

Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica, Pilar, Paraguay.
ISSN en línea 23005-2599, abril-junio 2024,
Volumen 4, Número 2.

DOI: <https://doi.org/10.61384/r.c.a.v4i2>

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LAS MICROFINANZAS DE LAS MICROEMPRESAS DEL DISTRITO 2 DE MANABÍ

*Human Talent Management and Microfinance of
Microenterprises in District 2 of Manabí*

Karla Zulay Zambrano Roca

Investigador Independiente, Ecuador

Carlos Arturo Monar Merchán

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador



E. COUTURE
INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO



Estudios y Perspectivas

Revista Científica Multidisciplinar



DOI: <https://doi.org/10.61384/r.c.a.v4i2.280>

Gestión del Talento Humano y las Microfinanzas de las Microempresas del Distrito 2 de Manabí

Karla Zulay Zambrano Roca

karlazam2009@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0979-8149>

Investigador Independiente

Ecuador

Carlos Arturo Monar Merchán

carlos.monar@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-8639-0964>

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Ecuador

RESUMEN

Las microempresas son fuentes generadoras de empleo que dinamizan la economía de un país; los evidentes problemas de gestión, crecimiento y desarrollo, la presencia de talento humano no calificado, poco acceso al crédito, informalidad, gestión administrativa especializada y pocas políticas de fomento; reduce el nivel de ventas, productividad y rentabilidad. El objetivo de esta investigación es relacionar la gestión del talento humano con las microfinanzas de estas pequeñas microempresas; por tal razón, la investigación tiene un enfoque mixto, a un nivel descriptivo; para esto se utilizaron los métodos bibliográfico, documental, deductivo e inductivo; además, se utilizaron las técnicas de opinión de expertos realizadas en sus publicaciones, que con tribuyeron en las valiosas conclusiones, la oportunidad de contrastar los resultados y los conocimientos y teorías anteriores. Los resultados se destacan limitaciones en la gestión del talento humano (GTH), por la forma de llevar a cabo los procesos de selección, capacitación, compensación y retención del talento humano, la nula valoración del capital intelectual como potencial creador de valor y competitividad; también, se estableció la importancia de la relación talento humano y las microfinanzas de estas pequeñas unidades administrativas, considerada como base para la sostenibilidad. Una eficiente gestión del talento humano impacta en los costos (una alta rotación de personal, para reducir costos *per-se*; incurrirá posteriormente en mayores costos, en una curva de aprendizaje, empoderamiento y capacitación). Por tanto, la gestión del talento humano tiene una relación directa en las microfinanzas, el éxito organizacional y creación de valor de las microempresas.

Palabras clave: *Gestión del talento humano, microempresas, microfinanzas, rotación del personal, costos*

Recibido: 20-mayo-2024 / Aprobado: 21-junio-2024

Human Talent Management and Microfinance of Microenterprises in District 2 of Manabí

ABSTRACT

Microenterprises are sources of employment that boost a country's economy; the evident problems of management, growth and development, the presence of unqualified human talent, little access to credit, informality, specialized administrative management and few promotion policies; reduces the level of sales, productivity and profitability. The objective of this research is to relate human talent management to the microfinance of these small companies; For this reason, the research has a mixed approach, at a descriptive level; For this, bibliographic, documentary, deductive and inductive methods were used; In addition, expert opinion techniques carried out in their publications were used, which contributed to the valuable conclusions, the opportunity to contrast the results and previous knowledge and theories. The results highlight limitations in the management of human talent, due to the way of carrying out the selection, training, compensation and retention processes of human talent, the lack of valuation of intellectual capital as a potential creator of value and competitiveness; Also, the importance of the relationship between human talent and microfinance of these small administrative units was established, considered as a basis for sustainability. Efficient human talent management impacts costs (high staff turnover, to reduce costs per se; it will subsequently incur higher costs, in a learning, empowerment and training curve). Therefore, human talent management has a direct relationship with microfinance, organizational success and value creation of microenterprises.

Keywords: *Human talent management, microbusinesses, micromicrofinance, staff rotation, costs*

INTRODUCCIÓN

A principios del siglo XXI, se comienzan con cambios rápidos en todas las organizaciones, principalmente en las microempresas, principalmente en el talento humano, en su manera de administrarlas (Vera & Blanco, 2019). Se concibe al humano como un recurso para ser optimizado constantemente; cuando se da una nueva visión la innovación y competitividad (Correa, 2013); comienza el punto de inflexión cuando aspectos como las capacidades y competencias de estos que trabajan en las microempresas se involucran categóricamente en el crecimiento y desarrollo económico microempresarial (Rodríguez & Álvarez, 2011).

En esa línea, el vocablo utilizado para concebir informe al personal es de talento humano y no como recurso humano (Vallejo, 2015), porque este último reconocía a las personas como una herramienta de trabajo para las microempresas y no como su principal activo; el cual posee habilidades que dinamizan su desarrollo organizacional (Miranda, 2016).

La gestión del talento humano tiene de por medio estrategias para la continuidad y sostenibilidad de estas pequeñas organizaciones, apuesta por el ser humano como fuente de ventaja competitiva sostenible que no son recursos físicos, sino su formación, experticia, pericia y gestión de las personas (Cuesta, 2017).

La eficiente gestión del talento humano es una fortaleza intangibles; en este sentido (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009), manifiesta que el “talento humano conduce necesariamente al capital humano, patrimonio invaluable que reúne un potencial real para alcanzar la competitividad y el éxito”; el conocimiento lo potencia como un capital intelectual, un activo intangible y determinante en la generación beneficios.

De esta manera, ya en Latinoamérica, algunos países como Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, Perú y Venezuela hacen gestión del talento humano, utilizando la estrategia organizacional de motivación, compensación y retención del personal; esto genera un efecto positivo para el cumplimiento de objetivos (Ramírez y otros, 2019).

En el Ecuador, según el Ministerio de Producción Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, las

microempresas representan el mayor número de organizaciones establecidas, según las cifras publicadas en su Boletín de enero 2024, existen más de 1.9 millones de estas. Demostrando ser uno de los sectores productivos más influyentes para la economía (Alcívar y otros, 2020); cuentan con algunos programas de apoyo y financiamiento de instituciones públicas y privadas, pero problemas de informalidad, nula innovación, creatividad, acceso a crédito, acceso a mercados de consumo potenciales, limitados conocimientos para la gestión administrativa y políticas públicas de fomento del país; son causas que contribuyen a su declive y permanente subsistencia en el mercado (Figuerola & Bravo, 2020).

Surge de esta manera, la necesidad de comenzar por una gestión del talento humano frente al crecimiento y desarrollo de sus finanzas, puesto que la manera de sostener un negocio pequeño radica en su gente y la generación de dinero, no solo para subsistir sino ir subiendo de nivel en la economía, educación, experiencia y salarios, con equidad salarial en cuanto a la experiencia que se requiere para el cargo (Torres & Muñoz, 2021). La relación de las microempresas en el día a día con el talento humano es ampliamente reconocida en la literatura, por tal razón una de las especificidades es hacer una reflexión sobre la gestión del talento humano y su relación con las microfinanzas.

Revisión Literaria

Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano tiene varias dimensiones inherentes a la organización de las personas; incluye algunos procesos como: reclutamiento, selección, inducción, contrataciones, preparación de nóminas, registro de asistencia, permisos, vacaciones, evaluaciones de desempeño (Pantoja, 2019). Entre los procesos principales según (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009), tenemos los siguientes:

La gestión del talento humano tiene que ver con la búsqueda de quienes (humanos) deben ocuparse de las tareas y actividades en las microempresas, mediante el reclutamiento ofertan oportunidades de

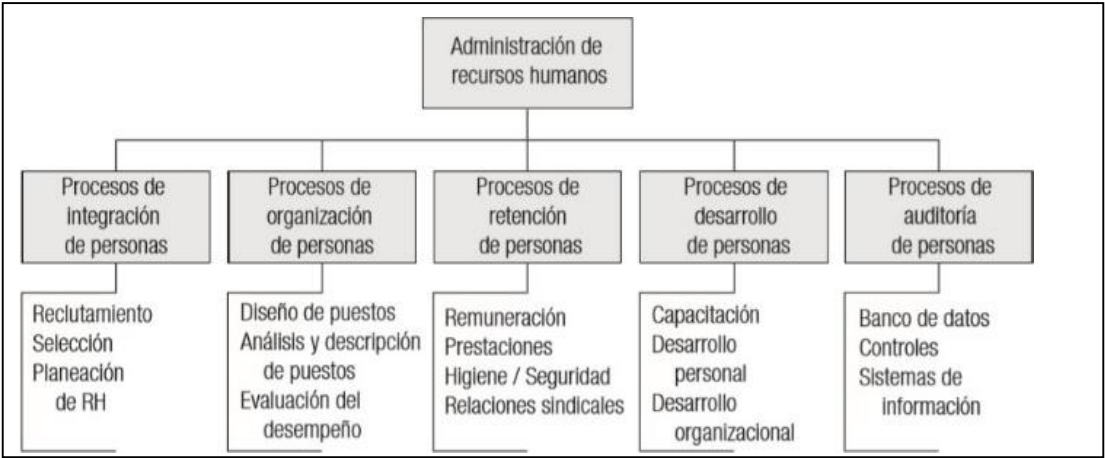
empleo a través de los medios y seleccionan al candidato y lo reclutan a quien cumple con el perfil del puesto vacante. Luego se ordenan a las personas y definen tareas, funciones, competencias que realizará el personal; se delega responsabilidades y delimita funciones, mediante la sensibilización, inducción, diseño de puestos, control y evaluación del desempeño. Se retienen a las personas cuando se les entrega incentivos económicos como remuneración, recompensas, bonos, prestaciones sociales, participación de trabajadores en las utilidades de la microempresas, seguridad legal; y, no económicos, como un óptimo ambiente de trabajo, prestaciones sociales, higiene, seguridad ocupacional, capacitación, desarrollo profesional, proyectos de desarrollo y de comunicación. El proceso de control y evaluación al talento humano es posterior a la ejecución del trabajo, que permite dar el seguimiento a las actividades para retroalimentar aprendizajes y mejorar los resultados (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2020)

Muchos autores coinciden que la gestión del talento humano consiste en “reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas” (Vallejo, 2015), además, motivar a la gente se sienta comprometida con la microempresas y sentido de pertinencia, solo de esta forma se logrará la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos”. Para (Mahad, 2016), se configura como el proceso de administrar el componente humano de las microempresas, con el fin de alcanzar las metas organizacionales a través de las competencias individuales de cada persona.

Otros autores señalan que la GTH ha evolucionado a través del tiempo, pasando de un “departamento de recursos humanos, con el enfoque funcional, tales como la contratación, nómina y beneficios; ahora es comprender el impacto positivo de los empleados en el crecimiento laboral; y sus acciones se centran en la generación de equipos de trabajo” (Leyva y otros, 2024). De esta manera, se afirma que la

proyección del talento humano debe ser estratégica y agrega que se focalice al individuo en el centro de la labor organizacional para lograr su desarrollo (Pantoja, 2019).

Figura 1 Procesos básicos de la gestión del talento humano.



Fuente: *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009).

Hemos llegado a un momento en el tiempo en donde el talento humano debe enfrentarse a factores como las nuevas tecnologías de información y comunicación, las que prevalecen junto a la denominada inteligencia artificial (IA).

Esto hace que, los seres humanos hoy tengamos una nueva visión nuestra y de las personas que tenemos al frente como sujetos activos de la organización sea micro, pequeña, mediana, grande o macro; “esas personas dan vida, toman decisiones, emprenden, innovan y agregan valor; es más, es proactiva, con objetivos individuales y deben alinearse a los de su microempresas, con inteligencia, que es la mayor de las habilidades humanas” (Paiva, 2024).

Rotación de Personal

Según varios autores la rotación del personal consiste en los cambios o fluctuaciones de personal, mientras que (Restrepo & Gómez, 2009) añaden que la rotación es interna cuando el personal cambia de puesto o de cargo y es externa cuando se finaliza la relación laboral con un trabajador y se contrata a uno nuevo para reemplazarlo. “La rotación de personal puede ser bastante costosa para las pymes. Según estudios, puede costar entre el 16% y el 20% del salario anual de un colaborador reemplazarlo” (Guandique, 2024).

La rotación de personal se incurren en costos adicionales que se suman a los procesos básicos de la gestión del talento humano; existen costos primarios y se relacionan con la separación del trabajador y su reemplazo; los costos secundarios se relacionan con los efectos colaterales inmediatos y los costos terciarios son estimables y se relacionan con los efectos colaterales al largo plazo de la rotación del personal (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2020).

Microfinanzas

La denominación de microfinanzas no responde a algunas instituciones microfinancieras (IMF), las consideradas como las más cercanas a la idea es conceder microcréditos a microempresarios agrícolas y urbanos para expandir sus capacidades productivas y de esta forma ayudarlos a combatir la pobreza (CEPAL, 2010)

Según (Rodríguez Aranday, 2017) comprende aspectos relacionados con la gestión y obtención del dinero en el sector microempresarial; así como producto de sus operaciones en fuentes operadoras del microcrédito. Por tal razón, (Tapia & Jiménez, 2018) sugieren a los microempresarios y administradores no centrar sus esfuerzos solo en producir y vender, sino también en el manejo de las microfinanzas para la sostenibilidad económica, social y ambiental, que (Ponce Cedeño et al., 2019) indica al objetivo de las microfinanzas es maximizar el valor de la microempresas.

Además, luego de tener varios principios, “las microfinanzas, se refieren a los sistemas financieros que atienden las necesidades de las personas pobres; estas alcanzan su máximo potencial, solamente si son integradas al sistema financiero ya establecido de un país” (Banco Mundial. El Grupo Consultivo de Ayuda a los Pobres (CGAP) , 2012).

Las microfinanzas reconoce a los costos relacionados con el personal, como gastos administrativos que reducen la rentabilidad de las microempresas y no como un activo que genera beneficios futuros; debido a que los costos son recuperables por ser inversiones relacionada directamente con la producción; mientras que los gastos no lo son por estar

relacionados con las áreas administrativas (Molina y otros, 2019).

Microempresas

Las microempresas suelen ser las pequeñas unidades de negocios compuestas por miembros de una misma familia, o núcleos de amistades, que realizan actividades de forma empírica relacionadas a la transformación, comercialización y servicios; cuentan con niveles relativamente bajos de gestión en todas las áreas administrativas (Alcívar y otros, 2020). De esta manera generalmente son creadas por un mismo círculo familiar y integrados por un número de 10 o menos personas, que es la clasificación asumida en el presente trabajo, misma que fue emitida por la Comunidad Andina de Naciones (CAN) y utilizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador (INEC 2019).

Las microempresas por lo general las generan niveles bajos de ventas, por lo tanto, la rentabilidad o utilidades que obtienen, son igualmente bajos que no les permite crecer ni desarrollarse y son considerados como negocios de subsistencia (Yopan y otros, 2020). Pero para los autores (Sumba & Santiesteban, 2018) y las microempresas son “fuentes generadoras de empleo, contribuyen a la matriz productiva y cumplen un rol transcendental en el desarrollo económico de un país; presentan deficiencias en el desarrollo de sus actividades, la gestión financiera y de talento humano; su productividad se ve afectada negativamente por la limitada capacitación, comunicación y acceso de financiamiento (Figueroa & Bravo, 2020).

Tabla 1 Clasificación de las empresas por su tamaño

Tipo	Ventas	Personal
Grandes	\$5'000.001 o más	200 en adelante
Medianas “B”	\$2'000.001 a \$5'000.000	100 a 199
Medianas “A”	\$1'000.001 a \$2'000.000	50 a 99
Pequeñas	\$100.001 a \$1'000.000	10 a 49
Microempresas	Menor o igual a \$100.000	1 a 9

Fuente: Comunidad Andina de Naciones (CAN), adaptada por el (INEC, 2020).

Relación del talento humano y las microfinanzas

Según varios autores “los criterios de medición de la gestión de talentos vinculan la inversión en capital humano con el desempeño financiero” (Leyva y otros, 2024); determinando que los análisis efectuados sobre contribución estratégica y gestión del talento humano evidencian la necesidad de reconocerlo como una inversión y no como un gasto, asumiendo el reto de incluir, motivar, desarrollar, retener y aprovechar al máximo el capital humano, por los impactos estratégicos y beneficios económicos. También, se debe exigir “la inclusión financiera y el financiamiento e incentivos, que permita unas microfinanzas sostenibles deben estar presentes en las políticas públicas del país” (Red de Instituciones Financieras de Desarrollo, 2023)

MÉTODOS Y TÉCNICAS

Para alcanzar el objetivo de la investigación se ejecutó un enfoque mixto, que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema (Hernández y otros, 2006), la revisión bibliográfica sirvió de base para la exploración de teorías sobre el objeto de estudio para la construcción de conocimiento; la revisión documental, sostuvo los datos e información relevante, del sector y de las microfinanzas. Los métodos bibliográficos, documental, inductivo y deductivo son el soporte de los resultados obtenidos, con apoyo de las técnicas estadísticas y opinión de expertos, en sus publicaciones, fueron el soporte del trabajo.

Se consultaron artículos científicos y documentos de bases de datos, siguiendo con las pautas y criterios establecidos universalmente, de preferencia los últimos cinco años y tomando en consideración publicaciones estadísticas de fuentes gubernamentales. La revisión de literatura siguió pautas para facilitar la organización y sistematización de la información. Se definieron tres ejes temáticos que permitieron orientar la búsqueda y recolección de documentos por medio de la utilización de un conjunto de palabras claves.

RESULTADOS

La investigación se basó en estudios realizados a las microempresas del Distrito 2 de la Provincia de Manabí tiene el 38% de las microempresas de Manabí, en el Ecuador año 2023, existieron 1´246.162 empresas, de las cuales 1161329, fueron microempresas, es decir, este sector representó en ese año el 93,19%.y la provincia de Manabí representa el 9% a nivel Nacional, quiere decir, que en ese año tuvo 10,452 y el Distrito 2 de Manabí tuvo (38%) 3.972 microempresas relacionados a la temática, contrastando los resultandos (INEC, 2024).

En cuanto a las microfinanzas que tiene que ver con el microcrédito, este segmento experimentó la desaceleración más pronunciada, con una variación anual de 3,3%, lo que representa una disminución 16,0 puntos porcentuales menos, en comparación con la cifra de 2022 (Banco Central del Ecuador 2023, 2024).

Tabla 2 Nuevos umbrales de ventas para los subsegmentos de microcrédito (en Miles de dólares)

Subsegmento	Límite inferior	Límite superior
Microcrédito de Acumulación Ampliada	USD 120.000,00	USD 300.000,00
Microcrédito de Acumulación Simple	USD 20.000,00	USD 120.000,00
Microcrédito Minorista	Hasta USD 20.000,00	

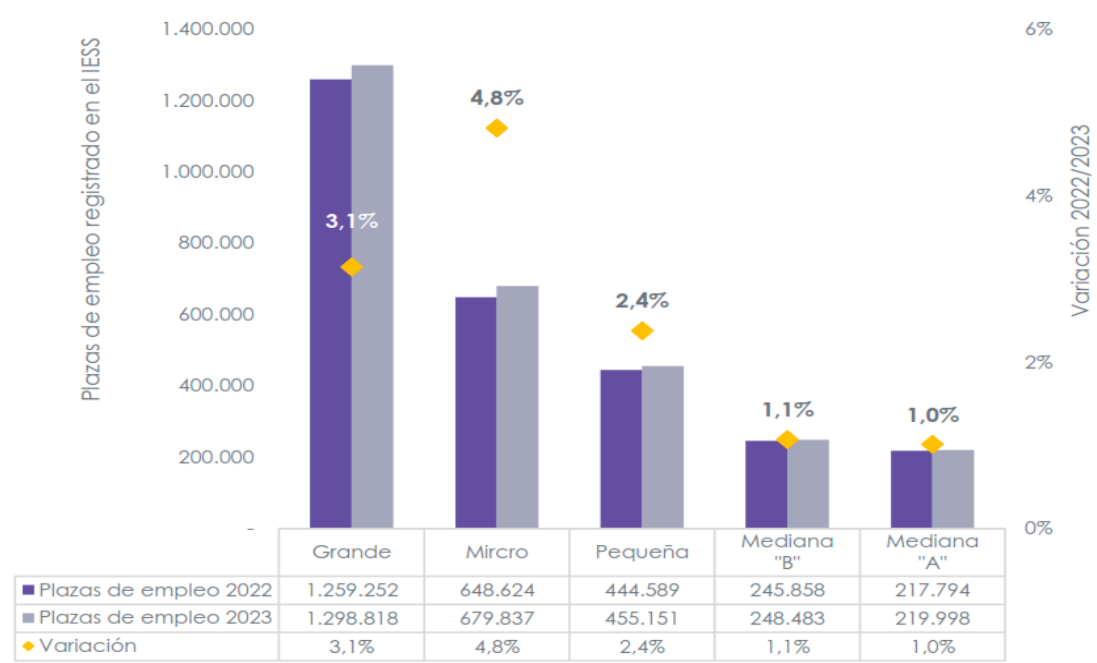
Fuente: Banco Central del Ecuador. 2024

Lo señalado, representa que las microempresas tienen esos umbrales para generar financiamiento de capital de trabajo y las ventas (esto representó una disminución anual importante del 16% respecto al año 2022, frente a las ventas de más de 3.792 microempresas del Distrito 2 de Manabí, solo disponemos el monto 20 millones de dólares, mientras que, con la masa salarial alcanzan apenas 37.920 empleos (3792 microempresas por 10 empleados máximo), en la práctica fue de 31.213 plazas de empleo.

Una vez revisados los resultados la relación entre la gestión del talento humano y las microfinanzas están dispuestas por el mercado financiero nacional, puesto que al existir una franja de financiamiento para el sector microempresarial, seguirá limitando la generación de

plazas de empleo, que a nivel nacional en el año 2023, es apenas del 4.8% de crecimiento, mientras que para Manabí hubo un decrecimiento puesto que se debía crecer a 37.920 plazas de empleo y se decreció a 31.213 plazas de empleo.

Gráfico 2



Nota: En 2023, las microempresas un crecimiento de apenas 4.8% esto es, 31.213 plazas de empleo registrado en el Ecuador, si Manabí representa el 9% a nivel nacional y el Distrito 2 el 38% de ese 9%, es decir, el crecimiento fue de 1.067 plazas de empleo con relación al 2022. Fuente: INEC.

La investigación realizada también se propuso presentar el impacto financiero de la rotación de personal. En el ejemplo se ilustra de una microempresas que vende servicios vacacionales prepagadas en el Ecuador-Manta, determinando que los costos por rotación del personal en el año 2022 ascendieron a \$103.165,50 representando el 21% del total de sus ingresos para ese año (Viñan y otros, 2019).

Tabla 3 Costos generados por la rotación de personal

Costos	Valor
Costos Primarios	\$ 47.615,50
Costos Secundarios	\$ 44.550,00
Costos Terciarios	\$ 11.000,00
Total	\$ 103.165,50

Tabla 4 Relación del ingreso con los costos de rotación de personal

Detalle	Valor	Porcentaje
Ingresos	\$ 489.400,00	100%
Egresos por Rotación	\$ 103.165,50	21%

Los resultados demuestran que, aunque existan distintos elementos para la determinación de los costos por la rotación de personal, sino existe una adecuada gestión del talento humano y control sobre estos rubros, se produce un impacto significativo que se verá reflejado en los resultados económicos de las microempresas.

DISCUSIÓN

Las microempresas son las más afectadas por los costos ocultos; incluyendo aquellos generados por la rotación de personal (Restrepo & Gómez, 2009). Por tal razón, se consideró importante realizar un análisis comparativo sobre la determinación de los costos por rotación de personal en las microempresas según los resultados de las investigaciones anteriores.

Tabla 5 Comparación de los costos por rotación de personal según autores

	Costos Primarios	Costos Secundarios	Costos Terciarios	Total
(Viñán et al., 2020)	\$ 47.615,50	\$ 44.550,00	\$ 11.000,00	\$ 103.165,50

Los conceptos básicos de la clasificación de los costos por rotación de personal; las investigaciones analizadas demuestran la complejidad de cuantificar los costos secundarios y terciarios; por tal razón si se desea determinar todos los costos relacionados a la desvinculación del personal se debe hacer un análisis minucioso que dependerá de ciertas variables consideradas por los autores, como el tipo de negocio y la información interna que se obtenga en la microempresas. Los costos primarios fueron fáciles y posibles de cuantificar para los autores, debido ala relación directa que tienen con la desvinculación del personal.

El costo de reclutamiento, selección, registro, documentación, costos de ingreso y desvinculación. Mientras que (Molina y otros, 2019), el costo de selección, inducción y/o capacitación; agregando que el costo de selección varía según el cargo y tipo de selección

escogida; si la búsqueda es externa se puede considerar el doble de la remuneración y si es interna resultará del cálculo del salario del reclutador, horas utilizadas en el reclutamiento y pago de anuncios publicitarios; en cuanto a la inducción indica que generalmente se logra cumplir entre seis meses a un año y el valor invertido debería ser proporcional a la remuneración de la persona a contratar.

También, se determinó costos por efectos en la producción y en la actitud del personal (Viñan y otros, 2019), además, (Molina y otros, 2019), consideraron la reducción temporal del costo de la mano de obra que resulta del monto que la persona percibía durante los días que el cargo estuvo vacante y costos por caída en la productividad; planteando que se puede considerar el tiempo promedio de reemplazo y tiempo para alcanzar la productividad esperada.

CONCLUSIONES

Las microempresas todavía no han asimilado que difícilmente se puede competir en el mundo actual si no se cuenta con recursos humanos calificados, fundamentalmente motivados y comprometidos con la gestión de la microempresas. Presentan limitaciones debido al poco compromiso, el arraigo cultural y el desconocimiento de las esferas directivas frente a los planteamientos estratégicos que conllevan a la transformación de la mentalidad gerencial, así como en cuanto al desarrollo de actividades que promuevan el crecimiento del capital humano.

La gestión de talento humano en un mercado competitivo es un impulsor del éxito organizacional y de la creación de valor en unas microempresas. Es la puesta en práctica de estrategias diseñadas para aumentar la rentabilidad de las microempresas, considerando al capital intelectual en un activo estratégico y no un gasto.

La evidencia mostrada en el artículo permite contribuir al desarrollo de un marco general para el diseño de políticas orientadas a la implementación de la gestión del talento humano en las microempresas en el Ecuador, sustentado en las microfinanzas que tienen que ser una

política de estado para volver sostenibles a las pequeñas unidades productivas de bienes y servicios, que sin duda son el motor económico de la economía real del Distrito 2 de Manabí.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcívar, M., Alarcón, C., & Ferrín, H. (2020). Talento humano y la gestión del conocimiento en las microempresas. Podium(37), 71-88.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31095/podium.2020.37.6>

Banco Central del Ecuador 2023. (2024). Programa Plurianual 2024-2027. Banco Central del Ecuador.

Banco Mundial. El Grupo Consultivo de Ayuda a los Pobres (CGAP) . (2012). Guía para la regulación y supervisión de las microfinanzas. Directrices de Consenso . CGAP/Banco Mundial. 1818 H Street, NW, MSN P3-300, Whashington, DC 20433.

CEPAL. (2010). Serie Financiamiento del desarrollo N° 235. En R. Pineda, & P. Carvallo, El futuro de las microfinanzas en América Latina (pág. 43). de las Naciones Unidad.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Chiavenato, I. (2020). Gestión del Talento Humano. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

<https://doi.org/https://es.scribd.com/document/655195007/Gestion-Del-Talento-Humano>

Correa, E. (2013). EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE RECURSOS HUMANOS, DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA PSICOLOGÍA Y LA ADMINISTRACIÓN: DICUSIONES Y ACIERTOS. Suma de Negocios, 4(1), 109-119.

Cuesta, A. (2017). Gestión del Talento Humano y del Conocimiento. ECOE Ediciones.

Da Silva Santos , F., & López Vargas , R. (2020). Efecto del Estrés en la Función Inmune en Pacientes con Enfermedades Autoinmunes: una Revisión de Estudios Latinoamericanos. Revista Científica De Salud Y Desarrollo Humano, 1(1), 46–59.

<https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v1i1.9>

Figuerroa, T., & Bravo, V. (2020). Pymes de Manabí y su impacto en la generación de empleo. Polo del Conocimiento, 5(7), 567-586.

<https://doi.org/http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/es>

Guandique, A. (27 de marzo de 2024). DPersonas. Obtenido de La alta rotación de personas en las Pymes, un desafío y una oportunidad: <https://dpersonas.com/2024/02/23/la-alta-rotacion-de-personal-en-las-pymes-un-desafio-y-oportunidad/>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación, 4ta Edición. MCGRAWHILLINTERAMERICMA EDITORES, SA DE C.V.

INEC. (2024). Registro estadístico de Empresas 2023, principales resultados. INEC.

Leyva, K., Jacobo, C., & Flores, J. (2024). EL EFECTO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL. Interciencia, 49(2), 132-137.

Mahad, M. (2016). Gestión del Talento Humano en las organizaciones educativas. Revista de Investigación, 40(88), 148-166.

Miranda, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. Revista Investigación y Negocios, 9(13), 20-27.

https://doi.org/http://www.scielo.org/bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005

Molina, K., Molina, P., & Laje, J. (2019). La contabilidad de costos y su relacion en el ´ ambito de aplicacion de las entidades manufactureras o industriales. REVISTA CIENCIA E INVESTIGACION, 4(1), 15-20.

<https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.5281/zenodo.3240566>

Mejía Sotelo, C. Y., Bucheli Ruiz, A. F., & Gustín Villota, M. E. (2024). Experiencias de Docentes, Estudiantes y Padres de Familia con el Aprendizaje Basado en Proyectos a Nivel Primaria. Estudios Y Perspectivas Revista Científica Y Académica , 4(1), 2649–2668.

<https://doi.org/10.61384/r.c.a.v4i1.218>

- Mejía Sotelo, C. Y., Bucheli Ruiz, A. F., & Gustín Villota, M. E. (2024). Experiencias de Docentes, Estudiantes y Padres de Familia con el Aprendizaje Basado en Proyectos a Nivel Primaria. *Estudios Y Perspectivas Revista Científica Y Académica* , 4(1), 2649–2668. <https://doi.org/10.61384/r.c.a.v4i1.219>
- Noboa Pullaguari, K. D. (2024). Beneficios y Consideraciones de la Aplicación Tópica de la Leche Materna. *Revista Científica De Salud Y Desarrollo Humano*, 5(2), 154–164. <https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v5i2.126>
- Paiva, G. (2024). Evolución histórica de la gestión del talento humano. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanas*, 5(1), 992-1006. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1653>
- Pantoja, G. (2019). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios, EAN.*, 1(87), 13-26. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2441>
- Ramírez, R., Chacón, H., & Valencia, K. (2019). Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas. *CICAG*, 16(1), 20-42. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6844336>
- Red de Instituciones Financieras de Desarrollo. (2023). Un nuevo entorno para la inclusión financiera y las finanzas sostenibles. Cámara Ecuatoriana del Libro.
- Rodríguez, F., & Álvarez, C. (2011). El Talento Humano y la Innovación Empresarial en el Contexto de las Redes Empresariales: El Clúster de Prendas de Vestir en Caldas-Colombia. *Estudios Gerenciales*, 27(119), 209-232. https://doi.org/http://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/1065/1089
- Sumba, R., & Santiesteban, K. (2018). Las microempresas y la necesidad de fortalecimiento: reflexiones de la zona sur de Manabí. *UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD. Revista Científica de*

la Universidad de Cienfuegos, 10(5), 323-326.

<https://doi.org/http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

Torres, D., & Muñoz, L. (2021). Factores salariales y equidad de género en las instituciones prestadoras de servicios de salud IPS: Caso Villavicencio, Colombia. Dictamen Libre(28), 121-143.

Vallejo, L. (2015). Gestión del Talento Humano. La Caracola. Escuela Superior Politécnica del Chimborazo, Instituto de Investigaciones.

Vera, A., & Blanco, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. Innovar, 29(74), 25-44.

<https://doi.org/https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>

Viñan, J., Miño, G., & Viteri, A. (2019). Impacto Financiero y la Rotación de Personal: . KnE Engineering, memorias de congreso, 392-420.

<https://doi.org/DOI 10.18502/keg.v5i2.6257>

Yopan, J., Palmero, N., & Santos, J. (2020). Cultura organizacional. Controversias y Concurrencias Latinoamericanas, 11(20), 263-281.

<https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>