



Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los funcionarios de la Facultad de Filosofía de la Universidad Nacional del Este

Relationship between human talent management and organizational commitment of the staff of the Faculty of Philosophy of the Universidad Nacional del Este

M.Sc. Diana María Ramírez Cano

<https://orcid.org/0000-0003-4441-4312>

dianaramirezdevillalba@gmail.com

*Facultad de Filosofía, Universidad Nacional del Este
Ciudad del Este Paraguay*

Resumen

En el dinámico contexto actual de las organizaciones, se evidencia cada vez más el papel fundamental que desempeña el talento humano en la consecución de los objetivos organizacionales. La gestión eficiente de este recurso vital no solo impulsa el rendimiento individual, sino que también ejerce una influencia directa en el compromiso y la cohesión de la fuerza laboral. El estudio titulado "Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los funcionarios de la Facultad de Filosofía de la Universidad Nacional del Este" se propone analizar minuciosamente la conexión entre el talento humano y el compromiso organizacional en los funcionarios de mando medio de dicha facultad. Este enfoque adopta una perspectiva descriptiva correlacional, de corte transversal y diseño no experimental, con una orientación cuantitativa. La población incluye a 120 funcionarios de diversos estamentos, y la muestra coincide con la población total debido a su número. Para la recopilación de datos, se utilizan dos instrumentos: el cuestionario de Gestión del Talento Humano y el Cuestionario de Compromiso Organizacional. Los resultados principales indican que, en términos de gestión del talento humano, la percepción general es que, uniendo las categorías de adecuada y regular, se valora de manera positiva. En cuanto al compromiso organizacional, se observa que, en términos generales, el mayor porcentaje corresponde al nivel alto, sugiriendo que, desde esta perspectiva, el compromiso organizacional es significativo en este nivel.

Palabras clave: Gestión del talento humano, compromiso organizacional, funcionarios.

Abstract

In today's dynamic organizational context, the fundamental role played by human talent in achieving organizational objectives is increasingly evident. Efficient management of this vital resource not only drives individual performance, but also exerts a direct influence on workforce engagement and cohesion. The study entitled "Relationship between Human Talent Management and Organizational Commitment of the staff members of the Faculty of Philosophy of the Universidad Nacional del Este" sets out to thoroughly analyze the connection between human talent and organizational commitment in the middle management staff members of the said faculty. This approach adopts a descriptive correlational perspective, cross-sectional and non-experimental design, with a quantitative orientation. The population includes 120 employees from different levels, and the sample coincides with the total population due to its number. For data collection, two instruments are used: the Human Talent Management Questionnaire and the Organizational Commitment Questionnaire. The main results indicate that, in terms of human talent management, the general perception is that, joining the categories of adequate and regular, it is positively valued. In terms of organizational commitment, it is observed that, in general terms, the highest percentage corresponds to the high level, suggesting that, from this perspective, organizational commitment is significant at this level.

Keywords: Human talent management, organizational commitment, employees.



INTRODUCCIÓN

Zurita, et al. (2014), desarrollaron un estudio sobre el “Compromiso Organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada”. El objetivo de la investigación fue analizar la relación entre las variables, la muestra fueron 80 trabajadores. El diseño del estudio ha sido de tipo transeccional correlacional, las conclusiones encontradas demostraron una alta correlación positiva entre Compromiso Organizacional y satisfacción laboral.

Majad (2016), desarrolló un estudio sobre la “Gestión del Talento Humano en organizaciones educativas”. Tuvo como objetivo evaluar la variable de estudio. Investigación descriptiva, de enfoque cuantitativo, no experimental, transeccional. La población estuvo conformada por 20 escuelas estatales del municipio San Cristóbal; las unidades informantes fueron 431 funcionarios, 40 directivos. Se usó la encuesta para recolectar datos. Se evidenciaron “necesidades en las fallas de gestión, Talento Humano y trabajo corporativo. Se concluyó que el proceso administrativo de inserción del componente humano, en función de las competencias individuales y de los objetivos institucionales, no se da lugar a la idoneidad, lo que justifica el diseño de un modelo de gestión del Talento Humano”.

Bachion y Rodríguez (2016), realizaron un estudio sobre “Un análisis de la relación entre flexibilización del trabajo, Compromiso Organizacional e intención de permanencia en la organización”. Tuvo como objetivo analizar la relación entre la flexibilización del trabajo, el Compromiso Organizacional y la intención de permanecer en la organización. Para la recolección de datos, se realizó un levantamiento de campo en Mariana, Minas Gerais (Brasil). Para el análisis de los datos recolectados, se optó por el Modelado de Ecuaciones estructurales. Los resultados obtenidos apuntan que la flexibilización del trabajo influye positivamente la intención de permanencia del individuo en la organización y el Compromiso Organizacional de base afectiva y normativa. Además, se verificó que existe una relación positiva entre el Compromiso Organizacional y la intención de permanecer en la organización.

Este trabajo tiene como objetivo general: Analizar la relación entre el Talento Humano y el Compromiso Organizacional en los funcionarios de mando medio de la Facultad de Filosofía de la Universidad Nacional del Este.

También se han fijado los siguientes específicos: a) Describir la gestión del Talento Humano de la Facultad de Filosofía UNE; y, b) Detallar el nivel de Compromiso Organizacional de los funcionarios de mando medio de la Facultad de Filosofía de la Universidad Nacional del Este.

MATERIALES Y MÉTODOS

La variable Compromiso Organizacional, fue medida mediante un instrumento de escala ordinal. Para la medición de los indicadores de esta variable se utilizó la Escala de del Empleado de Meyer y Allen (1997), que está constituido por 18 ítems (6 para las dimensiones compromiso normativo, compromiso afectivo, y compromiso continuo).

La variable gestión del Talento Humano fue medida a través de la aplicación del cuestionario de gestión del talento humano de Chiavenato (2009), que consta de 30 ítems, en las dimensiones comportamiento organizacional, comunicación y compensación laboral.

Los indicadores de las variables: Gestión del Talento Humano, reconoce y promueve la visión y misión de la institución, respeta las normas y reglamentos de la institución; Practica y promueve el respeto y el trabajo en equipo; Plantea soluciones para



diversos problemas que se suscitan en la instancia laboral, relaciones humanas, trabajo en equipo, motivación, compromiso organizacional, deber, obligaciones, deserción, reciprocidad, lealtad, ética, moral, deseo; afecto, necesidad, conveniencia, felicidad, identificación con el trabajo, significación de pertenencia, identificación, lazos emocionales, significado, necesidad, conveniencia económica, beneficios, opciones laborales, responsabilidad, alternativas, reconocimiento.

Esta investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo; pues se ha investigado un problema concreto; la gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional a fin de lograr un conocimiento más particular y comprobable del objeto de estudio. Los datos recolectados se sometieron a mediciones numéricas y sus resultados se analizarán de forma estadística.

Los resultados numéricos más significativos fueron interpretados de la forma más objetiva y rigurosa posible atendiendo a los delineamientos propuestos en la perspectiva teórica a ser desarrollada (Hernández et al. 2014).

La población para esta investigación estuvo compuesta por 120 funcionarios de los diferentes estamentos de la Facultad de Filosofía de la Universidad Nacional del Este. Los sujetos participantes son funcionarios de mando medio de las direcciones incluidos las autoridades y directivos de la Facultad de Filosofía de la Universidad Nacional del Este. Debido al número de funcionarios, se ha optado por una muestra exhaustiva o censal, es decir se ha tomado toda la población.

Para la recolección de los datos sobre gestión de Talento Humano y Compromiso Organizacional y teniendo en cuenta el modelo metodológico a ser empleado, se utilizó la técnica de la encuesta, en tal sentido de acuerdo con Hernández, et al (2014) la encuesta es el instrumento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento, motivo por el cual se asume dicha técnica.

Para la selección de los instrumentos se parte de la técnica previamente elegida. En ese sentido, como instrumento se tendrá en cuenta el cuestionario como herramienta específica para la recogida de datos.

Se han empleado dos cuestionarios, para la gestión del talento humano, se utilizó el cuestionario de Gestión del Talento Humano de Chiavenato (2009) cuyo objetivo es reconocer la gestión del Talento Humano. Mide tres dimensiones: Comportamiento organizacional, Comunicación y Compensación laboral. Consyá de 30 ítems y cada dimensión incluye diez preguntas en un a escala de cinco puntos (del 1 al 5), que va desde “nunca” hasta “siempre”. Con una confiabilidad del instrumento a través del coeficiente Alfa de Cronbach de 0,934 evidenciando consistencia interna.

Para la variable Compromiso organizacional se utilizó el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997), que mide las tres dimensiones del compromiso: afectiva, normativa y de continuidad.

- La dimensión afectiva evalúa cómo se siente el colaborador en función a su apego emocional y de permanencia en la organización.
- La dimensión normativa se enfoca en medir la relación que existe entre el colaborador y la empresa, basada en la obligación y lealtad.
- La dimensión de continuidad se enfoca en el análisis que realiza el colaborador en relación con los costos asociados a dejar su centro de labores.

Consta de 18 ítems y cada dimensión incluye seis preguntas en una escala de siete puntos del (1 al 7), que va desde “totalmente en desacuerdo” hasta “completamente de acuerdo”. Meyer y Allen (1997) validaron la confiabilidad de su instrumento a través del coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,7, evidenciando consistencia interna.



El procedimiento para la recolección de datos inició con la identificación de las unidades académicas; conformados por el director y el personal administrativo de cada unidad solicitando los permisos respectivos, luego se procederá a recoger la información con el uso de los cuestionarios y finalmente, la preparación de la información para su tratamiento posterior.

Una vez recolectados los datos, se procedió a su organización, y almacenamiento en un soporte electrónico (Excel) para tabular los datos, procesarlos estadísticamente y presentar los resultados mediante tablas y gráficos. Luego, se presentó la respectiva interpretación de los resultados obtenidos a fin de brindar las conclusiones correspondientes al estudio.

Se han establecido cuatro niveles para distribuir la gestión del Talento Humano y del Compromiso Organizacional muy alto, alto, medio y bajo los cuales, serán elaborados a través de los puntajes máximo y mínimo en cada uno de los componentes. Otro recurso informático a ser utilizado será el programa SPSS el mismo ayudará para obtener datos descriptivos como la media y la desviación típica de los resultados obtenidos en cuanto a Gestión y el Compromiso Organizacional, a la vez determinar el grado de normalidad de las variables estudiadas y posteriormente el coeficiente de correlación entre ambas variables.

Para la recolección de datos se utilizó la herramienta digital de Google Formularios, el cual fue remitido vía WhatsApp a todos los funcionarios de mando medio de la Facultad de Filosofía. Previa solicitud de autorización para hacerlo, a las autoridades de la Unidad Académica.

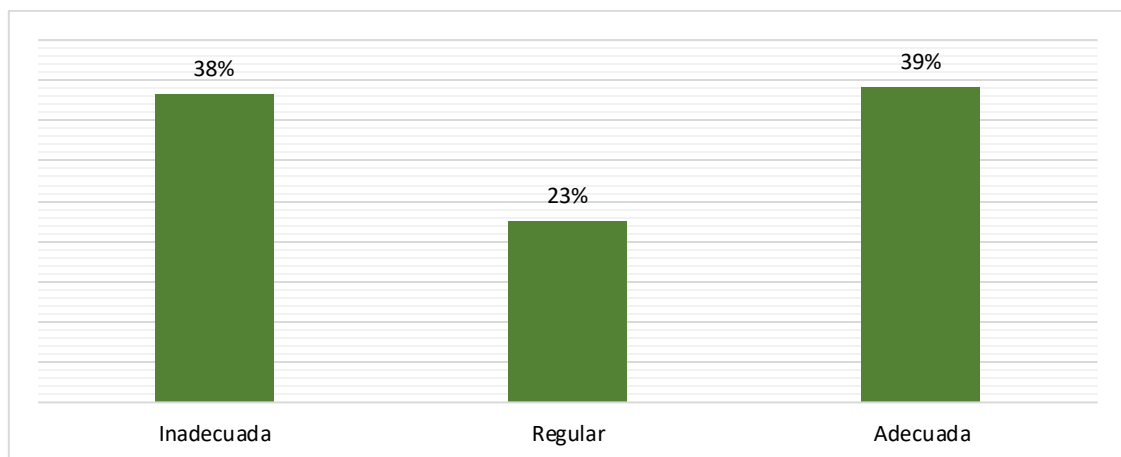
Los datos fueron recolectados en los meses de octubre y noviembre de 2022.

RESULTADOS

Luego de proceder al análisis de los datos obtenidos, y con el propósito de responder a los objetivos de la investigación relacionando el Talento Humano y el Compromiso Organizacional en los funcionarios de mando medio de la Facultad de Filosofía de la Universidad Nacional del Este se presentan los resultados.

Gráfico 1

Niveles de la Gestión del talento Humano

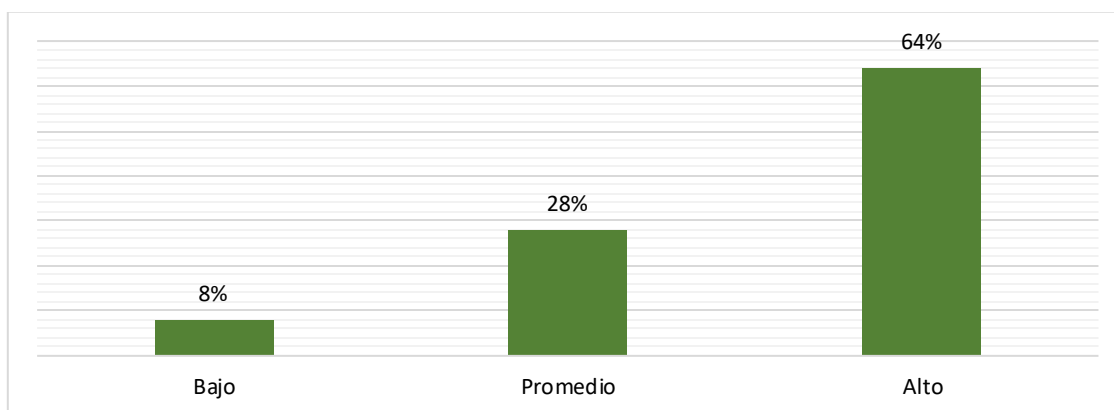


De acuerdo con los datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta, se puede visualizar en el gráfico 1, que los que consideran la gestión del Talento Humano como adecuada o inadecuada tienen prácticamente los mismos porcentajes, con 39 % y 38 % respectivamente, mientras que la apreciación de regular, llega al 23%.

Estos resultados se asemejan bastante con lo que Muñoz (2018) encontró en un estudio realizado en el Perú. El mismo observó que en su muestra, el 41,5% opinó que existe un nivel inadecuado en la gestión del Talento Humano, el 20,8% considera que existe un nivel regular en la gestión del Talento Humano y el 37,7% juzgan que existe un nivel adecuado de la gestión del Talento Humano.

Gráfico 2

Niveles del compromiso organizacional



A nivel general, tal como lo ilustra el gráfico 2, 77 funcionarios, el 64% han dicho que el nivel Compromiso Organizacional es alto, en tanto que 33, el 28% opinó que es promedio, y 10, el 8% han respondido que el mismo es bajo.

Zevallos (2019) realizó un estudio semejante y los resultados que obtuvo resultados que difieren con este, pues para el valor bajo fue del 4%, el promedio 73,3% y el alto 22,2%. Él encontró su mayor porcentaje en el valor promedio, mientras que, en este, lo fue en el nivel alto.

Tabla 1

Correlación entre la Gestión del Talento humano y el Compromiso Organizacional

	Gestión del Talento Humano	Compromiso Organizacional
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	
	N	120
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	0,822**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	120

El índice de correlación de Pearson entre la gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional es de 0,822, lo cual significa que la correlación es directa, positiva y fuerte.

En cuanto a la Hipótesis General el grado de desarrollo de la gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional presentan una relación significativamente alta en los funcionarios de mando medio de la Facultad de Filosofía de la Universidad



Nacional del Este 2022, el cálculo estadístico demuestra que la relación entre ambas variables es directa, positiva y fuerte ya que el índice obtenido es de 0,822, por tanto, se acepta la misma.

En relación con las hipótesis específicas también se acepta en virtud del grado de correlación existente entre las variables estudiadas.

CONCLUSIÓN

Teniendo en cuenta los resultados arrojados de la sistematización de los datos obtenidos a través de la aplicación del cuestionario se puede concluir, respondiendo al primer objetivo específico que la gestión del Talento Humano es percibida de manera semejante, teniendo en cuenta los porcentajes, tanto para los que lo consideran adecuada como para los que la consideran inadecuada, y en medio un valor medio de quienes la consideran regular. Uniendo las valoraciones de adecuada y regular se puede considerar que los funcionarios, a nivel general es adecuada.

Considerando las dimensiones se tiene que la dimensión comportamiento organizacional también presenta valores casi iguales entre los que conceptúan oportuna y los que la consideran inadecuada, con una leve superioridad de quienes la evaluaron como adecuada. La dimensión comunicación puede considerarse adecuada, sin embargo, en la dimensión compensación laboral quienes la perciben como inadecuada tiene una pequeña supremacía sobre los que la ven como inadecuada.

En lo relativo al Compromiso Organizacional, a nivel general el mayor porcentaje ha correspondido al nivel alto, por lo cual se puede afirmar que en este nivel los funcionarios consideran que el Compromiso Organizacional es alto.

Si se pasa revista a las dimensiones se tiene que en la dimensión afectiva los porcentajes mayores se refieren al nivel promedio, lo que lleva a concluir que en esta dimensión los funcionarios se encuentran medianamente comprometidos. En cuanto al compromiso normativo el porcentaje más elevado corresponde al nivel alto, por tanto, los funcionarios se sienten altamente comprometidos desde la dimensión normativa, finalmente en cuanto a la dimensión de continuidad el porcentaje más elevado se ubica en el promedio, por consiguiente, el compromiso de continuidad es promedio entre los funcionarios de la facultad de Filosofía UNE.

Para responder al objetivo general sea recurrido al cálculo del índice de correlación entre los niveles que han obtenido en la gestión del Talento Humano, el mismo fue de 0.82208659, el cual es positivo y cercano al 1, se considera que la correlación entre ambas variables es fuerte, positiva y directa. Por lo tanto, se confirma la hipótesis general: El grado de desarrollo de la gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional presentan una relación significativamente alta en los funcionarios de mando medio de la Facultad de Filosofía de la Universidad Nacional del Este 2022.

REFERENCIAS

- Aduna Mondragón, A. P., García Mata, E., & Chávez Gutiérrez, É. J. (2017). [uaeh.edu.uaeh.edu:https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a13.html](https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a13.html)
- Alvarado, A. y Mejía, P. (2014). Compromiso Organizacional y Motivación Laboral en el trabajo de la Municipalidad Provincial de Huaraz-Ancash. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Allen, R., Evans, W. y White, C. (2011). Compromiso Organizacional afectivo y comportamiento de ciudadanía organizacional: examinando la relación a través de la lente de la sensibilidad a la equidad. *Revista de gestión de organizaciones*, 8 (4), 218-228.



- Alles, M. (2006). Desarrollo del Talento Humano basado en competencias. Ediciones Granica S.A. <https://acortar.link/b9xldK>
- Wathne, KH y Heide, JB (2000). Oportunismo en las Relaciones Interempresariales, Formas, Resultados y Soluciones. *Revista de Marketing*, 64, 36-51. <https://doi.org/10.1509/jmkg.64.4.36.18070>
- Peiró, J. (1990). Organizaciones: nuevas perspectivas psicossociológicas. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal de*, 40 (3), 363-370.
- Antón, C. y González, L. (2000). "Evidencia Empírica de la Naturaleza Multidimensional del Compromiso con la Organización". En: E. Agullón, C. Remeseiro, y J. A. Fernández (Eds.). *Psicología del trabajo, de las Organizaciones y de los recursos humanos: Nuevas aproximaciones*. Madrid: Biblioteca Nueva
- Arias, F.; Varela, D.; Loli, A.; y Quintana, M. (2003). El Compromiso Organizacional y su relación con algunos factores demográficos. Lima-Perú: *Rev. de Investigación en Psicología*, vol. 6, N° 2, UNMSM.
- Barraza Macías, A.; Acosta Chávez, M. (2008). Compromiso Organizacional de los docentes de una institución de educación media superior *Innovación Educativa*, vol. 8, núm. 45, pp. 20-35. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8176521>
- Benítez, S. y Pertile, S. (2019). Impacto de buenas prácticas de recursos humanos en el comportamiento de los colaboradores de dos entidades financieras en Paraguay. *Revista Científica en Ciencias Sociales UP*. 1(1):31-43. http://www.upacifico.edu.py:8040/index.php/PublicacionesUP_Sociales/article/view/23/26
- Bonnet, L. (2010). La gerencia del Talento Humano en el siglo XXI. *Publicaciones ICESI_No_48_Jul-Sept_1993.pdf*. https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/2454/1/Gerencia_talento_humano_sigloXXI.pdf
- Cabrales, O. (junio de 2009). La gerencia del Talento Humano bajo la perspectiva de la Condición humana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XVII, 155-178. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90913041009>
- Caicedo, V., y Acosta, A. (2012). La gestión del Talento Humano y el ser humano como sujeto del desarrollo. *Revista Politécnica*. Año 8, número 14, pp.c105-113. (66) La gestión del Talento Humano y el ser humano como sujeto de desarrollo | *Revista Politécnica (Journal) - Academia.edu*. <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/pol/article/view/216>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3a ed). México: McGraw Hill. <http://bibliotecas.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1143>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9a ed). México: McGrawHill. <https://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/handle/bhp/565>
- Claire Rocha, M., y Böhrt Pelaez, M. (2004). Tres dimensiones del Compromiso Organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS*, 2(1), 77-83. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008&lng=es&tlng=es.
- Del Castillo, C. (2012). *Gestión del Talento Humano*. Instituto Tecnológico de Sonora. *Revista Gtalentohumano* Núm 1. https://issuu.com/carladelcastillo/docs/reviista_recursos_humanosnuevafin
- Dessler, G., y Varela R. (2011). *Administración de los recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. Prentice Hall. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/3229/3/Administraci%0c3%0b3n%20de%20recursos%20humanos.%20Enfoque%20latinoamericano.pdf>
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., y Schuler, R. (2007). *La Gestión de los Recursos Humanos*. (3a ed). España, España: Mc Graw Hill. <https://anyflip.com/xivtx/kcyy/basic>



- Gárciga y Cuesta (2005). Análisis y diseño para mejorar el clima organizacional. La Habana: Ponencia presentada en el III Simposio Internacional de Psicología Aplicada al perfeccionamiento de la Dirección y el Desarrollo Organizacional. Universidad de La Habana. Cuba.
- Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2014), Metodología de la investigación, 6th ed., México D.F., Mc Graw Hill.
- Huallullo Arrieta J. (2018). Gestión del Talento Humano en el Compromiso Organizacional del personal de la Unidad de Investigación Tutelar Lima – 2017. Tesis para optar el grado académico de: Maestra en Gestión Pública. Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23143>
- Loli Pineda, A. (2007). Compromiso Organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública Industrial Data, vol. 10, núm. 2, pp. 30-37.
<https://www.redalyc.org/pdf/816/81620574005.pdf>
- Lupercio, R., Carlos, C. y Gonzáles, Y. (2007). Relación entre dos posibles antecedentes del desempeño de los empleados: desarrollo moral y Compromiso Organizacional. *Conciencia Tecnológica*, 1(34), 21-25.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94403405>
- Meyer, J.P.; Allen, N.J. (1997), *Commitment in the workplace: Theory, Research and Application*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991). Tres componentes, Conceptualización del Compromiso Organizacional. *Human Resource Management Review*, 1, 61 - 8.
- Palomino Navarrete, R. (2019) Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018. Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión Pública. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39932?locale-attribute=es>
- Pérez, J. T. (2017). La Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Delegación Federal de la Secretaría de Educación Pública (SEP) en el Estado de Tabasco. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, (64), 184-202.
<https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/1849>
- Prieto, P. (2013). Gestión del Talento Humano como estrategia para retención del personal. Tesis de grado. <https://repositorio.udem.edu.co/handle/11407/160>
- Ramírez, C. fundamentos de Administración. Edit. Textos Universitarios.
<https://biblioteca.ucatolica.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=78105>
- Ramírez de Colmán, D. (2005). dialnet.unirioja. Obtenido de dialnet.unirioja:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5654236.pdf>
- Ramos Madrigal Abel (2005), El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima, Tesis de Maestría de la Facultad de Pedagogía de la Universidad de Colima.
- Romero R., y Palacini, F. (2020) Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción. *Revista Científica de la UCSA*, Vol.7 N° 2 agosto, 2020: 3-25 [310.18004/ucsa/2409-8752/2020.007.02.003](https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2020.007.02.003)
scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v7n2/2409-8752-ucsa-7-02-3.pdf Archivo PDF
- RSM Perú (2020). Cinco objetivos de la gestión del Talento Humano.
<https://www.rsm.global/peru/es/aportes/blog-rsm-peru/5-objetivos-de-la-gestion-de-talento-humano-0#:~:text=Uno%20de%20los%20principales%20objetivos,los%20objetivos%20de%20la%20empresa.>
- Sierra Bravo, R. (2007). Técnicas de investigación social: Teoría y ejercicios. 14a edición. Madrid. Mc Graw-Hill.