7356-889-0 - Paolo Vadillo María Teresa.
- Pérez-Montoro, M. (2016). Gestión del conocimiento: orígenes y evolución. *Profesional de La Informacion*, 25(4), 526–534. <https://doi.org/10.3145/epi.2016.jul.02> - eISSN 1699-2407 - Pérez-Montoro Mario
- Pérez, J. (2010). Gestión por procesos. In ESIC EDITORIAL (Ed.), *Empresarial* (Cuarta edi). ISBN 978-84-7356-697-1 - Pérez Fernández de Velasco José Antonio
- Pesántez, R. (2017). El capital humano y su incidencia en la competitividad de la pymes del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca- Ecuador [UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS - FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS - UNIDAD DE POSGRADO - LIMA, PERÚ]. In *Tesis Doctoral*. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/6650> - Pesántez Chica Rosalba Elixzandra
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). Administración. In PEARSON EDUCACIÓN (Ed.), *Empresarial* (Octava Edi). ISBN 970-26-0555-5 - Robbins Stephen P., Coulter Mary
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (PEARSON EDUCACIÓN- México (ed.); Decimosegu). Pearson. ISBN 978-607-32-2767-4 - Robbins Stephen P., Coulter Mary
- Rodríguez, R. (2006). La Cultura Organizacional. Un Potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. *Revista de Psicología de Trabajo y de Las Organizaciones*, 12(22), 1–11.
- Rojas, C. (2013). Satisfacción laboral y el clima organizacional de las principales Universidades SUCREÑAS. *Revista Desarrollo Gerencial*, 5(2), 94–126. <http://portal.unisimonbolivar.edu.co:82/rdigital/desarrollogerencial/index.php/desarrollogerencial/issue/archive> - ISSN 2145-5147 - Rojas Martinez Claudia Patricia
- Sánchez-Sellero, M., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M., & Sanchez-Sellero, F. (2014). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *Revista de Administração de Empresas*, 54(5), 537–547. <https://doi.org/10.1590/S0034->

759020140507 - ISSN 0034-7590 - Sánchez-Sellero María Carmen, Sánchez-Sellero Pedro, Cruz-González María Montserrat, Sánchez-Sellero Francisco Javier

Sandoval-Ramos, S., Armijos-Romero, D., & Gonzalez-Caraguay, K. (2018). La comunicación del talento humano en la productividad empresarial. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 167–175. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.760> - ISSN 2477-9024 - Sandoval Ramos Segundo José, Armijos Romero David Alejandro, González Caraguay Karen Gabriela

Valera, R. (2013). Administración de la compensación: Sueldos, Salarios y Prestaciones. In PEARSON EDUCACIÓN (Ed.), *Empresarial* (Segunda ed). ISBN 978-607-32-1586-2 - Varela Juárez Ricardo

Vasquez, G., Parrales, D., & Morales, V. (2021). Proceso administrativo: factor determinante en el desarrollo organizacional de las mipymes. *Revista Publicando*, 8(31), 258–278. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2249>

Zambrano, O., & Almeida, O. (2018). Mejora continua en productividad organizacional y su impacto en colaboradores. Colombia, 2017. *Revista Desarrollo Gerencial*, 10(2), 83–102. <https://doi.org/10.17081/dege.10.2.3033> - Zambrano Valdivieso Oscar, Almeida Salinas Orlando