



ECA Sinergia  
ISSN: 2528-7869  
revistaecasinergia@gmail.com  
Universidad Técnica de Manabí  
Ecuador

Poggi Cedeño, Edgar Alfredo; Macías Barrezueta, Martha  
Modelo de selección del personal en el departamento  
de ciencias jurídicas, Universidad Técnica de Manabí  
ECA Sinergia, vol. 13, núm. 1, 2022, Enero-, pp. 102-111  
Universidad Técnica de Manabí  
Ecuador

DOI: [https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v13i1.4071](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v13i1.4071)

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588569800008>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org



## MODELO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL EN EL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS, UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ

## STAFF SELECTION MODEL IN THE DEPARTMENT OF LEGAL SCIENCES, UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ

Edgar Alfredo Poggi Cedeño, Martha Macías Barrezueta

Universidad Técnica de Manabí, Ecuador.

**mail:** [edgar.poggi@utm.edu.ec](mailto:edgar.poggi@utm.edu.ec), [martha.macias@utm.edu.ec](mailto:martha.macias@utm.edu.ec)

**Recibido:** 2021-10-11

**Aceptado:** 2021-12-01

**Clasificación JEL:** O15, D14, J44

### RESUMEN

El objetivo de la investigación es identificar un modelo de selección del personal en el departamento de ciencias jurídicas de la Universidad Técnica de Manabí (UTM), el cual cumpla la función, la ejecución de procesos y busquen perfilar un aporte al modelo de los recursos humanos ya existentes. Se realizó un levantamiento de datos a los 40 profesionales que laboran dentro de esta unidad, se conceptualizó con los métodos deductivos, correlacionales, exploratorio, descriptivo y estadístico. Los resultados indicaron que los profesionales que se integren al departamento de ciencias jurídicas deben tener un perfil profesional proactivo, conocimientos actualizados, la especialización un requisito para el desarrollo y destreza de la enseñanza. Uno de los componentes de la investigación propone un modelo basado de los resultados y factores asociados a la gestión del recurso humano, se considera como parte técnica del aporte situacional en el proceso de selección de personal.

**Palabras clave:** Modelo de recurso humano, selección de personal, recursos humanos, perfil profesional.

### ABSTRACT

The objective of the research is to identify a personnel selection model in the legal sciences department of the Universidad Técnica de Manabí (UTM), which fulfills the function, the execution of processes and seeks to outline a contribution to the already existing human resources model. Data was collected from 40 professionals who work in this unit, conceptualized with deductive, correlational, exploratory, descriptive and statistical methods. The results indicated that the professionals who join the department of legal sciences must have a proactive professional profile, updated knowledge, specialization is a requirement for the development and skill of teaching. One of the components of the research proposes a model based on the results and factors associated with the management of human resources, it is considered as a technical part of the situational contribution in the personnel selection process.

**Keywords:** Human resources model, personnel selection, human resources, professional profile.



## INTRODUCCIÓN

Desde el primer momento que la organización surge como idea o visión de una persona o varias, se presentan problemas que se transversalizan en la organización y es ahí donde surge la necesidad de personas que tengan la capacidad de realizar acciones positivas ante este proceso (Abril, 2018). Con referencia a lo anterior, los recursos humanos (RRHH) tienen “la necesidad de que la organización se oriente hacia una más visión más ambiciosa de los RRHH, vinculándolos como elementos claves del direccionamiento estratégico para el éxito organizacional” (Montoya y Boyero, 2016, p.1).

Las organizaciones como tal deben de ejecutar los procesos que sean más adecuado para un alto rendimiento en su gestión y mecanismo que lleven al propósito de la mejora de su gestión. En el siglo XX son identificadas las funciones administrativas de las organizaciones y se continuó afianzando el enfoque ya indicado, conservándose la denominación de personal e innovando las de bienestar o seguridad para prevalecer el principio que era necesario de la administración del recurso humano (Amador, 2016, p. 29).

De acuerdo a los aportes de Jama-Zambrano (2018) es que la eficiencia de la organización es válida gracias a la gestión y desarrollo del personal que labora dentro de ella [...] si bien es cierto las personas que laboran dentro de la organización desarrollan habilidades y competencias que les permitan tener ventajas en la competencia dentro de la organización (Montoya y Boyero, 2016). Un aspecto que se debe tomar en cuenta es saber y reconocer las competencias y cualidades que tiene el personal que labora dentro de la organización (Caicedo y Martínez, 2019).

Según Valencia (2018) da entender que en la actualidad las organizaciones tienen niveles de conciencia sobre la responsabilidad unificada, es decir ambas partes deben estar gestionando el desempeño para ejecutar programas sobre el rendimiento y el mismo desarrollo de habilidades [...] se debe tener en cuenta que, dentro de la organización, existen acciones que están relacionadas con la gestión, la producción y los aspectos de políticas dentro lo constituye la organización (Majad, 2016).

Sin embargo, no se pueden descartar las problemáticas que surgen sobre las otras problemáticas existentes en una empresa, reflejadas en el departamento de talento humano, y es que esta aproximación se puede realizar a raíz de la selección del personal (Barrios, Brito y García, 2020).

Como lo mencionan los autores Caicedo y Martínez (2019), en la teorización de la efectividad y las competencias del personal que labora dentro de la organización, para mantener resultados positivos dentro del desarrollo de actividades [...] es posible que dentro de estos resultados se puede reivindicar la acción que la transición de la gestión del recurso humano como tal, está ligada a los rasgos que caracterizan el estatus epistémico de la ciencias de la administración y que cumplen una función determinada para mejorar aquellos procesos que vienen relacionando a todos los autores ya expuesto en este fragmento.

Con lo expuesto anteriormente, el problema científico identificado es: ¿El perfil profesional que contiene la formación universitaria, favorece la contratación realizada por los procesos de gestión en el Departamento de Talento Humano de la Universidad Técnica de Manabí?

Lo que dio origen al desarrollo de la investigación y se planteó en dos momentos: el primero fue el desarrollo de un levantamiento de datos que consistió en indagar sobre cuáles son las principales actitudes y así mismo el perfil profesional que debe tener la persona que ingresa a laborar en el departamento de ciencias jurídicas, con el fin de realizar la investigación, el principal objetivo que se formuló fue el identificar un modelo de selección del personal en el departamento de ciencias jurídicas de la Universidad Técnica de Manabí (UTM), el cual cumpla la función y la

ejecución de procesos en la búsqueda de perfilar un aporte al modelo de los recursos humanos ya existentes, se propone el uso de técnicas especializadas en el reclutamiento de empleados dentro del área de recursos humanos, esto constituye el punto de partida, para lo que necesita y puede lograr la organización con ese personal.

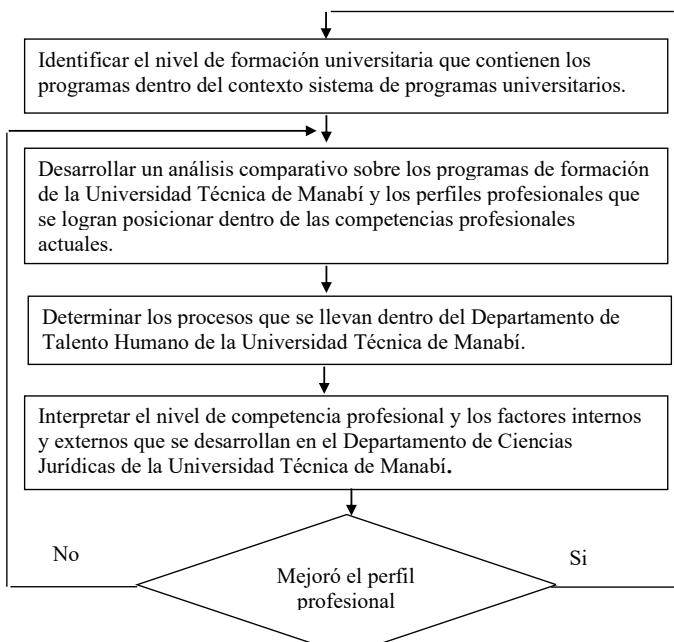
Para la ejecución de la segunda fase de la investigación se realizó una proyección con un modelo sencillo; basado en los resultados y factores asociados a la gestión del recurso humano; se realizaron aspectos de comparación teórica con otros autores, como parte técnica del aporte situacional en el proceso de selección de personal.

## METODOLOGÍA

Para efectuar la investigación se desarrolló un diagnóstico inicial que tuvo como punto inicial la elaboración de una estructura técnica donde se establecen elementos cualitativos y cuantitativos los cuales se describen en la forma siguiente:

- Análisis bibliográfico: cumple con el estándar de la gestión en la búsqueda de información.
- Encuesta: con el contraste de aplicación de la técnica bola de nieve: mediante el proceso de obtención de datos a niveles globales sobre el estado situacional del ingreso de los perfiles profesionales.
- Técnica de registro de ficheros: Dentro de la percepción de la gestión de la información que se obtuvo de los datos procesados.
- Técnica de la entrevista: Establece los elementos que proceden de la obtención de información del personal que labora dentro del Departamento de Talento Humano, de la Universidad Técnica de Manabí.
- Técnica de la encuesta: Pertenece al momento de la investigación en donde se organiza los procesos de información de las personas que laboran dentro del área de Talento Humano.
- El cuadro de doble entrada: cumple con la función de gestionar la información sobre los procesos y los recursos que interpretan cada objetivo del Departamento de Talento Humano y de los procesos en el Departamento de Ciencias Jurídicas.

**Figura1. Procedimiento que se realizó en la investigación.**



Fuente: Elaboración Propia

Preguntas Claves (PC) de la entrevista:

### Perfil de egreso de los profesionales del área jurídica

- PC: ¿El campo de acción de egreso de los profesionales, cumplen con las necesidades de exigencia del mercado?
- PC: ¿Los perfiles de egreso están diseñados para aplicar a las demandas que exige el mercado laboral?

### Malla curricular

- PC: ¿Las mallas curriculares están diseñadas para las actuales competencias profesionales?
- PC: ¿Las mallas de formación profesional, se encuentran estandarizadas en todas las Instituciones de Educación Superior?

### Departamento de Talento Humano

- PC: ¿El Departamento de Talento Humano de la Universidad Técnica de Manabí, cuenta con sistemas para la integración de personal que labora ahí?
- PC: ¿Cuáles son las principales funciones que se ejercen dentro del Departamento de Talento Humano de la Universidad Técnica de Manabí?

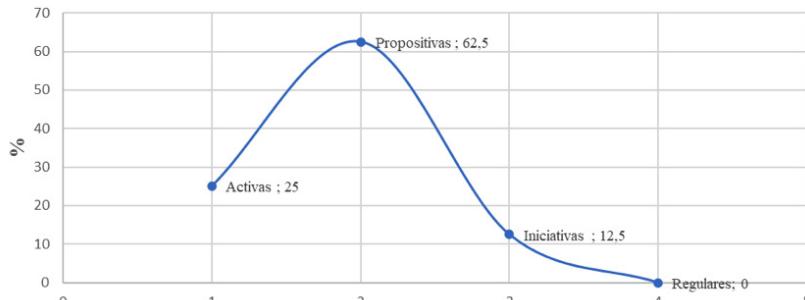
Así mismo, se ha evidenciado un levantamiento de datos a los profesionales que laboran dentro de esta unidad, se conceptualizó con los métodos deductivos para obtener los resultados de un caso en particular con lo que respecta a poner el énfasis en la teoría, modelos teóricos, la explicación y abstracción, antes de recoger datos empíricos y con los métodos correlacionales para hacer las relaciones entre variables dependientes e independientes; con un corte exploratorio para realizar una investigación poco estudiada, dar una perspectiva innovadora para nuevas investigaciones; con un contraste descriptivo para definir las variables de estudio hacia el fenómeno estudiado y sus componentes; y estadístico porque se necesitan de las preguntas y respuestas de la población de profesionales del área de ciencias jurídicas a estudiarse, que crean la novedad científica en sus resultados y la discusión de los datos obtenidos.

## RESULTADOS

En el primer momento de la investigación se tomaron datos de 40 profesionales, los cuales respondieron al instrumento de investigación (encuesta), focalizando tres aspectos relevantes: perfil profesional, destreza con actitud laboral y gestión de procesos individuales y colectivos. La metodología de aplicación fue mediante la aplicación de google forms, durante tres secciones:

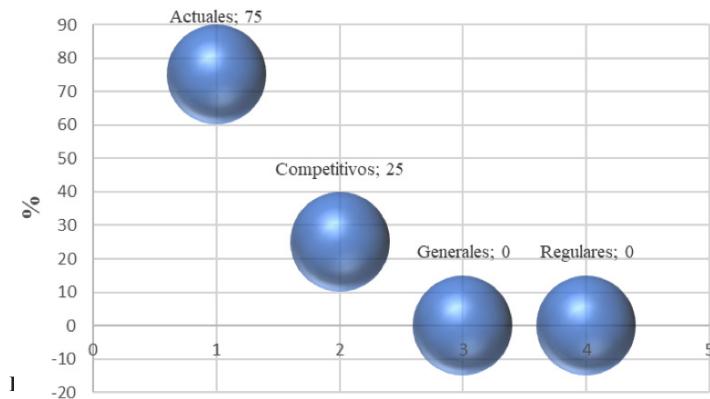
### Perfil profesional

**Gráfico 1. Curva de intensión en las destrezas profesionales.**



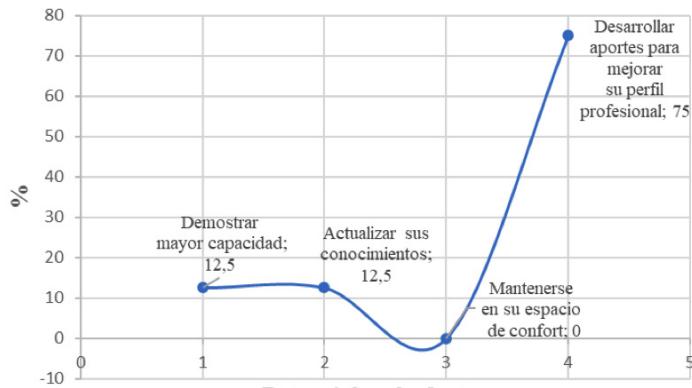
**Fuente: Profesionales del área jurídica.**

**Gráfico 2. Esfera de percepción en el perfil profesional y el mercado laboral.**



### Destreza con actitud laboral

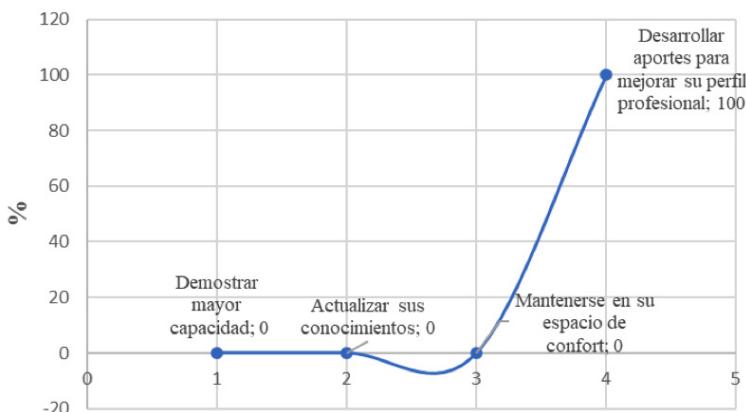
**Gráfico 3. Curva de indicador potencial en la destreza del perfil profesional.**



Fuente: Profesionales del área jurídica.

### Gestión de procesos individuales y colectivos en la organización

**Gráfico 4. Curva de indicador potencial de las actitudes del perfil profesional.**



Fuente: Profesionales del área jurídica.

En los siguientes cuadros se describen las técnicas e instrumentos aplicados y su correlación del desarrollo efectivo para la “Proyección de soluciones”.

Técnicas: Análisis bibliográfico, Registro de ficheros, Entrevista, Encuesta.

Instrumentos: Encuesta con el contraste de aplicación de la técnica bola de nieve, entrevista, cuadro de doble entrada.

**Tabla 1. Formación estratégica y las competencias laborales y organización que aprende**

Dirección estratégica	Competencias laborales y organización que aprende
<ul style="list-style-type: none"> <li>Definición de la visión del Departamento de Talento Humano.</li> <li>Transformación de los objetivos como parte de los resultados del Departamento de Talento Humano.</li> <li>Estudiar la elaboración que se plantee direccionalo bajo la concepción y apreciación de las metas del Departamento de Talento Humano.</li> <li>Implantar y poner en práctica la estrategia seleccionada de manera eficiente y eficaz para el Departamento de Talento Humano.</li> <li>Evaluar el resultado, revisar la situación e iniciar ajustes correctivos que este diseñado para lograr los procesos en el Departamento de Talento Humano.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de integración de la forma de desarrollo para las competencias profesionales.</li> <li>Examinar el proceso de formación que se desarrolla dentro de la labor profesional.</li> <li>Determinar los procesos dentro de las competencias profesionales.</li> <li>Evaluar la práctica que se establece seleccionada desde los aspectos de formación dentro de la organización.</li> <li>Verificar cuales son las principales competencias profesionales.</li> </ul>

Elaborado por: autores de la investigación.

**Tabla 2. Subsistemas y políticas de GRH, resultados**

Subsistemas y políticas de gestión de recursos humanos	Resultados
<b>Flujo de recursos humanos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sistema de formación académica</li> <li>Desarrollo de formación dentro del área profesional</li> <li>Sistema de políticas dentro del modelo de formación en el área académica</li> </ul>	<b>Compromiso</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Quienes realizan la función dentro de este contexto de profesión</li> </ul>
<b>Educación y desarrollo de los RH</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pénsum de estudios</li> <li>Competencia del área RH</li> <li>Sistemas de integración y desarrollo de los RH</li> </ul>	<b>Competencia</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Departamento de Talento Humano y desarrollo del Departamento de Ciencias Jurídicas.</li> </ul>
<b>Sistema de trabajo</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Reglamentos formativos</li> <li>Sistema de conformación en los reglamentos del sistema laboral</li> <li>Contexto del sistema laboral</li> </ul>	<b>Congruencia</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Reglamentos sobre el sistema laboral</li> <li>Factores que intervienen dentro del sistema laboral</li> <li>Perfil de egreso profesional</li> </ul>
<b>Compensación laboral</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Competencia en Departamento de Ciencias Jurídicas</li> <li>Sistema de valoración laboral</li> <li>Personal que labora dentro del Departamento de Ciencias Jurídicas.</li> </ul>	<b>Costos eficaces y productividad del trabajo</b> $Nei = Q / C$ Constituye la expresión de cálculo para realizar el Balance de cargas y capacidades. Permite determinar el número de equipos y de trabajadores (plantilla idónea) Q: cargo o cantidad de trabajo que debe asimilarse en un periodo de tiempo, por un tipo i de equipo e o un empleado e de determinado perfil de cargo i. C: capacidad unitaria o cantidad de trabajo que puede asimilarse en un determinado periodo de tiempo, por un tipo i de equipo e o un empleado e de determinado perfil de cargo i.

Elaborado por: autores de la investigación.

**Tabla 3. Distribución del desarrollo de la investigación**

Ley Orgánica del Servicio Público	Políticas de oposición y mérito	Departamento de talento humano
PC: ¿De qué manera se aplica la Ley Orgánica del Servicio Público?  Técnica: Análisis bibliográfico	PC: ¿De qué manera se aplica las políticas de oposición dentro de la selección de personal?  Técnica: Registro de ficheros	PC: ¿El Departamento de Talento Humano de la Universidad Técnica de Manabí, cuenta con sistemas integrados para la integración de personal que labora ahí? Técnica: Encuesta
PC: ¿Cuánto es el nivel de aplicación de la Ley Orgánica del Servicio Público en los procesos de ingreso al cupo laboral?  Técnica: Encuesta con el contraste de aplicación de la técnica bola de nieve.	PC: ¿Dentro del sistema de oposición cuánto es el nivel de aplicabilidad de la regulación en los concursos de oposición y mérito?  Técnica: Entrevista.	PC: ¿Cuáles son las principales funciones que se ejercen dentro del Departamento de Talento Humano de la Universidad Técnica de Manabí?  Técnica: Cuadro de doble entrada.

**Elaborado por: autores de la investigación.**

## DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos, se encontró tres aspectos relevantes como factores determinantes en la investigación: perfil profesional, destreza con actitud laboral y gestión de procesos individuales y colectivos:

### Perfil profesional

En atención a los resultados obtenidos en esta primera sesión de la investigación, se puede observar en la curva de intensión las destrezas que deben tener los profesionales, es contar el desarrollo propositivo, tenga la capacidad de proponer ideas que sean capaces de mejorar el espacio y al contexto donde se están desarrollando, de acuerdo a lo que menciona Rivadeneira y Silva (2017), cada día se vuelve imperante que los profesionales desarrollen la capacidad de resolver las problemáticas actuales y no solo deben estar en la teoría sino en la concepción y el abordaje de los nuevos proceso del ámbito laboral [...] desde el aspecto de interés es importante marcar un hito sobre lo que también llama la atención en los jóvenes profesionales, y es que este impacto nace a raíz de la incorporación de nuevas formas de ejercer el profesionalismo desde cualquier campo de acción (Martín y Rubio, 2015).

Dentro del contexto de la investigación un 25% también determinó que deben ser activas las destrezas de los nuevos profesionales, esto con el fin de ayudar al contexto de la selección y mejora en el personal. Según las consideraciones anteriores, en los resultados la percepción que se tiene sobre el perfil profesional y el contexto del mercado laboral se los consideran como actuales, lo que significa que se puede seleccionar y además que tienen la capacidad de competir dentro del contexto para la solución de problemas y los requerimientos en la implementación de nuevas formas de aprendizajes este resultado equivale al 75% en el Gráfico 2.

Es conveniente lo que menciona León, Rivera y Dustet (2017) “en los tiempos actuales los estudios del mercado laboral han tomado gran importancia, ya que permiten gestionar eficientemente el desarrollo de la sociedad. El mercado laboral es un espacio económico donde convergen una oferta y demanda, además el protagonismo de las personas” (p. 12).

En este contexto la importancia de analizar el perfil profesional para la implementación de un modelado que brinde la selección de profesionales capaces es de gran relevancia en los estudios de gestión y talento humano [...] en cambio existe una relación muy importante entre la formación profesional, el mercado laboral y cuáles son los factores que contienen esta consecuencia, esto lo

afirma Jaramillo (2015), lo destaca de manera efectiva que este tipo de analogía es pertinente gracias al proceso de formación profesional y al aspecto del mercadeo. Dentro de este aspecto también es significativo resaltar que el 25% de los profesionales aseguraron que estos perfiles profesionales deben ser competitivos esto con la relevancia de ser visibles ante el mercado laboral.

### **Destreza con actitud laboral**

De acuerdo a los resultados que se obtuvieron en la curva de intensión la actividad que pueden demostrar los profesionales dentro de esta área se sostiene con un 75%, como es desarrollar aportes para mejorar su perfil profesional, es decir la actualización profesional es una base de oportunidades para la competencia en la selección del personal. Mientras que 12,5% debe demostrar la capacidad y el 12,5% nos manifiesta que requiere de actualización de conocimientos, en estos últimos parámetros se requiere de generar cambios significativos en las actividades que se desarrollan en el ámbito laboral. Es importante resaltar lo que menciona Cejas, Rueda, Cayo y Villa (2019), y es que la formación es un aspecto que debe contener una competencia establecida con una enseñanza y que aborde aprendizajes competentes para el desarrollo de habilidades y así mismo de la formación y concentración de conocimiento que ayuden dentro de la organización.

A pesar de las múltiples afirmaciones, es importante mencionar que ante la cantidad de profesionales titulados se subraya la necesidad de realizar investigaciones que profundicen en el análisis de los planes de formación de profesionales en Educación graduados de las universidades públicas y privadas, con respecto a la verificación del cumplimiento de estándares de calidad (Alfaro y Alvarado, 2018, p.19).

### **Gestión de procesos individuales y colectivos en la organización**

En este entorno de la investigación, es pertinente indicar que el 100% de los profesionales respondieron que, es importante desarrollar aportes para mejorar su perfil profesional. Según Ibarrola (2018), la intensión directa en esta ocasión es ofrecer elementos para profundizar en el rubro del conocimiento profesional que se requiere para poner en marcha y eventualmente consolidar esa reforma, conocimiento que no existe “empaquetado y etiquetado” para simplemente desempacarlo y aplicarlo ante cualquier innovación (p. 1286).

Por las consideraciones a los resultados anteriores se propone un modelo integral para la selección de personal, sustentado en los instrumentos que se presentan en la Tablas 1, 2 y 3; como prototipo de gestión en la selección de personal.

## **CONCLUSIONES**

Es significativo, resaltar la importancia que tiene la actualización de conocimientos dentro de las competencias profesionales, y es que de acuerdo a los resultados la actualización es uno de los factores de mayor impacto. Este motivo, crea el conflicto entre la formación tradicional y la formación que plantea la sociedad existente, concretamente los nuevos sitios laborales del egresado en la Carrera de Derecho del Departamento de Ciencias Jurídicas de la Universidad Técnica de Manabí. El perfil profesional del entorno jurídico necesita de una formación sólida y dominio de contenidos rigurosos para el desempeño de varias ocupaciones, como la representación y administración de justicia, dar asesorías a sectores vulnerables, consultorías a organizaciones y procesos notariales, etc. La formación académica en el área de ciencias jurídicas debe estar compuesto de las actuales necesidades que demanda las sociedades contemporáneas, además de enfrentar los desafíos sobre la operatividad y la gestión en los requerimientos organizacionales tales como se demuestra en los resultados del Gráfico 3. Así mismo, dentro de la selección de personal una las formas más dinámicas es el evaluar la proactividad y el dinamismo que debe tener para contribuir a la organización.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abril, M. C. (2018). Diseño de procesos de gestión del talento humano. *Publicaciones y Libros - Consejo Editorial UTA*, 0(1), 1-116. ISSN: 2528-8172. <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/comedit/article/view/784>
- Alfaro, G., Alvarado, S. (2018). El Perfil de profesores universitarios de universidades públicas y privadas en la carrera de Educación. *Actualidades Investigativas en Educación*, 18(2). ISSN: 1409-4703. <https://doi.org/10.15517/aie.v18i2.33161>.
- Amador, A. (2016). Administración de recursos humanos. Su proceso organizacional. En Universidad Autónoma de Nuevo León. ISBN: 9786072705357. <https://bit.ly/3v685Y3>
- Barrios, A., Brito, M., García, A. (2020). Modelos de gestión del talento humano en las cooperativas de transporte de Santa Marta. (Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia). [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/18474/2/2020\\_modelos\\_gestion\\_talento\\_humano.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/18474/2/2020_modelos_gestion_talento_humano.pdf).
- Caicedo, Á., Martínez, C. (2019). Lineamientos de un modelo de gestión de talento humano para la Empresa Sarinah SAS productora de la flor gerbera. (Tesis de pregrado, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia). <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2772/1/TGT-1398.pdf>
- Cejas, M., Rueda, M. J., Cayo, L. y Villa, L. (2019). Formación por competencias: Reto de la educación superior. *Revista de Ciencias Sociales*, 25(1), 94-101. ISSN: 1315-9518. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28059678009>
- Ibarrola, M. de. (2018). Los conocimientos profesionales necesarios en el marco de la reforma educativa. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 23(79), 1285-1311. ISSN: 1405-6666. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662018000401285&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662018000401285&lng=es&tlng=es)
- Jama-Zambrano, V. R. (2018). Gestión de recursos humanos en la empresa: un paradigma del siglo XXI. *Revista Científica FIPCAEC* (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables). ISSN: 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 3(8), 65-83. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.58>
- Jaramillo, O. (2015). Pertinencia del perfil de los profesionales de la información con las demandas del mercado laboral. (Suitability of Information Professionals' Profile for Current Work Market Demands). *SSRN Electronic Journal*. ISSN: 0120-0976. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2773684>
- León, M., Rivera, Z. Dustet, K. y García, T. (2018). El mercado laboral para el profesional de la información en Cuba. *Bibliotecas Anales de Investigación*, 14(1), 11-33. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312040> o <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/59297>
- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165. ISSN: 1010-2914. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1010-29142016000200008&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142016000200008&lng=es&tlng=es).
- Martín, A, Rubio, R. (2015). Jóvenes y generación 2020. En *Revista de Estudios de Juventud*. 18(108). ISSN: 0211-4364. [http://www.injuve.es/sites/default/files/2017/46/publicaciones/revista108\\_completa\\_0.pdf](http://www.injuve.es/sites/default/files/2017/46/publicaciones/revista108_completa_0.pdf)

Montoya, C., Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Revista Científica «Visión de Futuro», 20(2), 1-20. ISSN: 1669-7634. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357947335001>

Rivadeneira, E., Silva, R. (2017). Aprendizaje basado en la investigación en el trabajo autónomo y en equipo. Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales Negotium, 13(38), 5-16. E-ISSN: 1856-1810. <http://doi.org/10.5281/zenodo.4891310>.

Valencia, M. (2018). Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito. (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar). <http://hdl.handle.net/10644/6172>