

## **La gestión del talento humano y su relación con la competitividad organizacional**

### **The management of human talent and its relationship with organizational competitiveness**

DOI: 10.46932/sfjdv4n6-025

Received on: August 21<sup>st</sup>, 2023

Accepted on: September 18<sup>th</sup>, 2023

#### **Lugarda María Recalde Aguilar**

Magister en Costos y Administración Financiera  
Institución: Universidad Técnica Estatal de Quevedo  
Dirección: Av. Quito, Santo Domingo, Ecuador  
Correo electrónico: lrecalde@uteq.edu.ec

#### **Cruz María Cuzme Palma**

Master Universitario en Marketing Digital  
Institución: Universidad Técnica Estatal de Quevedo  
Dirección: Av. Quito, Santo Domingo, Ecuador  
Correo electrónico: ccusmep@uteq.edu.ec

#### **Marjorie Magdalena Jara Jiménez**

Magister en Administración de Empresas  
Institución: Universidad Técnica Estatal de Quevedo  
Dirección: Av. Quito, Santo Domingo, Ecuador  
Correo electrónico: mjaraj@uteq.edu.ec

#### **Diana Isabel Cadena Miranda**

Magister en Administración de Empresas  
Institución: Universidad Técnica Estatal de Quevedo  
Dirección: Av. Quito, Santo Domingo, Ecuador  
Correo electrónico: dcadena@uteq.edu.ec

#### **Erika Andrea Méndez Rivas**

Magister en Administración de Empresas  
Institución: Banco del Pacífico  
Dirección: Av. 7 de Octubre, Cantón Quevedo, Ecuador  
Correo electrónico: erikaandreamendezrivas@gmail.com

#### **Sandra Cecilia Muñoz Macías**

Magister en Organización Empresarial  
Institución: Universidad Técnica Estatal de Quevedo  
Dirección: Av. Quito, Santo Domingo, Ecuador  
Correo electrónico: smunoz@uteq.edu.ec

#### **RESUMEN**

En el panorama empresarial actual, donde la innovación y la adaptabilidad son imperativas para la supervivencia y el éxito, la gestión del talento humano emerge como un pilar fundamental en la estructura organizacional. Esta disciplina, también conocida como gestión de recursos humanos o RRHH, va más

allá de un simple proceso administrativo, convirtiéndose en un enfoque estratégico y operativo que impulsa la competitividad y el progreso de las empresas. La gestión del talento humano no solo aborda la contratación y el desarrollo de empleados, sino que engloba un conjunto de prácticas y procesos diseñados para optimizar el potencial humano, construir un entorno propicio para el crecimiento y la productividad, y lograr los objetivos de la organización. En este contexto, la gestión del talento humano se convierte en un catalizador esencial para alcanzar la competitividad organizacional, que es la capacidad de una empresa para destacar en su mercado o industria, generar valor de manera efectiva y mantener una ventaja sostenible a largo plazo frente a sus competidores. Esta conexión entre la gestión del talento humano y la competitividad organizacional es una sinergia vital que define el camino hacia el éxito en el panorama empresarial moderno. A lo largo de este texto, se explorarán las diferentes dimensiones de la gestión del talento humano y su relación intrínseca con la competitividad organizacional. Se abordarán las áreas clave de la gestión del talento humano, como el reclutamiento, la capacitación, la evaluación del desempeño y el desarrollo del liderazgo, así como su impacto en la creación de una cultura organizacional sólida y positiva.

**Palabras clave:** talento humano, empresa, competitividad, liderazgo.

## ABSTRACT

In the current business landscape, where innovation and adaptability are imperative for survival and success, human talent management emerges as a fundamental pillar in the organizational structure. This discipline, also known as human resource management or HR, goes beyond a simple administrative process, becoming a strategic and operational approach that drives the competitiveness and progress of companies. Human talent management not only addresses the recruitment and development of employees, but encompasses a set of practices and processes designed to optimize human potential, build an environment conducive to growth and productivity, and achieve organizational objectives. In this context, the management of human talent becomes an essential catalyst to achieve organizational competitiveness, which is the ability of a company to stand out in its market or industry, effectively generate value and maintain a long-term sustainable advantage against to your competitors. This connection between human talent management and organizational competitiveness is a vital synergy that defines the path to success in the modern business landscape. Throughout this text, the different dimensions of human talent management and its intrinsic relationship with organizational competitiveness will be explored. Key areas of human talent management, such as recruitment, training, performance appraisal, and leadership development, will be addressed, as well as their impact on creating a strong and positive organizational culture.

**Keywords:** human talento, company, competitiveness, leadership.

## 1 INTRODUCCIÓN

En el dinámico mundo empresarial actual, las organizaciones se encuentran en una constante búsqueda de formas innovadoras para diferenciarse y sobresalir en un entorno altamente competitivo. En este contexto, la gestión del talento humano se ha erigido como un pilar fundamental para el éxito sostenible de las empresas. También conocida como gestión de recursos humanos o RRHH, esta disciplina estratégica y operativa se centra en un enfoque integral que abarca desde la adquisición y desarrollo del talento hasta su retención y optimización, con el propósito último de alcanzar los objetivos y la prosperidad de la organización.

Es a través de esta gestión estratégica que las organizaciones pueden esculpir una ventaja competitiva duradera, lo que se traduce en un posicionamiento destacado y una mayor capacidad para adaptarse y prosperar en un entorno empresarial en constante evolución.

En este contexto, se van a explorar en detalle las áreas cruciales de la gestión del talento humano, desde el reclutamiento y selección de personal hasta el desarrollo del liderazgo y la promoción de una cultura organizacional sólida. Asimismo, se examinarán cómo estas estrategias están intrínsecamente ligadas a la competitividad organizacional, una cualidad esencial que capacita a las empresas para sobrevivir y destacar en un mercado altamente competitivo y en constante cambio.

A lo largo de este análisis, también se examinarán ejemplos concretos de empresas líderes que han aplicado enfoques innovadores en la gestión del talento humano para mejorar sus modelos de negocio y mantener su competitividad en la vanguardia. Estos casos ilustrativos demuestran cómo la gestión del talento humano va más allá de las operaciones convencionales de recursos humanos y se convierte en una herramienta estratégica poderosa para fomentar una cultura de creatividad, colaboración y excelencia, impulsando así el éxito integral de la organización.

En definitiva, la gestión del talento humano emerge como el vínculo crucial entre los recursos humanos y la competitividad organizacional, delineando un camino hacia el logro de un rendimiento excepcional y un crecimiento sostenible. A medida que profundizamos en las intersecciones de esta relación y examinamos cómo las empresas líderes han aplicado estas estrategias con éxito, quedará claro que la gestión del talento humano es un factor trascendental en la búsqueda de la excelencia empresarial y el logro de una ventaja competitiva sólida y perdurable.

## **2 MATERIALES Y MÉTODOS**

Se llevó a cabo un riguroso proceso de investigación que se sustentó en un enfoque documental y exploratorio, con el objetivo fundamental de recopilar información sólida y establecer una base teórica sólida para el presente estudio. Para alcanzar este propósito, se emprendieron exhaustivas búsquedas en diversas fuentes de literatura.

La elección del enfoque de investigación adoptado fue de carácter cualitativo, lo que permitió profundizar de manera significativa en los criterios pertinentes y lograr una comprensión enriquecida de los elementos clave. Esta metodología cualitativa no solo contribuyó a obtener una visión más profunda de las implicaciones y matices involucrados en los temas examinados, sino que también garantizó la rigurosidad científica necesaria para la validación de los conocimientos adquiridos. Este enfoque cualitativo, al destacar la interpretación y el significado detrás de los datos recopilados, se alinea de manera precisa con el propósito de aplicar hallazgos sustanciales y confiables en el contexto del presente estudio.

La presente investigación se distinguió por su enfoque meticuloso y metódico, combinando tanto el análisis documental como la exploración activa de conceptos clave. La elección de una metodología cualitativa, además, fortaleció la calidad y la profundidad de los resultados, asegurando así que las conclusiones extraídas sean fundamentadas, representativas y aplicables en el ámbito de estudio.

### **3 RESULTADOS**

#### **3.1 LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

La gestión del talento humano, también conocida como gestión de recursos humanos o RRHH, es una función estratégica y operativa dentro de una organización que se enfoca en reclutar, desarrollar, retener y optimizar el talento humano para lograr los objetivos y el éxito de la empresa.

Consiste en una serie de prácticas y procesos diseñados para maximizar el potencial de los empleados y crear un ambiente propicio para el crecimiento, la productividad y el bienestar tanto de los individuos como de la organización en su conjunto.

Algunas de las principales áreas y actividades que abarca la gestión del talento humano son las siguientes:

En primer lugar, el Reclutamiento y Selección del Personal según indican (Pulido, Guerrero, & Celis, 2019) consiste en la identificación de las necesidades de personal, desarrollo de descripciones de puestos, búsqueda y atracción de candidatos adecuados, y proceso de selección para contratar a los mejores talentos.

La Capacitación y Desarrollo, es otra de las actividades que se deben realizar, de acuerdo a lo que manifiestan (Río, Acosta, Santis, & Machado, 2021), la cual se dedica a ofrecer programas de formación y desarrollo para mejorar las habilidades y competencias de los empleados, permitiéndoles alcanzar su máximo potencial y crecer dentro de la organización.

La Evaluación del Desempeño, que radica en establecer sistemas de evaluación para medir el rendimiento de los empleados de manera objetiva, proporcionar retroalimentación y reconocimiento, y tomar decisiones sobre recompensas y promociones basadas en el desempeño, es otra de las áreas que abarcan la Gestión del Talento Humano, como lo plantea (Agudelo, 2019).

Diseñar e implementar políticas de remuneración competitivas y paquetes de beneficios para atraer y retener a los empleados talentosos, forman parte de las actividades de Compensación y beneficios, de acuerdo a lo expresado por (Ramírez, 2023).

Establecer metas y objetivos claros, dar seguimiento al progreso y proporcionar apoyo y dirección para mejorar el rendimiento individual y de equipo, forma parte de la Gestión del rendimiento, como lo esbozan (Salcedo, Castro, Ruiz, & Salgado, 2019).

Identificar y desarrollar a los líderes dentro de la organización para asegurar una dirección efectiva y un liderazgo inspirador, forma parte del desarrollo de liderazgo, de acuerdo a lo indicado por (Chávez, 2018).

Para (Flores, 2019), la gestión del talento y sucesión, consiste en identificar a los empleados con alto potencial y planificar su desarrollo y sucesión para asegurar la continuidad de la organización y la ocupación de posiciones clave.

Promover una cultura positiva y saludable que fomente la colaboración, la innovación, el respeto y la ética dentro de la empresa, forma parte importante de la cultura organizacional, la cual es crucial en la gestión del talento humano, según lo resaltan (Ramírez, Chacón, & Valencia, 2019).

(Bernal, Pedraza, & Castillo, 2020) manifiestan que la gestión del cambio, que es otro de los elementos de la gestión del talento humano, permite facilitar y administrar los procesos de cambio y transformación dentro de la organización para adaptarse a nuevos desafíos y oportunidades.

La gestión del talento humano es esencial para crear una ventaja competitiva sostenible, como lo expresan (Reyes & Franco, 2020), ya que los empleados comprometidos, motivados y con habilidades adecuadas son el motor que impulsa el crecimiento y la prosperidad de una empresa.

Por último, para (Ramírez, 2020), un enfoque estratégico y bien implementado en la gestión del talento humano puede ayudar a las organizaciones a atraer, desarrollar y retener a los mejores profesionales, lo que resulta en un ambiente laboral positivo y un mayor éxito empresarial.

### 3.2 LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL

La competitividad organizacional se refiere a la capacidad de una empresa o una organización para lograr una ventaja competitiva en su mercado o industria, lo que le permite destacar frente a sus competidores y alcanzar el éxito sostenible a largo plazo. Se trata de la habilidad de una organización para adaptarse, innovar y crear valor de manera efectiva, eficiente y diferenciada.

Para lograr la competitividad organizacional, las empresas deben considerar una serie de elementos interrelacionados:

La propuesta de valor, es esencial para que la organización defina claramente su propuesta de valor, es decir, qué ofrece a sus clientes algo único y valioso. Esta propuesta debe satisfacer las necesidades y deseos de los clientes de manera superior a la competencia, como lo expresan (Chávez & Vizcaíno, 2017)

La innovación, que de acuerdo a lo que manifiestan (Romero, Pertuz, & Orozco, 2020), consiste en la capacidad de innovar y adaptarse a los cambios en el mercado, es fundamental para mantenerse competitivo, esto incluye el desarrollo de nuevos productos, servicios, procesos o modelos de negocio que agreguen valor a los clientes.

Calidad y eficiencia, son dos variables elementales al momento de ofrecer productos y servicios de alta calidad a precios competitivos, lo cual ayuda a la mejora de la percepción de la marca y aumenta la satisfacción del cliente. La eficiencia en los procesos y operaciones también ayuda a reducir costos y a ofrecer precios más atractivos, como indican (García, Tumbajulca, & Cruz, 2021).

Contar con un equipo de trabajo altamente capacitado, motivado y comprometido es clave para la competitividad organizacional. En tal razón (Miranda, 2021) explica que el talento adecuado puede impulsar la innovación, mejorar la productividad y mantener la ventaja competitiva en las organizaciones.

Por otra parte, la organización debe contar con una dirección y planificación estratégica efectiva que le permita establecer objetivos claros, identificar oportunidades y amenazas, y tomar decisiones informadas y acertadas, las cuales según (Díaz, Quintana, & Fierro, 2021), son aristas que se encuentran en el marco de una gestión estratégica ideal.

La adaptabilidad y agilidad, consiste en la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios del entorno, como nuevas tecnologías, regulaciones o demandas del mercado, de acuerdo a los esbozado por (Barradas, Rodríguez, & Maya, 2020), quienes también expresan que estas variables son fundamentales para mantener la competitividad en las organizaciones.

(Guerrero, 2020), manifiesta que es fundamental situar al cliente en el epicentro de cada elección y actividad, con el propósito de comprender sus requerimientos y proporcionarles una experiencia favorable, lo cual podría derivar en fidelidad y sugerencias positivas.

Forjar alianzas estratégicas y construir vínculos robustos con proveedores de confianza puede potenciar la eficacia y la excelencia de los productos o servicios proporcionados, lo cual en palabras de (Bravo, Valenzuela, Ramos y Tejada, 2019), son elementos trascendentales para la competitividad empresarial.

(Flores, Ramos, Ramos, & Ramos, 2019) manifiestan que, la adopción y el uso efectivo de la tecnología pueden mejorar la productividad, automatizar procesos y permitir una mayor eficiencia operativa.

Sintetizando, la competitividad organizacional implica la capacidad de una empresa para crear valor para sus clientes, adaptarse a los cambios del entorno y superar a sus competidores. Es un esfuerzo constante y multidimensional que requiere una visión estratégica, la identificación de oportunidades, una gestión eficiente y una cultura de innovación y mejora continua.

### 3.3 INNOVACIÓN EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

Numerosas empresas líderes en diferentes industrias han aplicado la innovación en la gestión del talento humano para mejorar sus modelos de negocio y mantener su competitividad. Aquí hay algunos ejemplos destacados:

Google es conocido por su enfoque innovador en la gestión del talento humano. La empresa ofrece a sus empleados beneficios únicos, como tiempo libre para proyectos personales (conocido como "Tiempo de 20%") que ha llevado al desarrollo de muchas ideas y productos exitosos. También utiliza algoritmos y análisis de datos para optimizar la selección de talento y crear un entorno de trabajo creativo y motivador (Río, Acosta, Santis, & Machado, 2022).

Netflix es otra de las empresas que ha innovado en su enfoque de gestión del talento al enfocarse en la flexibilidad y la libertad para los empleados. La empresa ha implementado una política de vacaciones ilimitadas y permite a los empleados tomar decisiones independientes sobre su trabajo y horarios (Red New, 2023).

Airbnb por su parte también ha desarrollado un enfoque creativo en la formación y desarrollo de talento. Utilizan programas de capacitación y mentoría para impulsar el liderazgo y la adquisición de habilidades específicas. También se enfocan en la diversidad e inclusión en su fuerza laboral (Vela, 2023).

Microsoft utiliza su Programa de Desarrollo de Liderazgo (MDP) para identificar y cultivar talento en toda la organización. Han adoptado una cultura de aprendizaje continuo y fomentan la movilidad interna para permitir que los empleados crezcan en su carrera profesional (Rodrigo, 2018).

Salesforce ha implementado el modelo "Ohana", que se centra en la importancia de la familia y la comunidad. La empresa ofrece tiempo libre para voluntariado y enfatiza la responsabilidad social corporativa para atraer y retener talento comprometido (Team, 2023)

Apple es conocido por su enfoque en la innovación y la creatividad, y esto también se refleja en su gestión del talento. La empresa busca contratar a empleados apasionados y talentosos que compartan su visión de crear productos innovadores y disruptivos (Red New, 2023).

Estos ejemplos muestran cómo algunas empresas líderes han aplicado enfoques innovadores en la gestión del talento humano para mejorar sus modelos de negocio. La innovación en esta área no solo ayuda a atraer y retener a los mejores empleados, sino que también contribuye a fomentar una cultura de creatividad, colaboración y excelencia que impulsa el éxito de la organización en su conjunto.

### 3.4 LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL

La gestión del talento humano desempeña un papel fundamental y tiene una estrecha relación con la competitividad organizacional. Un enfoque sólido en la gestión del talento puede marcar la diferencia en la capacidad de una empresa para alcanzar y mantener una ventaja competitiva en su mercado o industria.

A continuación, se detalla cómo la gestión del talento humano se relaciona con la competitividad organizacional:

Es esencial atraer y retener a los mejores talentos disponibles en el mercado. La gestión del talento efectiva implica la implementación de estrategias para atraer candidatos altamente capacitados y motivados y mantenerlos comprometidos y satisfechos en sus roles dentro de la organización, (Mendez, 2019) explica que un equipo de talento diverso y competente puede impulsar la innovación, la productividad y la capacidad de adaptación, lo que mejora la competitividad de la empresa.

La administración de recursos humanos tiene la responsabilidad de promover el crecimiento constante de las aptitudes y capacidades de los trabajadores. Según (Nieto, y otros, 2021), proporcionar una formación adecuada les habilita para enfrentar nuevos desafíos, mantenerse al tanto de las tendencias y tecnologías más recientes, y, en resumen, elevar su rendimiento en general. En resumen, empleados debidamente instruidos son más eficaces en sus funciones, lo que contribuye a la mejora de la competitividad de la empresa.

(Hernández, Ruiz, Ramírez, Sandoval, & Méndez, 2018), manifiestan que la gestión del talento también se enfoca en la creación y promoción de una cultura organizacional positiva y saludable. Una cultura que fomente la colaboración, la innovación, el trabajo en equipo y el bienestar de los empleados puede mejorar la moral y el compromiso, lo que se traduce en un mayor rendimiento y una mayor retención de talento.

La evaluación y el reconocimiento del desempeño son componentes esenciales de la gestión del talento humano. Según (Reyes, Castillo, & Franco, 2020), una evaluación del desempeño adecuada proporciona retroalimentación a los empleados y permite identificar áreas de mejora. Al reconocer y recompensar los logros sobresalientes, se motiva a los empleados a dar lo mejor de sí mismos y se fomenta una cultura de excelencia, lo que contribuye a la competitividad organizacional.

La gestión del talento también se preocupa por el desarrollo del liderazgo y la identificación de líderes potenciales dentro de la organización. (Agudelo, 2019) explica que un liderazgo efectivo es esencial para guiar a la empresa hacia el éxito y para promover una visión compartida que inspire y motive a los empleados a alcanzar los objetivos organizacionales.

En definitiva, la gestión del talento humano es un elemento clave para la competitividad organizacional en los modelos de negocio. Un enfoque estratégico en la gestión del talento puede ayudar a la empresa a atraer y retener el mejor talento, desarrollar una cultura organizacional positiva y fomentar un alto rendimiento en sus empleados. Todo esto se traduce en una ventaja competitiva sostenible que impulsa el éxito y el crecimiento de la organización en su mercado o industria.

#### **4 DISCUSIÓN**

La gestión del talento humano, también conocida como gestión de recursos humanos o RRHH, juega un papel fundamental en el éxito y el desarrollo de una organización. Esta función estratégica y



operativa se centra en diversos aspectos clave, como el reclutamiento, desarrollo, retención y optimización del talento humano, con el objetivo final de contribuir al logro de los objetivos empresariales.

Un aspecto crítico abordado por la gestión del talento humano es el reclutamiento y selección del personal. A través de este proceso, se identifican las necesidades de personal, se crean descripciones de puestos y se atraen candidatos adecuados para las posiciones disponibles. Este paso es crucial, ya que la calidad del talento adquirido puede tener un impacto directo en la eficacia y la innovación de la organización.

Además, la capacitación y el desarrollo desempeñan un papel vital. Proporcionar programas de formación que mejoren las habilidades y competencias de los empleados no solo aumenta su eficiencia individual, sino que también contribuye a su crecimiento dentro de la empresa. Estos programas no solo fortalecen al empleado, sino que también pueden tener un efecto positivo en la cultura organizacional.

La evaluación del desempeño se suma a la ecuación. Establecer sistemas objetivos para medir el rendimiento y proporcionar retroalimentación y reconocimiento es fundamental para guiar el desarrollo continuo de los empleados y tomar decisiones informadas sobre recompensas y promociones.

Compensación y beneficios también son aspectos cruciales dentro de la gestión del talento humano. Ofrecer políticas de remuneración competitivas y paquetes de beneficios atractivos no solo atrae a los mejores talentos, sino que también retiene a los empleados valiosos, contribuyendo así a la estabilidad y el compromiso de la fuerza laboral.

En cuanto a la gestión del rendimiento, establecer metas claras, realizar un seguimiento efectivo del progreso y proporcionar apoyo para mejorar tanto el rendimiento individual como de equipo es esencial para maximizar la productividad y el éxito organizacional.

El desarrollo de liderazgo y la identificación de líderes dentro de la organización garantizan una dirección efectiva y un liderazgo inspirador. Estos líderes pueden influir en la cultura y el compromiso de los empleados, lo que a su vez afecta directamente el rendimiento y el ambiente laboral. La gestión del talento y sucesión es importante para asegurar la continuidad de la organización. Identificar a los empleados con alto potencial y planificar su desarrollo y sucesión es clave para evitar brechas en posiciones clave y garantizar una transición sin problemas.

La cultura organizacional, desempeña un papel crucial en la gestión del talento humano. Una cultura positiva y saludable fomenta la colaboración, la innovación y el compromiso, lo que puede ser un factor diferenciador en la atracción y retención de talento.

La gestión del cambio es otro aspecto destacado. En un entorno empresarial en constante evolución, la capacidad de adaptarse a nuevos desafíos y oportunidades es esencial. La gestión del cambio asegura que la organización esté preparada y pueda aprovechar los cambios en su beneficio.

Definitivamente, queda claro que la gestión del talento humano no es solo una tarea operativa, sino también una función estratégica. Un enfoque bien implementado en esta área puede tener un impacto profundo en la atracción, desarrollo y retención de los mejores profesionales, lo que a su vez conduce a un ambiente laboral positivo y al éxito general de la empresa.

Finalmente, la gestión del talento humano abarca una serie de áreas interrelacionadas que, cuando se abordan con eficacia, pueden contribuir significativamente al crecimiento y la prosperidad sostenible de una organización.

## **5 CONCLUSIONES**

La gestión del talento humano, desempeña un papel vital en las organizaciones al centrarse en reclutar, desarrollar, retener y potenciar a los empleados para alcanzar los objetivos y el éxito empresarial, lo cual implica una serie de prácticas y procesos diseñados para maximizar el potencial de los empleados y fomentar un entorno favorable al crecimiento, la productividad y el bienestar tanto de los individuos como de la organización en su conjunto.

La gestión del talento humano no solo se limita a la administración tradicional de los recursos humanos, sino que impulsa un enfoque más holístico y orientado al crecimiento. Consiste en un conjunto de prácticas y procesos meticulosamente diseñados para maximizar el potencial de los empleados, generando un entorno propicio que fomenta el crecimiento personal y profesional, la productividad y el bienestar tanto a nivel individual como colectivo.

Algunas de las áreas y actividades clave que abarca la gestión del talento humano son: Reclutamiento y Selección del Personal, Capacitación y Desarrollo, Evaluación del Desempeño, Compensación y Beneficios, Gestión del Rendimiento, Desarrollo de Liderazgo, Gestión del Talento y Sucesión, Cultura Organizacional, entre otras.

La relación entre la gestión del talento humano y la competitividad organizacional es estrecha y multidimensional, teniendo como elementos relevantes y transversales los siguientes: Atracción y Retención de Talentos, Rendimiento y Liderazgo, Innovación y Adaptabilidad.

Una gestión del talento humano eficaz tiene un impacto directo en la capacidad de una organización para ser competitiva al enfocarse en, fomentar una cultura positiva y promover el rendimiento y la innovación, las organizaciones pueden crear una ventaja competitiva sostenible que las destaque de la competencia.

## REFERENCIAS

- Agudelo, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 116-137.
- Barradas, M. d., Rodríguez, J., & Maya, I. (2020). Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática.*, 21-40.
- Barragán, J., Guerra, P., Villalpando, P., Segura, I., & Sandoval, P. (2017). Modelos de negocios basados en el concepto de economía colaborativa: análisis de factores característicos y casos ilustrativos. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 101-123.
- Barrios, K., E. O., & Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información Tecnológica*, 55-62.
- Bernal, I., Pedraza, N., & Castillo, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Espacios*, 213-227.
- Bravo, L., Valenzuela, A., Ramos, P., & Tejada, A. (2019). Perspectiva teórica del diagnóstico organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 1318-1325.
- Carrillo, G., & Pomar, S. (2021). La economía circular en los nuevos modelos de negocio. *Entreciencias*, 1-16.
- Chávez, E., & Vizcaíno, A. (2017). Talento humano: una contribución a la competitividad organizacional. *Mercados y Negocios*, 7-20.
- Chávez, L. (2018). La gestión del talento humano como estrategia empresarial. *Perspectiva*, 553-558.
- Cortez, J., Cueva, J., Santacruz, G., & Tejada, C. (2019). PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO EN EL ESTUDIO DE ABOGADOS BAFUR. Guayaquil, Ecuador.
- Décaro, L., Soriano, M., & Ocaña, R. (2017). LOS MODELOS DE NEGOCIOS Y LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN. *TLATEMOANI*, 170-188.
- Díaz, G., Quintana, M., & Fierro, D. (2021). La competitividad como factor de crecimiento para las organizaciones. *INNOVA*, 145-161.
- Espínola, V., & Torres, L. (2020). Análisis cualitativo de modelos de negocio para el emprendimiento social. *Entreciencias: diálogos en la sociedad del conocimiento*.
- Flores, F., Ramos, R., Ramos, F., & Ramos, A. (2019). Gestión de Innovación tecnológica y globalización como factores impulsores de la calidad de servicio y competitividad. *Revista Venezolana de Gerencia*.
- Flores, L. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Escuela de Administración de Negocios*, 59-77.
- García, E., & García, M. (2017). Análisis de los Modelos de Inteligencia de Negocios basados en Big Data en las Pymes del Ecuador. *Revista Ciencia & Tecnología*, 46-56.

García, J., Tumbajulca, I., & Cruz, J. (2021). Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en mypes durante el Covid-19. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 99-110.

García, Y. (2023). Gestión del talento humano en el entorno BANI . *Digital Publisher*, 155-165.

Guerrero, D. (2020). La cultura organizacional como elemento competitivo de las empresas turísticas en Colombia. *Espacios*, 308-321.

Hernández, B. E., Ruiz, A. M., Ramírez, V., Sandoval, S. J., & Méndez, L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la investigación y el Desarrollo Educativo*.

Martínez, N., & Dutrénit, G. (2019). Naturaleza de la innovación y modelo de negocios en el emprendimiento innovador. *Revista Latinoamericana de Economía*, 59-85.

Meléndez, J., Delgado, J., Chero, V., & Franco, J. (2021). Economía Circular: Una Revisión desde los Modelos de Negocios y la Responsabilidad Social Empresarial. *Revista Venezolana de Gerencia* , 560-573.

Mendez, C. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Universidad & Empresa*, 136-169.

Miranda, J. (2021). Acciones competitivas y desempeño organizacional en la perspectiva dinámica competitiva. *Investigación Administrativa*, 90-105.

Nieto, E., Fermín, F., Arieta, Y., Mondragón, D., Atanacio, L., & Meneses, J. (2021). Experiencias del liderazgo directivo en tiempos de covid-19. *South Florida*, 6228-6245.

Pulido, A., Guerrero, M., & Celis, Y. (2019). Impacto de las relaciones humanas en la competitividad de las asociaciones. *Revista UIS Ingenierías*, 61-72.

Ramírez, A. (2020). Gestión del talento humano y competitividad organizacional Hospital Policial "Luis N. Sáenz" Lima, 2019. Perú.

Ramírez, M., Rodríguez, M., & González, J. (2019). Revisión de la Literatura sobre el Enfoque Estratégico de los Modelos de Negocios. *Información Tecnológica*, 177-192.

Ramírez, R., Chacón, H., & Valencia, K. (2019). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 20-42.

Ramírez, R., Santamaria, M., Cano, D., & Molina, C. (2021). Aproximaciones a la Gestión de competencias del talento humano: una revisión teórica. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 244-259.

Ramírez, W. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. *INNOVA* , 83-106.

*Red New*. (20 de Abril de 2023). Obtenido de Empresas innovadoras: características y ejemplos muy representativos: <https://rednew.es/empresas-innovadoras-caracteristicas-ejemplos-representativos/>

- Reyes, N., Castillo, D., & Franco, O. (2020). INFLUENCIA DE LOS MODELOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL ÉXITO DE LAS ORGANIZACIONES EN COLOMBIA. *Areandina*.
- Río, J. D., Acosta, R., Santis, M., & Machado, J. (2021). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información Tecnológica*, 13-20.
- Río, J. D., Acosta, R., Santis, M., & Machado, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información Tecnológica*, 13-20.
- Rodrigo, M. (2018). *PrintsomeInsights*. Obtenido de Innovación organizacional – La clave para competir: <https://blog.printsome.es/wp-content/uploads/sites/3/innovacion-organizacional-header.jpg>
- Rodríguez, R., Svensson, G., & Pérez, M. (2017). Modelos de negocio en la economía colaborativa: síntesis y sugerencias. *Esic Market Economics and Business Journal*, 255-274.
- Romero, D., Pertuz, V., & Orozco, E. (2020). Factores determinantes de competitividad e integración organizacional: revisión sistemática exploratoria. *Información Tecnológica*, 21-32.
- Rosado, L., & Osorio, A. (2019). El impacto del modelo de negocios en las capacidades dinámicas. *Revista de Economía del Caribe*, 66-81.
- Salcedo, A., Castro, E., Ruiz, M., & Salgado, R. (2019). Administración efectiva como contribución al logro de la competitividad organizacional. *Liderazgo Estratégico*, 246-252.
- Team, G. (2023). <https://www.game-learn.com/es/recursos/blog/5-ejemplos-de-empresas-innovadoras-en-su-transformacion-digital/>. Obtenido de <https://www.game-learn.com/es/recursos/blog/5-ejemplos-de-empresas-innovadoras-en-su-transformacion-digital/>
- Vela, A. (2023). *Sitt y CIA SAS*. Obtenido de CULTURA ORGANIZACIONAL, EMPRESAS INNOVADORAS.: <https://www.sittycia.com/blog-2/cultura-organizacional-empresas-innovadoras-yskps>
- Vera, L., Rivera, L., & Reyes, M. (2021). Gestión del talento humano para la mejora de los servicios turísticos. *Instituto de Información Científica y Tecnológica*, 61-70.
- Zúñiga, E., Marchán, M., & López, J. (2020). Modelo de Negocio Ecommerce en Ecuador. *Investigación Académica*, 38-52.