

Revista de Ciencias Sociales

Recursos humanos y gestión empresarial en Ingelectros Perú S. A. en Los Olivos-Perú

Solis Tipian, Martín Albino*
Palomino Tarazona, María Rosario**
Alanya-Beltran, Joel***
Vera Nuñez, Griselda Gladys****

Resumen

La gestión de recursos humanos es clave en los procesos de organización empresarial, diversas investigaciones validan los aportes que este realiza a la cultura y desarrollo organizacional. El propósito de este estudio es determinar la relación entre los recursos humanos y la gestión empresarial en la empresa Ingelectros Perú S.A. en Los Olivos-Perú. La metodología es de enfoque cuantitativo, tipo básica, de diseño no experimental, corte transversal y nivel correlacional. Para el estudio se realizaron encuestas a 100 trabajadores de la empresa Ingelectros Perú S.A., validando los instrumentos por juicio de expertos. Los hallazgos muestran un impacto positivo del recurso humano en la gestión empresarial, que emerge desde la compensación de las personas. Esta investigación aporta interesantes teorías para la construcción de estudios emergentes de los recursos humanos. Se concluye, que, en el avance de una cultura organizacional, que favorezca los objetivos organizacionales el recurso humano de la empresa, apoya a los procesos de optimización de la productividad.

Palabras clave: Recursos humanos; gestión empresarial; administración; empresa; administración de negocios.

* Doctor en Educación. Docente en la Universidad Cesar Vallejo, Perú. E-mail: masolist@ucvvirtual.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3748-8479>

** Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad. Docente en la Universidad Cesar Vallejo, Perú. E-mail: mpalominota@ucvvirtual.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3833-7077>

*** Doctor en Educación. Docente en la Universidad Tecnológica del Perú, Perú. E-mail: c18121@utp.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8058-6229>

**** Doctora en Estadística. Docente en la Universidad Privada San Juan Bautista, Perú. E-mail: griselda.vera@upsjb.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4021-7621>

Human resources and business management at Ingelectros Peru S. A. in Los Olivos-Peru

Abstract

Human resources management is key in the processes of business organization, several investigations validate the contributions that it makes to the organizational culture and development. The purpose of this study is to determine the relationship between human resources and business management in the company Ingelectros Perú S.A. in Los Olivos-Peru. The methodology is quantitative approach, basic type, non-experimental design, cross-sectional and correlational level. For the study, surveys were made to 100 workers of the company Ingelectros Perú S.A., validating the instruments by expert judgment. The findings show a positive impact of human resources on business management, which emerges from the compensation of people. This research provides interesting theories for the construction of emerging studies of human resources. It is concluded that, in the advancement of an organizational culture that favors the organizational objectives, the company's human resources support the processes of productivity optimization.

Keywords: Human resources; business management; administration; business; business administration.

Introducción

La globalización ha traído consigo diversos cambios, como fenómeno universal que afectó tanto la forma de hacer negocios, como la conducta de los mercados en todos los sectores económicos; así también, incidió en la organización de las instituciones estatales y corporaciones; no obstante, uno de los recursos más relevantes, a parte de los financieros y materiales que necesita más atención son los Recursos Humanos (RRHH), debido a que este mueve a toda la organización. De las distintas áreas en una empresa, la gestión de recursos humanos es la que despierta más atención, debido a que diferentes estudiosos del tema reconocen el capital humano como un medio básico en las instituciones, que posibilita alcanzar espacios que coadyuvan en un alto desarrollo organizacional.

Por ello, en los últimos años se ha observado un interés exponencial en el desarrollo de esta área, abriendo paso a la denominada gestión humana social y responsable. Ésta es considerada una estrategia primordial en diferentes instituciones que observan el incremento del compromiso,

motivación, así como desempeño en sus trabajadores (Rincón y López, 2021).

A nivel mundial, las organizaciones multinacionales sobresalen por su capacidad, comúnmente preeminente, para llevar a cabo prácticas de administración de talentos altamente estratégicas y más sólidas, incluido sistemas de todo el mundo y basados en las ocupaciones laborales, dirigidos por la administración de recursos humanos, *online* al resto de operaciones propias internacionalmente.

El desarrollo económico y sustentable está íntimamente ligado al humano, y exige el uso de una tecnología ecoamigable, que respete la naturaleza. Para alcanzar ese fin es necesario conseguir el ideal de sociedad igualitaria con pensamiento solidario hacia el futuro que se está entregando como herencia, con un enfoque de austeridad ambiental, beneficiando a la descendencia. El desafío humanitario en el siglo XXI es crear una conexión entre el crecimiento de la economía, desarrollo económico, así como el humano (Fuertes, Plou y Gómez, 2017).

Actualmente, en el área de RRHH se están presentando nuevas situaciones, consecuencia

del presente proceso socioeconómico; la corriente globalista, la obligación de innovar y consolidar, las diferencias entre generaciones, o los avances tecnológicos, son algunas variables que afectan a la función estratégica. Esta variación influye en la tarea y zonas de responsabilidad, así como también en el usual desarrollo del trabajo, lo que exige la creciente adherencia de personal con la capacidad de constante adaptación y de integración a diferentes grupos de trabajo. Adecuarse en concordancia a la evolución, es todo un reto para las áreas de RRHH y las instituciones en general (Martínez-González, Selva y Crespo, 2019).

Así también, dados los diferentes beneficios que ofrece la tecnología, las empresas están optando por su uso en el ámbito de los RRHH. Es indudable que el correcto empleo de las herramientas tecnológicas en las empresas facilita significativamente el acceso a datos profesionales y particulares (conocido como *Big Data*). Y, al mismo tiempo, eleva la calidad de observación y seguimiento institucional, desde la etapa precontractual, hasta la de disolución o finalización del contrato laboral (Bernal, 2020). Es ampliamente conocido que los avances tecnológicos ofrecen un gran aporte hacia el crecimiento empresarial, facilitando a sus clientes una mejoría en la practicidad de su relación, con una interacción conveniente y potencializando el factor competitivo (Seki et al., 2017).

No obstante, puesto que el medio ambiente se vuelve repentinamente más precario, es posible que dichas organizaciones operen con un presupuesto restringido para sus recursos humanos y avancen hacia una dotación de personal más limitada. En Perú, no se está exentos de los cambios que acarreo con su llegada la globalización; la carencia de perspectiva, con la finalidad de poder hacer una alineación con los objetivos estratégicos y metas establecidas, tienen la posibilidad de provocar serios inconvenientes en relación con la organización; encontrándose, en las empresas privadas, baja productividad y rendimiento; en las públicas, deterioro de su

imagen corporativa y pérdida de confianza de los beneficiarios que reciben sus servicios (Chatzoglou y Chatzoudes, 2017).

En ese sentido, el objetivo fundamental de los recursos humanos en las compañías es el de encaminar a los colaboradores a lograr las metas instauradas por la alta gerencia, y para conseguirlo se necesita entablar una secuencia de instrumentos de gestión, a fin de conducir las elecciones y actividades del conjunto humano que lo constituye hasta el cumplimiento de las metas planteadas. Asimismo, lo afirman Señalín, Olaya y Herrera (2020), quienes manifiestan que el uso eficaz de los medios, procedimientos, bienes y talentos facilita una mejora en el desarrollo de las actividades y por ende la obtención inmediata y futura de las diferentes metas trazadas.

En la empresa Ingelectros Perú S. A. en Los Olivos-Perú ocurre lo opuesto, se han generado diversos reclamos de colaboradores por no recibir su remuneración puntual, asociado a ellos existe una inestabilidad del equipo de trabajo, lo cual ha causado un problema social en todos los hogares de los trabajadores despedidos, básicamente la administración del talento humano se encuentra ausente, afectando directamente la producción y a los consumidores.

Al respecto, cabe mencionar que la empresa Ingelectros Perú S.A. fue creada en el 2009 y se dedica a los servicios de ingeniería y arquitectura; uno de sus mayores problemas es la alta rotación del personal, provocando que los trabajadores se sientan inseguros y desmotivados, lo cual se ve reflejado en la atención al cliente, brindando en ocasiones un servicio de mala calidad.

Dado lo anterior, el propósito de este estudio es determinar la relación entre los recursos humanos y la gestión empresarial en la empresa Ingelectros Perú S.A. en Los Olivos-Perú. La presente investigación se justifica teóricamente al ser su intención crear reflexión y discusión académica, contrastar una teoría, confrontar resultados o realizar epistemología del conocimiento existente, porque pretende solucionar una dificultad y brinda tácticas que al emplearse contribuyen

a resolverlo. Asimismo, esta indagación expone opciones de solución que permiten que el funcionamiento y la administración de recursos humanos mejoren y paralelamente eleve su grado de calidad.

En ese sentido, la metodología es de enfoque cuantitativo, tipo básica, de diseño no experimental, corte transversal y nivel correlacional. Asimismo, la población está comprendida por 100 trabajadores de la empresa Ingelectros Perú S.A. – Los Olivos-Perú. La técnica que se implementó fue la encuesta, se emplearon dos cuestionarios de escalas ordinales para evaluar las variables recursos humanos y gestión empresarial.

El cuestionario, fue evaluado mediante juicio de tres expertos para hallar su validez; además, para hallar la confiabilidad se realizó una prueba piloto a 20 de los colaboradores de la empresa; luego de realizar la recolección de datos, se efectuó el análisis y procesamiento de los mismos en el programa SPSS 24 mediante el estadístico Alfa de Cronbach resultando 0.93 para la variable recursos humanos y de 0.91 para la gestión empresarial, por lo cual se considera confiable.

De igual manera, se empleó estadística descriptiva, para los niveles de las variables, dimensiones; y la estadística inferencial, para la contrastación de hipótesis. En cuanto al procesamiento de datos se ha empleado el programa IBM SPSS *Statistics 24* y además se obtuvo las tablas y figuras de la base de datos de los cuestionarios sobre recursos humanos, gestión empresarial y sus respectivas dimensiones. Posterior al análisis descriptivo, se procedió a la prueba de hipótesis mediante la correlación de Rho de *Spearman* que valdrá para comprobar las hipótesis planteadas en el estudio.

1. Recursos humanos: Diferentes concepciones

Para la variable recursos humanos, la literatura ha brindado diferentes concepciones, usando distintas expresiones como capital humano, activo humano, recurso humano,

brindando por tanto diversas expresiones al criterio. Según Dessler y Varela (2011); y, Suárez-Torres, Celis-Soberon y Vergara-Castro (2020), el área de recursos humanos engloba actividades y dirección, con la finalidad de conducir cualquier tema relacionado con los trabajadores de una institución. Es importante puesto que consigue mejorar el rendimiento del trabajador, captación de personal idóneo, desarrolla positivamente el rendimiento empleando una constante formación y muchas otras mejoras.

También, se dice que es un actor principal en el planeamiento estratégico organizacional puesto que consigue ofrecer datos fehacientes acerca de los estímulos, incentivos y beneficios de la competencia, la parte jurídica en lo laboral, e información acerca de la vulnerabilidad y fortalezas de los miembros de la entidad. Dirigir, en la línea de organización, amerita el compromiso grupal de cada uno de los sujetos involucrados y funciones como la de planificar, organizar, dirigir y controlar, tendrán como objetivo ensamblar todas las áreas en la organización; con mayor énfasis, es la planificación la que tendrá la misión de dirigir los diferentes pasos que se requieren con la intención de conseguir las metas propuestas (Montes de Oca, 2020; Señalín et al., 2020).

Para Wright, McMahan y McWilliams (1994); así como Ferreiro-Seoane, Del Campo y Camino-Santos (2021), se refiere al conjunto de capital humano y sus competencias controladas por la empresa en un vínculo directo de trabajo. De esta manera, las instituciones procuran captar y conservar al personal talentoso, consiguiendo con éste actuar el reconocimiento institucional como una empresa sólida y de excelencia para el trabajador. Para las organizaciones, son la competencia y la capacidad humana, de suma importancia; un actor competente es quien formula una estrategia eficaz, perfecciona y resuelve los proyectos, señala y asume la dirección en la obtención de las metas trazadas; las empresas caminan de la mano de individuos que atienden exigencias de otros individuos.

El procedimiento que emplean las instituciones para incorporar trabajadores se encuentra en permanente transformación y desarrollo, impulsado por el constante cambio de la sociedad y las empresas, las cualidades que buscan las instituciones van cambiando constantemente, así como la inclinación laboral y requerimientos de los trabajadores. Las fases de crecimiento de una empresa, representan la vía por la cual sus trabajadores prosperan debido a diversos pasos enmarcados por diferentes acciones de crecimiento, despliegues e interacciones (Rincón y López, 2021).

En ese sentido, los principios de captación, conservación del talento, la posibilidad de desarrollarse y crecer en el ámbito profesional, son las características más relevantes que los individuos evalúan al buscar una plaza laboral. Adheridos a éstas se encuentra la calidad del salario y la posibilidad de conseguir un adecuado entrenamiento, así como formación; éstas son funciones propias del área de recursos humanos para conseguir el sostenimiento del desarrollo de la empresa (Mann, 2018; Madero-Gómez, 2020).

Rafidah y Dewi (2020); y, Wang, Li y Li (2021), indicaron que el enfoque de la gestión de recursos humanos debe orientarse en reclutar y cultivar los mejores talentos, con la finalidad de asegurar que la calidad del personal de la empresa se encuentre en el mejor estado. Con base en la teoría de la gestión de recursos humanos, para Gao (2020), en la práctica del sistema de gestión de recursos humanos en la industria manufacturera, los resultados revelaron que un óptimo sistema de gestión de recursos humanos podría incrementar la producción y los ingresos de la organización, aumentar el ánimo de los empleados; así como contribuir a mejorar la capacidad para soportar los riesgos (Wang et al., 2021). Los Recursos Humanos son pilar clave en el éxito de todo sistema, su desarrollo y desempeño son fundamentales para garantizar una atención de calidad (Inga-Berrosipi y Arosquipa, 2019).

2. Gestión empresarial: Una visión estratégica

La gestión empresarial es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización, los recursos pueden ser intelectuales, humanos, materiales y financieros, con el fin de conseguir el máximo beneficio, lograr sus objetivos y ser competitivos. Además, ésta tiene impacto en la interacción de la empresa con su entorno, clientes, proveedores y competencia (Velázquez, Cruz y Vargas, 2018; García et al., 2021).

Por su parte, Barreto (2018), señala que la gestión de la empresa es una actividad que comprende diversos componentes, conocimientos y especializaciones, los cuales buscan acrecentar la eficiencia y el potencial de una institución. Asimismo, Castillo (2017), indica que es el proceso ingenioso que permite a una persona diseñar y ejecutar pautas, procedimientos de las estrategias, así como tácticas de un área favorable de la empresa.

La gestión de las empresas debe procurar la preparación de los componentes humanos, y la mejoría de los materiales. Resultan habituales los logros conseguidos en la gestión sobre la base de un enfoque por proceso, principalmente orientada a la mejora continua, la sistematización de los procesos, la participación del personal, el trabajo en equipo y la creatividad (Cabrera et al., 2015). Para Caurín (2018), la gestión comercial es el área más relevante dentro de una empresa, así como el área de ventas; porque de éste depende la obtención de beneficios y la viabilidad de la organización (Quiñónez et al., 2020).

3. Recursos humanos y la gestión empresarial

Luego de realizar la recolección de datos, se procedió con el procesamiento de los mismos, los cuales se exponen en las siguientes tablas y gráficos. En ese sentido, se presenta la

Tabla 1, la cual muestra el nivel de correlación entre las variables recursos humanos y la gestión empresarial. Determinando el coeficiente de relación Rho de Spearman de 0,861, el cual indica que existe una relación

alta entre dichas variables, siendo el nivel de significación estadística, $p < 0,05$; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se admite la alterna, demostrando que hay una relación alta entre las variables.

Tabla 1
Correlación entre recursos humanos y la gestión empresarial

| Correlaciones | | | Gestión Empresarial | Recursos Humanos |
|-----------------|---------------------|----------------------------|---------------------|------------------|
| Rho de Spearman | Gestión Empresarial | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,861** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 100 | 100 |
| | Recursos Humanos | Coeficiente de correlación | ,861** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 100 | 100 |

Fuente: Elaboración propia, 2022.

De igual manera, la Tabla 2 demuestra el nivel de relación entre la selección del personal y la gestión empresarial en los colaboradores, determinando un Rho de Spearman de 0,815, el cual indica que hay una relación alta entre la

dimensión selección del personal y la gestión empresarial, siendo el nivel de significación estadística, $p < 0,05$, por lo que se refuta la hipótesis nula y se admite la alterna; concluyendo que existe una relación alta.

Tabla 2
Dimensiones de recursos humanos y gestión empresarial

| Correlaciones | | | Gestión Empresarial |
|-----------------|--------------------------|----------------------------|---------------------|
| Rho de Spearman | Gestión Empresarial | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | . |
| | | N | 100 |
| | Selección de Personal | Coeficiente de correlación | ,815** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 100 |
| | Desarrollo de Personas | Coeficiente de correlación | ,849** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 100 |
| | Compensación de Personas | Coeficiente de correlación | ,780** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 100 |

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Asimismo, se muestra el grado de correlación entre el desarrollo de personas y la gestión empresarial en los colaboradores, determinando un Rho de 0,849 (ver Tabla 2), el cual indica que hay una relación alta entre la dimensión desarrollo de personas y la gestión empresarial, siendo el nivel de significación estadística, $p. < 0,05$, por lo que se refuta la hipótesis nula y se admite la alterna; concluyendo que existe una relación alta.

De igual manera, en la Tabla 2 se muestra el grado de correlación entre la compensación de personas y la gestión empresarial en los colaboradores, determinando un Rho de 0,780, el cual indica que hay una relación alta entre la dimensión compensación de personas y la gestión empresarial, siendo el nivel de significación estadística, $p. < 0,05$, por lo que se refuta la hipótesis nula y se admite la alterna; concluyendo que existe una relación alta.

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los recursos humanos y la gestión empresarial en la empresa Ingelectros Perú S.A. en Los Olivos-Perú, para el año 2021; por lo cual se buscó determinar la relación entre cada una de las dimensiones de la variable recursos humanos (Selección del personal, desarrollo de personas y compensación de personas) con la variable gestión empresarial, encontrando una alta relación entre las mismas.

No obstante, la mayor limitante para la obtención de los resultados fue la recolección de datos de los trabajadores de la empresa Ingelectros Perú S.A., puesto que al encontrarse en época de pandemia se instauró una cuarentena la cual los trabajadores acataron, afectando así a las empresas de producción, cabe resaltar que la empresa objeto de estudio se dedica a los servicios de ingeniería y arquitectura, para Lima y provincias en Perú.

Los resultados encontrados muestran que los recursos humanos en la empresa Ingelectros Perú S.A. son regulares, obteniendo en la dimensión selección de personal un 57% para el nivel regular; desarrollo de personas un 53% en el nivel regular; y en compensación

de personas un 60% en regular. De esta manera, las dimensiones influyen a la gestión empresarial con una correlación de 0,861. Estos hallazgos evidencian que existe una alta correlación entre recursos humanos y la gestión empresarial en la empresa considerada para el estudio.

En la presente investigación se obtuvo como resultado que las variables recursos humanos y la gestión empresarial presentan una correlación alta y significativa con un Rho de *Spearman* de 0,861; así también lo expresa Cuesta (2011) en su investigación, en donde menciona que es importante tener en cuenta estudios sobre conceptos de gestión de recursos humanos enfocados estratégicamente y su activa importancia en el ámbito empresarial, atendiendo la actualidad social de manera global que exige desarrollar el horizonte de manera competitiva.

De la misma manera, se obtuvo como resultado un alto grado de correlación entre la selección del personal y la gestión empresarial en los colaboradores con un Rho de *Spearman* de 0,815; lo cual se corrobora con los hallazgos de Seki et al. (2017), quienes mencionan que es importante la selección del personal, el cual es una pieza primordial en la empresa con la finalidad de conseguir un desarrollo sostenible, sobre todo en los países con evidencia internacional de crisis económica y de recuperación gradual.

En este sentido, también se observa el grado de correlación entre el desarrollo de personas y la gestión empresarial en los colaboradores, determinando un Rho de *Spearman* de 0,849, expresando que se evidencia una correspondencia alta. Así también lo menciona Ferreiro-Seoane et al. (2021), al considerar que, en la actualidad, los incentivos tradicionales como el salario, no son los únicos elementos que determinan las empresas más interesantes, sino también el desarrollo profesional de sus trabajadores.

Para la dimensión compensación de personas y la gestión empresarial en los colaboradores, se obtuvo una correlación alta con un Rho de *Spearman* de 0,780; encontrando que este resultado está en

concordancia con Celma, Martínez-García y Coenders (2014); así como Madero-Gómez (2020), quienes mencionan que para mantener una permanencia laboral es importante crear un ambiente de estabilidad y seguridad del empleo, a través del pago de salarios justos y así disminuir los problemas derivados de la rotación, así como el ausentismo de los trabajadores.

Conclusiones

Se determinó que existe una alta correlación entre las variables recursos humanos y la gestión empresarial en la empresa Ingelectros Perú S.A. en Los Olivos- Perú. En ese sentido, la existencia de un alto grado de correlación entre la selección del personal y la gestión empresarial en los colaboradores, evidenció que la selección del personal es clave en los procesos de reclutamiento, cuyo eje central es la evaluación de los conocimientos, competencias y compromiso que el colaborador pueda generar con la organización.

Asimismo, el alto grado de correlación entre el desarrollo de personas y la gestión empresarial en los colaboradores, redundando en el beneficio que el desarrollo de las personas, ofrecen sobre capacitaciones tanto en el ámbito técnico, de conocimientos y seguridad, como el aspecto personal de liderazgo, motivación, trabajo en equipo en las diferentes áreas de la empresa.

Finalmente, los hallazgos del presente estudio hacen una valiosa contribución al conocimiento académico, en el sentido que el recurso humano y la escala de incentivos mejora la motivación y productividad de los colaboradores; asimismo, brinda todos los beneficios económicos, vacaciones y gratificaciones. Además de implementar estrategias de reconocimiento laboral, incentivos y remuneración de horas extras en función al trabajo que realizan para optimizar el desempeño.

Referencias bibliográficas

- Barreto, A. V. (2018). *Gestión Empresarial y competitividad empresarial de las mypes textiles del Emporio Comercial de Gamarra, La Victoria* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19391>
- Bernal, F. (2020). Big data: Gestión de recursos humanos y el derecho de información de los representantes de los trabajadores. *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 12(2), 136-159. <https://doi.org/10.20318/cdt.2020.5605>
- Cabrera, H. R., Medina, A., Nogueira, D., y Nuñez, Q. (2015). Revisión del estado del arte para la gestión y mejora de los procesos empresariales. *Enfoque UTE*, 6(4), 1-22. <https://doi.org/10.29019/enfoqueute.v6n4.75>
- Castillo, J. A. (2017). *La gestión empresarial y su influencia en la competitividad de las MYPEs del centro comercial Covida, Los Olivos, año 2017* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3127?show=full>
- Caurín, J. (30 de agosto de 2018). Gestión comercial. *Emprende Pyme*. <https://www.emprendepyme.net/gestion-comercial>
- Celma, D., Martínez-García, E., y Coenders, G. (2014). Corporate social responsibility in human resource management: An analysis of common practices and their determinants in Spain. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 21(2), 82-99. <https://doi.org/10.1002/csr.1301>
- Chatzoglou, P., y Chatzoudes, D. (2017). The role of innovation in building

- competitive advantages: An empirical investigation. *European Journal of Innovation Management*, 21(1), 44-69. <https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2017-0015>
- Cuesta, A. (2011). Gestión de recursos humanos y del conocimiento: Una tecnología de diagnóstico, planificación y control de gestión estratégica. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XVII(2), 287-297.
- Dessler, G., y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano*. Pearson Educación.
- Ferreiro-Seoane, F. J., Del Campo, M. O., y Camino-Santos, M. (2021). La formación y la gestión del talento en las empresas más valoradas en recursos humanos en España. *Contaduría y Administración*, 64(3), 1641. <https://doi.org/10.22201/FCA.24488410E.2018.1641>
- Fuertes, E., Plou, P., y Gómez, C. (2017). Desarrollo humano desde la perspectiva del crecimiento. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIII(4), 81-97.
- Gao, M. (2020). Human resource management system of pig production enterprises. *Revista Científica de la Facultad de Ciencias Veterinarias*, 30(5), 2645-2654
- García, L. M., Carnero, S. J. C., Seminario, M. V., y Flores, G. (2021). Gestión empresarial de Asociaciones de banano orgánico del Valle del Chira, Sullana-Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(E-3), 404-416. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.36527>
- Inga-Berrospi, F., y Arosquipa, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 36(2), 312-318. <http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493>
- Madero-Gómez, S. (2020). La satisfacción laboral como efecto moderador entre las prácticas organizacionales de recursos humanos y las líneas estratégicas de responsabilidad social corporativa en México. *Estudios Gerenciales*, 36(157), 391-401. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2020.157.3790>
- Mann, W. (2018). Creditor rights and innovation: Evidence from patent collateral. *Journal of Financial Economics*, 130(1), 25-47. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2018.07.001>
- Martínez-González, M., Selva, C., y Crespo, J. L. (2019). La evolución de las competencias de RRHH en organizaciones inmersas en la cuarta revolución industrial. *Quaderns de Psicologia*, 21(1), e1471. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1471>
- Montes de Oca, Y. (2020). Perspectivas del emprendimiento social y redes socioproductivas de pequeños productores en Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(1), 300-312. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i1.31326>
- Quiñónez, O., Castillo, S. N., Bruno, C. E., y Oyarvide, R. (2020). Gestión y comercialización: Pequeñas y medianas empresas de servicios en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(3), 194-206. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i3.33242>
- Rafidah, J. A., y Dewi, E. F. (2020). Improving performance management system of human resource aspect in health drink industry startup. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(8), 85-95. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v5i8.461>
- Rincón, F., y López, Á. (2021). Valores

- de la economía social: Gestión de recursos humanos y sostenibilidad. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (102), 33-59. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.102.18291>
- Señalín, L. O., Olaya, R. L., y Herrera, J. N. (2020). Gestión presupuestaria y planificación empresarial: Algunas reflexiones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(92), 1704-1715. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i92.34290>
- Seki, J., Lopes, E. L., Contreras, L. H., Herrero, E., y Pereira, R. L. (2017). O impacto da utilização de ferramentas virtuais na gestão de pequenos negócios. *International Journal of Professional Business Review*, 2(1), 1-27. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2017.v2i1.36>
- Suárez-Torres, B. L., Celis-Soberon, G., y Vergara-Castro, A. A. (2020). Rediseño de procesos para la gestión de recursos humanos en una empresa de soluciones empresariales. *Proceedings of the LACCEI international Multi-conference for Engineering, Education and Technology*, P.146. <http://dx.doi.org/10.18687/LACCEI2020.1.1.146>
- Velázquez, J. A., Cruz, E., y Vargas, E. E. (2018). Cooperación empresarial para el fomento de la innovación en la pyme turística. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIV(3), 9-20.
- Wang, T., Li, N., y Li, H. (2021). Design and development of a human resources management computer system for company employees. *PLoS ONE*, 16(12), e0261594. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0261594>
- Wright, P. M., McMahan, G. C., y McWilliams, A. (1994). Human resources and sustained competitive advantage: a resource-based perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 5(2), 301-326. <https://doi.org/10.1080/09585199400000020>