
ARTICULO DE REVISIÓN

La importancia de la gestión de personal en el sector microfinanciero en el periodo 2019-2023: Una revisión a la literatura

Importance of personnel management in the microfinance sector in the period 2019-2023: A review of the literature

Diaz Rios Koky Paola

Universidad César Vallejo

<https://orcid.org/0000-0002-1341-4320>

Tapullima Sinarahua Rolan Fernando

Universidad César Vallejo

<https://orcid.org/0000-0002-5251-4535>

Recibido: 09/07/2023

Revisado: 07/08/2023

Aceptado: 24/08/2023

Publicado: 30/09/2023

Correspondencia:

Correo electrónico: kodiazri@ucvvirtual.edu.pe



Resumen

El presente artículo de revisión bibliográfica tuvo como objetivo principal presentar un análisis de la gestión de personal en el sector micro financiero en el periodo del 2019-2023, además, corresponde a la revisión sistémica de la literatura. Esta investigación se realizó por medio de la búsqueda de artículos e investigaciones científicas las cuales fueron extraídas de Scopus, Ebsco, Scielo y Dialnet. Para el adecuado procesamiento de información, se usaron los siguientes criterios: 1. Proceso de selección donde se emplearon términos claves como gestión de recursos humanos en bancos, gestión del talento humano en las microfinancieras, personnel management, human resource management y talent management para detectar investigaciones relevantes y proceder a la exclusión entre sí. 2. Proceso de clasificación y extracción, donde se constató la calidad de redacción y evaluó el aporte con el tema de estudio considerando su título de investigación, resumen y palabras claves. 3. Proceso de inclusión. Luego de haber seleccionado y clasificado los artículos científicos se procedió a realizar una lectura rápida para a partir de ello constatar su idoneidad y detallar la información seleccionada a través de tablas. Concluyendo que, la adecuada gestión del personal dentro de las microfinancieras trae consigo múltiples ventajas que van desde el crecimiento organizacional, la eficiencia operativa hasta el mayor posicionamiento en el mercado.

Palabras clave: Gestión de personal; empresas; personas; clientes; servicio

Abstract

The main objective of this bibliographic review article was to present an analysis of personnel management in the microfinance sector in the period 2019-2023, in addition, it corresponds to the systemic review of the literature. This research was carried out through the search for articles and scientific research which were extracted from Scopus, Ebsco, Scielo and Dialnet. For the proper processing of information, the following criteria were used: 1. Selection process where key terms such as human resource management in banks, human talent management in microfinance institutions, personal management, human resource management and talent management were used to detect relevant investigations and proceed to the exclusion of each other. 2. Classification and extraction process, where the quality of writing was verified and the contribution to the study topic was evaluated considering its research title, abstract and keywords. 3. Inclusion process. After having selected and classified the scientific articles, a quick reading was carried out to verify their suitability and detail the selected information through tables. Concluding that, the adequate management of personnel within microfinance institutions brings with it multiple advantages that range from organizational growth, operational efficiency to greater positioning in the market.

Key words: Personnel management; companies; people; customers; service.

Introducción

La gestión de personal se configura como uno de los elementos primordiales que propicia la obtención de resultados exitosos dentro de las entidades del sector microfinanciera, no obstante, a nivel internacional son pocas las investigaciones que se han realizado en torno a esta variable y enfocadas en este sector lo que ha generado que coexistan vacíos que entorpezcan su adecuado desarrollo y profesionalización. Bajo este preámbulo, de acuerdo a los estudios encontrados en los principales buscadores de artículos científicos como son Scielo, EbscoHost, Scopus y Dialnet se evidencia que la tecnología repercute de forma especial en el ámbito financiero esto ha ocasionado que la manera de gestionar al talento humano cambie de manera trascendental provocando que la plantilla de fuerza laboral se vea ampliamente reducida en los últimos 5 años, este factor a su vez ha ocasionado cambios en la búsqueda de los perfiles competitivos profesionales y a desencadenado en medidas alternas para reclutar y seleccionar.

El panorama que se vive en el sector microfinanciero dentro del campo nacional no es diferente y se evidencia que las investigaciones que sean efectuado en torno a la gestión de personas son aún escasas, dejando entrever que existen gran desinterés por conocer las modalidades, formas, herramientas, praxis y estrategias que desarrollan los líderes empresariales para orientar y administrar al personal. Los estudios analizados dan cuenta que en los últimos cinco años se ha vivido un cambio tecnológico revolucionario que ha transformado la manera de operar de las empresas microfinancieras, lo cual además ha traído grandes cambios en las necesidades de los usuarios. El sector financiero y bancario en el Perú se ha visto obligado a adquirir nuevas herramientas tecnológicas para ofrecer a sus clientes una mejor calidad de servicio y de esta manera atender de forma oportuna a sus requerimientos, no obstante, este factor no lograría los cambios que se requieren si no se apoyarían del talento humano para lograrlo.

El panorama que envuelve al rubro microfinanciero dentro del campo regional y local presenta similitud con lo descrito los párrafos anteriores y aunque sean pocos a los hallazgos encontrados en relación al tema, es de suma importancia en la medida que ayudara a mejorar la gestión del personal en estas empresas y así estas puedan incrementar sus márgenes de rentabilidad y por ende ser sostenibles en el tiempo, es importante destacar que un ámbito relevante que existe en torno a este tipo de empresas es que debería existir mayor inversión de capital y tiempo entre los lazos que coexisten entre el talento humano y el uso de la tecnología, ya que ambos se configuran como elementos destacables que permiten atender a las exigencias de los usuarios. En concordancia con lo expuesto, se tuvo como interrogante ¿Qué se conoce de la gestión de

personal en el sector micro financiero en los últimos 5 años? Además, se tuvo el objetivo general que estuvo abogado a presentar un análisis de la gestión de personal en el sector micro financiero en el periodo del año 2019-2023.

Metodología

El artículo corresponde a la revisión sistemática de la literatura científica misma que según Huairé (2019) es entendida como una forma de investigación tuvo como finalidad recopilar y proporcionar un resumen sobre un tema específico a partir de estudios realizados. Con este artículo, además, se pretendió realizar un bosquejo acerca de cómo se desenvuelve la gestión de personal dentro del rubro financiero.

Para el adecuado procesamiento de información, se usaron los siguientes criterios: 1. Proceso de selección. Se emplearon palabras claves en los principales buscadores como son: gestión de personas en las pymes, gestión de personal en el sector financiero, gestión de recursos humanos en bancos, gestión del talento humano en las microfinancieras, personnel management, human resource management y talent management para detectar investigaciones relevantes y proceder a la exclusión entre sí. 2. Proceso de clasificación y extracción. Los artículos científicos encontrados en la base de datos fueron: Scopus 37, Dialnet: 26, Scielo: 32 y EbscoHost: 28. De esta cantidad se fueron excluyendo ciertas investigaciones considerando su título de investigación, resumen y palabras claves; además, se constató la calidad de redacción y evaluó el aporte con el tema de estudio. De esta forma, se escogieron 34 artículos de los cuales: 11 son de Scopus, 11 de Dialnet, 8 de Scielo y 4 EbscoHost, mismos que fueron posteriormente descargados para proceder a citar conforme a la norma APA. 3. Proceso de inclusión. Luego de haber seleccionado y clasificado los artículos científicos se procedió a realizar una lectura rápida para a partir de ello constatar su idoneidad y detallar la información seleccionada a través de tablas

Tabla 1

Total de artículos seleccionados de las bases de datos

N°	Base de datos	Título	Año
1	Scopus	Analysis of enterprise personnel innovative potential in the system of management (Adamenko et al., 2021).	2021
2	Scopus	Human resources management of the	2021

		civilian administrative personnel of the education department Lima, Perú (Gutiérrez-Yactayo et al., 2021).	
3	Scopus	Social Economy Values: Human Resource Management and Sustainability (Rincón-Rodán et al., 2021).	2021
4	Scopus	Organizational development interventions in personnel management in the company “hacienda la Beatriz” (Torres-Merlo et al., 2021).	2021
5	Scopus	Human resource management practices and innovation in Colombian firms (Costamagna et al., 2022).	2022
6	Scopus	Improve the competitive advantage through human resources management practices in the iraqi banking sector (Abunaila y Kadhim, 2022).	2022
7	Scopus	Human Resources Analytics: A systematic Review from a Sustainable Management Approach (Álvarez-Gutiérrez et al., 2022).	2022
8	Scopus	Impact of human capital management on organizational performance with the mediation effect of human resource analytics (Kiran et al., 2022).	2022
9	Scopus	Necessary actions to improve the cause-effect relationship between investment in human resources management practices and motivation in the Company (Rodríguez-Sánchez, 2020).	2020
10	Scopus	Redesign of processes for human resource management in a business solutions Company (Suárez-Torres et al., 2020).	2020

11	Scielo	Desarrollo del talento humano para líderes de la gerencia financiera del servicio integrado de administración tributaria (Arenas-Falótico y Bayon, 2021).	2021
12	Scielo	Gestión de administración de los recursos humanos (Armijos-Mayon et al., 2019).	2019
13	Scielo	Competency-Based Management for Organizational Development at Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Castillo-Arias, 2021).	2021
14	Scielo	Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico (Ramírez et al., 2019).	2019
15	Scielo	Desafíos de la gestión del talento humano en tiempos de pandemia covid 19 (Reyes-Pérez et al., 2021).	2021
16	Scielo	Talento humano y la gestión del conocimiento en las microempresas (Alcívar-Mero et al., 2021).	2020
17	Scielo	El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes (Silva-Giraldo et al., 2020).	2020
18	Scielo	Model for generating value through intellectual capital in technology-based software companies (Lanzas-Duque, 2020).	2020
19	EbscoHost	Gestión de Talento Humano para la mejora laboral en el Banco Solidario (Castro-Vivar et al., 2020).	2020
20	EbscoHost	Analysis of talent management according to its dimensions and processes. A case study (de la Calle Durán et al., 2020).	2020
21	EbscoHost	La gestión del talento humano y su	2021

		influencia en la productividad de la organización (Díaz-Muñoz y Quintana-Lombeida, 2021).	
22	EbscoHost	Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil (Paredes-Floril y Bustamanate-Villegas, 2021).	2021
23	EbscoHost	Human resource management in Colombia: Level of development of the function and its practices (Vivares y Naranjo, 2023).	2023
24	EbscoHost	Role of the human talent in the public organizations (Mendoza-Mera et al., 2023).	2023
25	EbscoHost	Global Talent Management in a Multinational Company in the Automotive Sector (Vázquez y Sunye, 2021).	2021
26	Dialnet	Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales (Álvarez-Panta, 2021).	2021
27	Dialnet	La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo (Cabezas-Ramos y Brito-Aguilar, 2021).	2021
28	Dialnet	Gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del Banco de la Nación (Valenzuela-Tasayco, 2022).	2022
29	Dialnet	Administración eficiente del talento humano para la mejora competitiva de las empresas (Hernández-Celis et al., 2022).	2022
30	Dialnet	Clima organizacional en la gestión del Talento Humano de las Instituciones Financieras (Cedeño-Macias y Zambrano-	2021

		Zambrano, 2021).	
31	Dialnet	El talento humano, factor clave para la gestión organizacional en Instituciones de intermediación financiera (Lema-Guiracocha et al., 2019).	2019
32	Dialnet	La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas (Gaspar-Castro, 2021).	2021
33	Dialnet	Plan de sucesión de personas en empresas del sector financiero en Brasil (Ferreira-da Costa et al., 2019).	2019
34	Dialnet	El capital humano como generador de valor financiero en las PYMES (Pérez-Hasbun, 2019).	2019

Nota. Agrupación de artículos elegidos por los investigadores. Tomado de las bases de datos Scopus, scielo, Ebsco, Dialnet periodo 2019 -2023

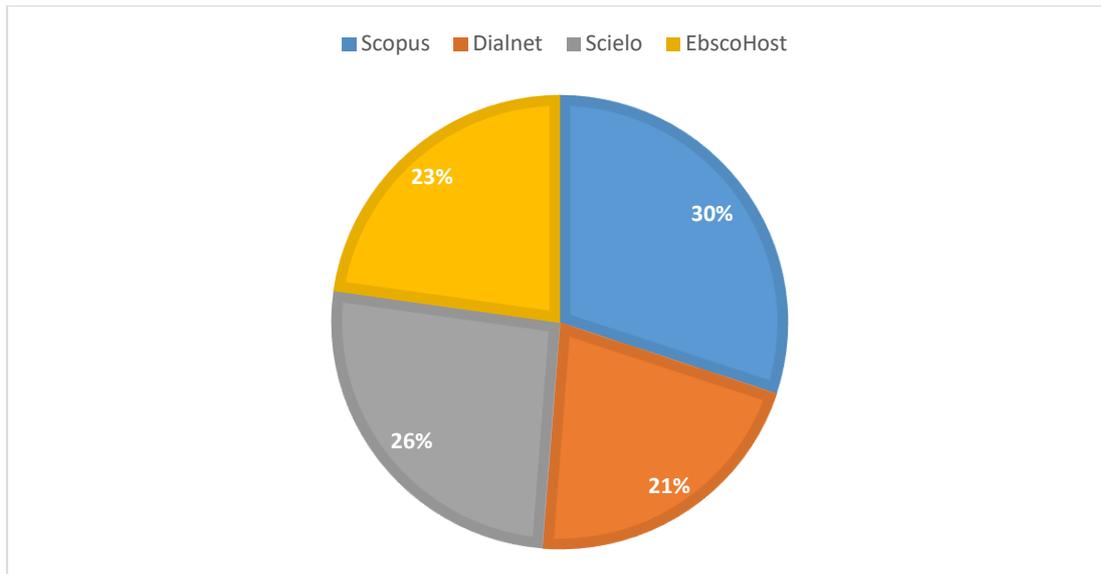
En la presente tabla se clasifican 34 artículos científicos finales seleccionados en consideración a la base de datos, título y año, los cuales 11 son de Scopus, 11 de Dialnet, 8 de Scielo y finalmente 4 EbscoHost.

Resultados

Para una mejor síntesis de los resultados, se puede apreciar el gráfico que consolidó el total de artículos científicos encontrados en las diversas bases de datos tales como: Scopus, Dialnet, Scielo y EbscoHost.

Figura 1

Total de artículos encontrados en cantidades porcentuales por cada una de las bases de datos

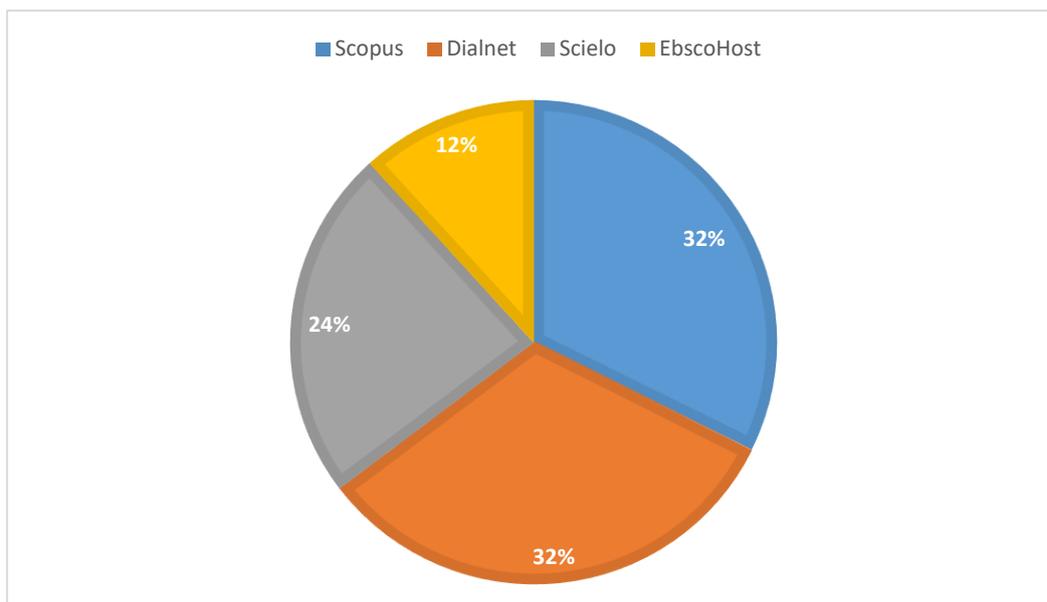


Nota. Total de artículos científicos encontrados por los autores por cada base de datos. Tomado de las bases de datos Scopus, scielo, Ebsco, Dialnet periodo 2019 -2023

La figura anterior muestra el total de artículos encontrados a nivel porcentual respecto a cada base de datos para Scopus se tiene un porcentaje de 30%, en tanto para Dialnet 21%, Scielo 26% y finalmente EbscoHost 23%.

Figura 2

Total de artículos seleccionados en cantidades porcentuales por cada una de las bases de datos



Nota. Total de artículos científicos seleccionados por los investigadores por cada base de datos. Tomado de las bases de datos Scopus, scielo, Ebsco, Dialnet periodo 2019 -2023

La figura anterior muestra el total de artículos seleccionados en términos porcentuales luego de realizar el proceso de depuración por cada base de datos Scopus 32%, en tanto para Dialnet 32%, Scielo 24% y finalmente EbscoHost 12%.

Como parte de los resultados además se muestra el detalle del total de los artículos incorporados en la presente revisión considerando la fuente de donde se deriva.

Tabla 2

Clasificación de artículos por año

Año	Cantidad de artículos	Porcentaje
2019	6	18%
2020	7	20%
2021	13	38%
2022	6	18%
2023	2	6%
Total	34	100%

Nota. Agrupación de artículos elegido por los investigadores. Tomado de las bases de datos Scopus, scielo, Ebsco, Dialnet periodo 2019 -2023

En la presente tabla se llevó a cabo la clasificación de los artículos científicos seleccionados en consideración al año con sus respectivos datos porcentuales de los cuales en el año 2021 se obtuvo un mayor porcentaje con 38% de artículos científicos publicados, seguido del año 2020 con 20%, 2022 con 18%, 2019 con 18% y finalmente el 2023 con 6%.

Tabla 3

Clasificación de los artículos por la revista donde se publicaron

Revista	Cantidad de artículos	Porcentaje
Estudios de Economía Aplicada	1	2.9%
Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología	1	2.9%
Universidad y sociedad	4	11.7%
Revista Científica Horizonte Empresarial	1	2.9%
Estudios Gerenciales	1	2.9%

Revista Tzhoecoen	1	2.9%
Polo del conocimiento	2	5.8%
Industria Data	1	2.9%
Telos: revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales	2	5.8%
Revista Sendas	1	2.9%
Cuadernos de administración	1	2.9%
593 Digital Publisher CEIT	1	2.9%
Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales	1	2.9%
Revista Dominio de las Ciencias	1	2.9%
Tecno Humanismo. Revista Científica	2	5.8%
Revista Arbitrada Interdisciplinaria	1	2.9%
Koinonía		
Revista Avances	1	2.9%
International Journal of Organizations	3	8.8%
Revista Podium	1	2.9%
Información tecnológica	2	5.8%
Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	2	5.8%
Academia Revista Latinoamericana de Administracion	2	5.8%
Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	1	2.9%
Total	34	100%

Nota. Agrupación de artículos elegido por los investigadores. Tomado de las bases de datos Scopus, scielo, Ebsco, Dialnet periodo 2019 -2023

En la presente tabla se clasificaron los artículos científicos que han sido elegidos en función a la revista de publicación considerando su valor porcentual, la revista Universidad y sociedad obtuvo el mayor porcentaje con 11.7% de publicaciones, continuando las revistas de International Journal of Organizations con 8.8%, revista científica horizonte empresarial con 6.6%, estudios gerenciales con 6.6%, revista Tzhoecoen con 6.6%, polo del conocimiento con

6.6%, Industria Data con 6.6%, revista de estudios interdisciplinarios en ciencias sociales 6.6%, revista sendas con 6.6%, cuadernos de administración con 6.6%, 593 Digital Publisher CEIT con 6.6%, Tecno Humanismo. revista Científica con 5.8%, información tecnológica con 5.8%, revista de psicología del trabajo y de las organizaciones con 5,8%, academia revista latinoamericana de administración con 5.8%, estudios de economía aplicada con el 2.9%, revista del centro de investigación de ciencias administrativas y gerenciales con 2.9%, revista Dominio de las Ciencias con 2.9%, revista arbitrada interdisciplinaria Koinonía con 2.9%, revista avances con 2.9%, revista podium con 2,9%, revista de psicología del trabajo y de las organizaciones con 2.9%, y por último, revista interdisciplinaria de humanidades, educación, ciencia y tecnología con 1%.

Tabla 4

Clasificación de los artículos por palabras claves relacionadas

Palabras claves	Cantidad de artículos	Porcentaje
Gestión de personas en las pymes	6	18%
Gestión de personal en el sector financiero	7	20%
Gestión de recursos humanos en bancos	9	26%
Gestión del talento humano en las microfinancieras	5	15%
Personnel management	3	9%
Human resource management	2	6%
Talent management	2	6%
Total	34	100

Nota. Agrupación de artículos elegido por los investigadores. Tomado de las bases de datos Scopus, scielo, Ebsco, Dialnet periodo 2019 -2023

En la presente tabla se muestran los artículos científicos elegidos de acuerdo a la palabra clave en función a su valor numérico porcentual, la palabra clave que mayor coincidencia tuvo dentro de las bases de datos es gestión de recursos humanos en bancos con el 26%, seguido de gestión de personal en el sector financiero con 20%, gestión de personas en las pymes con 18%, Gestión del talento humano en las microfinancieras con 15%, personnel management con 9%, human resource management 6% y talent management 6%.

Tabla 5

Clasificación de los artículos por sector

Sector	Artículos	Porcentaje
Financiero	12	35%
Servicios	5	15%
Industrial	6	18%
Comercio	7	21%
No especificado	4	11%
TOTAL	34	100%

Nota. Agrupación de artículos elegido por los investigadores. Tomado de las bases de datos Scopus, scielo, Ebsco, Dialnet periodo 2019 -2023

En la presente tabla se evidencian los artículos científicos seleccionados en base al sector al que pertenecen considerando, además, el valor porcentual, el sector que posee mayor coincidencia es el financiero con 35%, seguido de comercio 21%, industrial 18%, servicios 15% y no especificado con 15%.

Discusión

En este trabajo se encontraron diversos temas relacionados con el sector financiero de los cuales diversos autores tomaron la terminología de gestión de recursos humanos en bancos para desarrollar sus temas de estudio. Las palabras claves utilizadas fueron gestión de personas en las pymes, gestión de personal en el sector financiero, gestión del talento humano en las microfinancieras, personnel management, human resource management y talent management. De acuerdo con la revista Universidad y Sociedad se puede evidenciar que hay evidencia de un vínculo significativo entre la gestión de personal y el desarrollo de las entidades puesto que las empresas financieras pueden adquirir mayor nivel de competitividad y crecimiento en el mercado gracias al desenvolvimiento oportuno de la fuerza laboral en su respectivo puesto de trabajo, lo cual además genera un mayor nivel de rendimiento laboral y productividad (Castillo, 2021) (Álvarez, 2021) (Cabezas et al, 2021). De igual manera, las publicaciones efectuadas por Telos: revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, Polo del conocimiento y Academia Revista Latinoamericana de Administracion saltan a la luz que la variable a investigar en las pymes y bancos se encuentra en una escala medio-alto esto a causa de la

vertiginosidad laboral y el crecimiento acelerado (Diaz y Quintana, 2021) (Vivares, 2023) y (Armijos et al, 2019). Por otro lado, los estudios de las revistas *International Journal of Organizations*, *Información tecnológica* y revista *Podium* muestran que, pese a existir lineamientos que pautan la gestión de personal dentro de las empresas microfinancieras y pymes aún no se logran conseguir los resultados esperados, ya que se presenta un alto índice de ausentismo y a la vez rotación laboral pues los colaboradores no se sienten comprometidos con el alcance de los fines y resultados que se planifican a nivel global (Torres et al, 2021) (Castro et al, 2020). Además, se puede decir que dicha investigación contribuye a la comunidad científica en la medida que se brinda una investigación más y a la vez, ayudara a que el rubro microfinanciera implemente mejores estrategias, asimismo se menciona que se tuvo limitaciones en cuanto a la búsqueda de información actualizada y ejecutada en el rubro.

Conclusiones

Por otro lado, la emisión de las conclusiones corresponde al objetivo general que fue presentar un análisis de la gestión de personal en el sector micro financiero en el periodo del 2019-2023: Las investigaciones que existen en el rubro científico respecto a la variable gestión del personal son diversos cuyos autores brindan diferentes panoramas y definiciones acerca del tema, en ese marco es importante llevar a cabo un análisis exhaustivo de acuerdo al contenido y al título que posee cada artículo científico. En ese orden de ideas luego de haber analizado los datos publicados en los últimos 5 años se logra concluir a manera general que, la adecuada gestión del personal dentro de las microfinancieras trae consigo múltiples ventajas que van desde el crecimiento organizacional, la eficiencia operativa hasta el mayor posicionamiento en el mercado, no obstante, para que esta sea aplicada de manera correcta es necesario que se defina con antelación políticas de trabajo que garanticen el dinamismo del personal respecto a sus conocimientos, habilidades, capacidades, técnicas y motivaciones.

Bibliografía

Abunaila, A.S.H. y Kadhim, S.M. (2022). Improve the competitive advantage through human resources management practices in the iraqi banking sector. *International Journal of Professional Business Review*, 7 (6), 1-27. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2022.v7i6.e891>

- Adamenko, M., Zinchenko, O., Kesy, M., Pohrebniak, A., Redko, K. (2021). Analysis of enterprise personnel innovative potential in the system of management. *Estudios de Economía Aplicada*, 39 (7),12. <https://doi.org/10.25115/eea.v39i7.4986>
- Alcívar-Mero, M. J., Alarcón-Chávez, C. R. y Ferrin-Schettini, H. M. (2020). Talento humano y la gestión del conocimiento en las microempresas. *Revista Podium*. 37, 71-88. <http://dx.doi.org/10.31095/podium.2020.37.6>
- Álvarez-Gutiérrez, F.J., Stone, D.L., Castaño, A.M., García Izquierdo, A.L. (2022). Human Resources Analytics: A systematic Review from a Sustainable Management Approach. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 38 (3), 129-147. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a18>
- Álvarez-Panta, A. J. (2021). Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 3(2), 14. DOI 10.35381/cm.v7i2.562
- Arenas-Falótico, A. J. y Bayón, P. (2021). Desarrollo del talento humano para líderes de la gerencia financiera del servicio integrado de administración tributaria. *Revista razón crítica*, (10), 275-293. <https://doi.org/10.21789/25007807.1682>
- Armijos-Mayon, F. B., Bermúdez-Burgos, A. I. y Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 8. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Cabezas-Ramos, C. B. y Brito-Aguilar, J. G. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del conocimiento*, 6(1), 20. DOI: 10.23857/pc.v6i1.3296
- Castillo-Arias, L. F. P. (2021). Competency-Based Management for Organizational Development at Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Industria Data*, 24(1), 12. <https://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i1.16287>
- Castro-Vivar, K. V., Luna Altamirano, K. A. y Erazo Alvarez, J. C. (2020). Gestión de Talento Humano para la mejora laboral en el Banco Solidario. *Telos: revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22 (1), 21. <https://doi.org/10.36390/telos221.13>

- Cedeño-Macias, M. J. y Zambrano-Zambrano, E. J. (2021). Clima organizacional en la gestión del Talento Humano de las Instituciones Financieras. *Revista Dominio de las Ciencias*, 7(5), 509-523. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i5.2265>
- Costamagna, R., Idrovo Carlier, S., Mendi, P. y Rodriguez, A. (2022). Human resource management practices and innovation in Colombian firms. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, 35 (4), 458-481. DOI: 10.1108/ARLA-06-2021-0112
- de la Calle Durán, M. C., García-Muiña, F. E. y Alonso-Osuna, A (2020). Analysis of talent management according to its dimensions and processes. A case study. *Cuadernos de administración*, 33, 24. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao33.agtfdp>
- Diaz-Muñoz, G. A. y Quintana-Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, 22(1), 20. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=3dda49c3-e443-4695-8f47-fdf8a7bf9ac3%40redis>
- Ferreira-da Costa, C. E., Rituay-Trujillo, P. A., Campos-Trigoso, J.A., De Oliveira, M. E. (2019). Plan de sucesión de personas en empresas del sector financiero en Brasil. *Revista de ciencias sociales*, 25(4), 209-219. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7202010.pdf>
- Gaspar-Castro, M. F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del conocimiento*, 6(8), 318-329. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i8>
- Gutiérrez-Yactayo, D. V., Aguilar Pawelczy, C. A., Hanco Cahuana, L. E., Carrillo Vásquez, E. R. y Macazana Fernández, D. M. (2021). Human resources management of the civilian administrative personnel of the education department of the central military hospital Lima, Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(S3),10. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85120829440&origin=inward&txGid=e141d74e0fc160ca436d520c8c6e8f10>

- Hernández-Celis, D., Guardia-Huamani, E. J., Hernandez-Celis, J. P. y Hernández Vallejos, A. R. (2022). Administración eficiente del talento humano para la mejora competitiva de las empresas. *Tecnohumanismo*, 2(4), 79–103. <https://doi.org/10.53673/th.v2i4.184>
- Huaire Inacio, E. (2019). *Método de investigación*. Material de clase. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>
- Kiran, V.S., Shanmugam, V., Raju, R.K. y Kanagasabapathy, J.R. (2022). Impact of human capital management on organizational performance with the mediation effect of human resource analytics. *International Journal of Professional Business Review*, 7 (3), 218-225. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2022.v7i3.0667>
- Lanzas-Duque, A. M. (2020). Model for generating value through intellectual capital in technology-based software companies. *Contaduría y Administración*. 65 (2), 1-24. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1897>
- Lema-Guiracocha, P. E., Erazo-Álvarez, J. C. y Narváez-Zurita, C. I. (2019). El talento humano, factor clave para la gestión organizacional en Instituciones de intermediación financiera. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(1), 349-375. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i1.461>
- Mendoza-Mera, A., Plua-Parrales, N. y Chiquito-Tigua, G. P. (2023). Role of the human talent in the public organizations. *Revista Avances*. 25(1), 20-34. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=933d6f7b-abe0-4044-b1a8-08d219a268bf%40redis>
- Paredes-Floril, P. R. y Bustamanate-Villegas, J. J. (2021). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil. *Journal of the Academy*, 45, 18. <https://doi.org/10.47058/joa5.4>
- Pérez-Hasbun, D. C. (2019). El capital humano como generador de valor financiero en las PYMES. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 16(1), 115-142. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6844339.pdf>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G. y Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*. 30 (6), 167-176. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

- Reyes-Pérez, M. D., Gómez-Fuentes, A. y Ramos-Farroñán, E. V. (2021). Desafíos de la gestión del talento humano en tiempos de pandemia covid 19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 5. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-232.pdf>
- Rincón-Rodán, F. y López Cabrales, A. (2021). Social Economy Values: Human Resource Management and Sustainability. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (102), 27. DOI: 10.7203/CIRIEC-E.102.18291
- Rodríguez-Sánchez, J. L. (2020). Necessary actions to improve the cause-effect relationship between investment in human resources management practices and motivation in the Company. *Información Tecnológica*, 31 (2), 207-220. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>
- Silva-Giraldo, C. A., Dugarte-Mendoza, J. S. y a Rueda-Mahecha, Y. M. (2020). El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes. *Revista EAN*, (89), 20. <https://doi.org/10.21158/01208160.n89.2020.2814>
- Suárez-Torres, B.L., Celis-Soberon, G. y Vergara-Castro, A.A. (2020). Redesign of processes for human resource management in a business solutions Company. *Proceedings of the LACCEI international Multi-conference for Engineering, Education and Technology*, 27(31), 1-9. <http://dx.doi.org/10.18687/LACCEI2020.1.1.146>
- Torres-Merlo, O.X., Romero Terán, M.A. y Castro Quilca, M.V. (2021). Organizational development interventions in personnel management in the company “hacienda la Beatriz”. *Universidad y Sociedad*, 13 (S3), 7. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85120625658&origin=inward&txGid=30bdf62d35ee8aa7339e74081ea0fed5>
- Valenzuela-Tasayco Y. A. (2022). Gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del Banco de la Nación. *TecnoHumanismo. Revista Científica*, 2(9)- 1-15. <https://doi.org/10.53673/jb.v1i2.9>
- Vázquez, M. y Sunyer, A. (2021). Global Talent Management in a Multinational Company in the Automotive Sector. *International Journal of Organizations*, (27). 111-135. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=558a9660-24fc-4f76-9d3d-15f80e8d540e%40redis>

Vivares, J.A. y Naranjo, C. J. (2023). Human resource management in Colombia: Level of development of the function and its practices. *Estudios Gerenciales*, 39(166), 17. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2023.166.5521>