



## **Análisis de las investigaciones sobre Talento Humano**

*Revista Publicando*, 3(7). 2016, 354-365. ISSN 1390-9304

### **Análisis de las investigaciones sobre Talento Humano.**

**Wendy Anabelle Bravo Ross<sup>1</sup>, Boris Iván Delgado Litardo<sup>2</sup> Carlos Gabriel Parrales**

**Choez<sup>3</sup>**

**1 Universidad de Guayaquil, wendy.bravor@ug.edu.ec**

**2. Universidad de Guayaquil, boris.delgadol@ug.edu.ec**

**3. Universidad de Guayaquil, carlos.parralesch@ug.edu.ec**

#### **RESUMEN**

. La investigación tuvo objetivo establecer las posibles tendencias en las investigaciones sobre talento humano. Este objetivo reviste particular importancia para los investigadores en esta área, en Ecuador empeñados tanto en el posible diseño de investigaciones al respecto como en la divulgación de estas y poder ubicar las mismas en el contexto latinoamericano. .Se realizó una revisión bibliográfica en relación con artículos publicados sobre talento humano y recursos humanos en el título de los documentos reportados en Google Académico, para el periodo 2000-2015.

La investigación bibliográfica realizada reveló que los artículos más citados están relacionados con la gestión del talento humano en las Pymes, con la discusión de este como capital intangible o con la relación de talento humano con la innovación

Las investigaciones reportadas sobre talento humano marcaron la tendencia a centrarse en artículos de corte teórico publicados en el periodo 2010-2013 que se enfocaron en los retos de la gestión en el siglo XXI y menos en estudios de casos que hayan podido aportar en las relaciones de los recursos humanos con la gestión del conocimiento o la innovación. En relación con los recursos humanos los artículos que más han sido citados están referidos a la gestión de la salud y de los servicios médicos.

La interrelación de talento y recursos humanos con la gestión del conocimiento, la innovación y la responsabilidad social empresarial aparece como una línea investigativa de gran trascendencia que pueda aportar a la integración de estos factores y a poder conceptualizar el papel de la gestión del talento humano en la empresa actual.

**Palabras claves:** talento humano, recursos humanos, gestión del conocimiento



### **Analysis of the research on human talent**

The research was conducted to establishing possible trends in research on human talent. This objective is particularly important for researchers in this area, in Ecuador engaged in the research design in human talent and to place them in the Latin American context. A literature review was conducted in relation to articles published on human talent and resources in the title of documents reported in Google Scholar for the period 2000-2015.

The literature research revealed that the most cited articles are related to the management of human resources in SMEs, with the discussion of this as intangible capital or the relationship of human talent and innovation

Research about human talent marked the tendency to focus on items of theoretical interest published in the period 2010-2013 that focused on the challenges of management in the twenty-first century and less in studies of that have been able to contribute in the relationships of resources humans with knowledge management and innovation. Regarding human resources the articles that have been cited are related to the management of health and medical services.

The interrelation of talent and human resources with knowledge management, innovation and corporate social responsibility appears as a line of research of great significance that can contribute to the integration of these factors and to conceptualize the role of human talent management in the current company.

**Keywords:** human talent, human resources, knowledge management



## **1. INTRODUCCIÓN**

La Gestión del Talento Humano (GTH) según Zabaleta (2003) se basa en el principio de que:

La gerencia del talento humano es la que señala que la dirección y la gestión en la organización se basan en el manejo efectivo de las potencialidades que tienen las personas. En otras palabras, se parte de la relevancia que se le da al individuo como ser con potencialidades que pueden desarrollarse en beneficio de sí mismo y de su entorno (p. 117).

Chiavenato (2002) define la gestión del recurso humano en su aspecto integral es decir tanto políticas como las prácticas que definen los cargos y los procesos en ello involucrados: reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

Una de las dificultades en analizar las investigaciones sobre talento humano está relacionada con el uso de las acepciones recursos y talento en la literatura especializada en este sentido siguiendo lo señalado por (Moreno Briceño & Godoy, 2012) que:

Para el caso de las organizaciones se deben utilizar ambas acepciones recursos y talento, solo que el recurso humano estará representado por el universo de la organización, mientras que el talento humano está caracterizado por la individualidad y diversidad de profesiones u ocupaciones, a quienes se les determinan sus competencias (conocimientos, habilidades, destrezas) y por tanto identificar el potencial individual que poseen (p. 61).

De acuerdo con ello las distintas definiciones ubican que tanto a nivel de organización, como de individualidad, el recurso y el talento humano, son factores esenciales para el aumento de la productividad y para establecer las relaciones entre los empleados de las organizaciones, que permitan el logro de dichos objetivos. lo que ha llevado a que estos se ubiquen como muy importantes tanto desde el punto de vista empresarial como académico, de acuerdo con autores como Hernández, Valencia, yGiraldo (2007):

En el máximo interés de académicos y empresarios, de una parte la aceptación del conocimiento y en especial de su aplicación en los procesos productivos como generador de riqueza, y de otro el surgimiento de una perspectiva teórica que



## **Análisis de las investigaciones sobre Talento Humano**

*Revista Publicando*, 3(7). 2016, 354-365. ISSN 1390-9304  
centra en los recursos y en las capacidades organizacionales la posibilidad de  
obtener una ventaja competitiva sostenida, valorando en especial los activos  
intangibles (p. 41).

A partir de estas consideraciones esta investigación se propuso como objetivo establecer las posibles tendencias en las investigaciones sobre talento humano. Este objetivo reviste particular importancia para los investigadores en esta área en Ecuador empeñados tanto en el posible diseño de investigaciones al respecto como en la divulgación de estas y poder ubicar las mismas en el contexto latinoamericano.

### **2. METODOS**

El enfoque de esta investigación fue de tipo exploratorio a partir de una revisión bibliográfica en relación con artículos publicados sobre talento humano. Una revisión bibliográfica previa en el Google Académico permitió determinar que algunos de los artículos de importancia en el tema (Ángeles Briceño Moreno & Bernal Torres, 2010; Hernández et al., 2007; Macías Gelabert & Aguilera Martínez, 2012; Saldarriaga Ríos, 2008, 2013) habían sido publicadas en la revista Estudios Gerenciales. Siguiendo el método empleado por (González Alonso & Pérez González, 2015) se utilizó el programa de Harzing (2008) para crear una base de datos con todas las publicaciones de la revista Estudios Gerenciales y realizadas para el periodo 2000-2016. Siguiendo el mismo procedimiento se realizó una búsqueda para los términos: “recursos humanos” y “talento humano” en el título de los documentos reportados en Google Académico, para el periodo 2000-2015.

### **3. RESULTADOS**

De acuerdo con los resultados obtenidos para la revisión bibliográfica realizada se obtuvieron para las publicaciones sobre talento humano los resultados que se presentan en la Tabla 1:



Tabla 1

Artículos y número de citas por artículo. Talento humano. Citas  $\geq$  5. Periodo 2000-2016

No de Citas	Titulo	Referencia
39	Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa expopyme de la universidad del norte en los sectores de confecciones y alimentos.	(Jaramillo Naranjo, 2011)
19	El Talento Humano: Un Capital Intangible que Otorga Valor en las Organizaciones (Human Talent: An Intangible Capital that Gives Value in Organizations)	(Moreno Briceño & Godoy, 2012)
18	El talento humano y la innovación empresarial en el contexto de las redes empresariales: el clúster de prendas de vestir en Caldas-Colombia	(Rodríguez & Giraldo, 2011)
13	El factor del talento humano en las organizaciones.	(Mejía-Giraldo, Bravo-Castillo, & Montoya-Serrano, 2013)
9	Comportamiento organizacional del talento humano en las instituciones educativas	(Genesi, Romero, & Tinedo, 2011)
8	Gestión del talento humano y cultura organizacional en las empresas aseguradoras	(Terán & Leal, 2010)
7	La gerencia del talento humano en el siglo XXI	(Bonnet, 2010)
7	Las MiPymes colombianas, escenario estratégico para la creatividad e innovación del talento humano	(Freyle, 2010)
6	Talento humano y trabajo en equipo del personal directivo de las universidades del municipio Maracaibo	(Fuenmayor, 2010)
6	El Talento humano una estrategia de éxito en las empresas culturales	(Correa, 2013)
5	Pensamiento estratégico y gestión del talento humano en gerentes corporativos	(Perozo, 2010)



## Análisis de las investigaciones sobre Talento Humano

*Revista Publicando*, 3(7). 2016, 354-365. ISSN 1390-9304

Se observa que los artículos más citados, en este caso 5 o más citas se concentran en el periodo 2010-2013 y que siguen primando artículos de corte teórico y dos de ellos relacionados con las particularidades del talento humano en la educación.

La Tabla 2 refleja los resultados para la búsqueda de “recursos humanos”

Tabla 2

Artículos y número de citas por artículo. Recursos humanos. Citas  $\geq$  10. Periodo 2000-2016

No de Citas	Título	Referencias
41	Indicadores de qualidade no gerenciamento de recursos humanos em enfermagem: elementos constitutivos segundo percepção de enfermeiros	(Vieira & Kurcgant, 2010)
32	As quatro faces de RH: analisando a performance da gestão de recursos humanos em empresas no Brasil	(Tanure, Evans, & Cançado, 2010)
26	Modelo para avaliação da gestão de recursos humanos em saúde Evaluation model for human resource management in health	(Scalco, de Lacerda, & Calvo, 2010)
20	Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento	(Gelabert & Martinez, 2012)
16	Gestão de recursos humanos: Uma metanálise de seus efeitos sobre desempenho organizacional	(de Oliveira & de Oliveira, 2011)
13	Proceso de construcción de la agenda nacional de investigación sobre recursos humanos en salud (RHUS) en el Perú, 2011-2014	(Curisínche et al., 2011)
12	Competencias requeridas en los encargados de recursos humanos para el desempeño eficaz en empresas industriales de Cali, Colombia	(Medina Lorza & Castañeda Zapata, 2010)
11	Marketing profissional e visibilidade social na enfermagem: uma estratégia de valorização de recursos humanos	(Mendes, Trevizan, Mazzo, & Ventura, 2011)
11	Estudo de avaliabilidade da rede de formação de Recursos Humanos da Secretaria de Vigilância em Saúde do Ministério da Saúde	(Natal & Samico, 2010)



## Análisis de las investigaciones sobre Talento Humano

*Revista Publicando*, 3(7). 2016, 354-365. ISSN 1390-9304

10	Incidencia de las políticas de recursos humanos en la transferencia de conocimiento y su efecto sobre la innovación	(Escuder, Vázquez, & García, 2010)
10	Crecimiento y distribución geográfica de los neumólogos en México: Implicaciones para el mercado de trabajo y la formación de recursos humanos	(Vázquez-García, Salas-Hernández, Fernández-Vega, Palomar-Lever, & Pérez-Padilla, 2010)
10	Avaaliação de desempenho: discutindo a tecnologia para o planejamento e gestão de recursos humanos em saúde	(Pierantoni et al., 2011)
10	Práticas de gestão de recursos humanos e resultados organizacionais: estudos, controvérsias teóricas e metodológicas	(Esteves & Caetano, 2010)

Llama la atención que los artículos más citados estuvieron en idioma portugués y referidos a la gestión de la salud y de los servicios médicos.

Poder entender las posibles líneas temáticas y reconocer las tendencias de las investigaciones sobre talento humano, o recursos humanos implica un análisis más profundo de la interrelación de estas con otras como la gestión del conocimiento, la innovación o la responsabilidad empresarial. En esta dirección los aportes de (Macías Gelabert & Aguilera Martinez, 2012) marcan en sus conclusiones:

La necesidad de una integración que facilite que la gestión de recursos humanos tribute a la gestión de los procesos de conocimiento, desde su creación hasta su aplicación, lo que a su vez, permite una retroalimentación para el diseño efectivo de los sistemas de gestión de personas orientados desde la selección hasta la compensación (p. 145). La contribución de Saldarriaga Ríos (2013) remarca el otro aspecto a tomar en cuenta:

el incremento de la productividad y la competitividad son algunos de los resultados que se pueden conseguir mediante la responsabilidad social y la gestión del conocimiento, pero para llegar a ellos es necesario pasar por el factor humano de la organización, razón por la cual, adoptarlas como estrategias de gestión humana (p. 115).



#### **4. CONCLUSIONES**

La investigación bibliográfica realizada reveló que los artículos más citados están relacionados con la gestión del talento humano en las Pymes, con la discusión de este como capital intangible y menos con la relación de talento humano con la innovación

Las investigaciones reportadas sobre talento humano siguen marcando la tendencia a centrarse en artículos de corte teórico publicados en el periodo 2010-2013, en relación con los retos de la gestión en el siglo XXI y menos en estudios de casos que hayan podido aportar en aclarar la relación de los recursos humanos con la gestión del conocimiento y la innovación. En relación con los recursos humanos los artículos que más han sido citados están referidos a la gestión de la salud y de los servicios médicos.

La interrelación de talento y recursos humanos con la gestión del conocimiento, la innovación y la responsabilidad social empresarial aparece como una línea investigativa de gran trascendencia que puede aportar a la integración de estos factores y a establecer la aplicación de un enfoque sistémico que ayude a conceptualizar el papel de la gestión del talento humano en la empresa actual.



## **5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Ángeles Briceño Moreno, M. D. L., et al. Bernal Torres, C. A. (2010). Estudios de caso sobre la gestión del conocimiento en cuatro organizaciones colombianas líderes en penetración de mercado. *Estudios Gerenciales*, 26(117), 173-193. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0123-5923\(10\)70140-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0123-5923(10)70140-6)
- Bonnet, L. (2010). La gerencia del talento humano en el siglo xxi. *Publicaciones Icesi*(48).
- Correa, L. J. L. (2013). El talento humano una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista ean*(60), 147-164.
- Curisínche, M., Yagui, M., Castilla, T., Cabezas, C., Escalante, G., Casas, M., et al. Lucero, J. (2011). Proceso de construcción de la agenda nacional de investigación sobre recursos humanos en salud (rhus) en el Perú, 2011-2014. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 28(2), 372-381.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de recursos humanos*. México McGraw- Hill
- de Oliveira, A. M. B., et al. de Oliveira, A. J. (2011). Gestão de recursos humanos: Uma metanálise de seus efeitos sobre desempenho organizacional.
- Escuder, A. G.-P., Vázquez, J. G., et al. García, P. P. (2010). Incidencia de las políticas de recursos humanos en la transferencia de conocimiento y su efecto sobre la innovación. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 16(1), 149-163.
- Esteves, T. P., et al. Caetano, A. (2010). Práticas de gestão de recursos humanos e resultados organizacionais: Estudos, controvérsias teóricas e metodológicas. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 10(2), 159-176.
- Freyle, R. A. P. (2010). Las mipymes colombianas, escenario estratégico para la creatividad e innovación del talento humano. *Escenarios*, 8(2), 31-39.



## Análisis de las investigaciones sobre Talento Humano

*Revista Publicando*, 3(7). 2016, 354-365. ISSN 1390-9304

- Fuenmayor, M. M. (2010). Talento humano y trabajo en equipo del personal directivo de las universidades del municipio maracaibo. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 12(1), 79-97.
- Gelabert, C. M., et al. Martínez, A. A. (2012). Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento. *Estudios Gerenciales*, 28(123), 133-148.
- Genesi, M., Romero, N., et al. Tinedo, Y. (2011). Comportamiento organizacional del talento humano en las instituciones educativas.
- González Alonso, J., et al. Pérez González, Y. (2015). Presencia en google scholar y en la web de la revista cubana de plantas medicinales. *Revista Cubana de Plantas Medicinales*, 20(1), 1-13.
- Harzing, A. W. (2008). Publish or perish.
- Hernández, G. C., Valencia, J. C. N., et al. Giraldo, C. M. Á. (2007). La gestión humana en Colombia: Características y tendencias de la práctica y de la investigación. *Estudios Gerenciales*, 23(103), 39-64.
- Jaramillo Naranjo, O. L. (2011). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa expopyme de la universidad del norte en los sectores de confecciones y alimentos. *Revista científica Pensamiento y Gestión*(18).
- Macías Gelabert, C., et al. Aguilera Martínez, A. (2012). Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento. *Estudios Gerenciales*, 28(123), 133-148. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0123-5923\(12\)70209-7](http://dx.doi.org/10.1016/S0123-5923(12)70209-7)
- Medina Lorza, A. F., et al. Castañeda Zapata, D. I. (2010). Competencias requeridas en los encargados de recursos humanos para el desempeño eficaz en empresas industriales de Cali, Colombia. *Estudios Gerenciales*, 26(115), 117-140.
- Mejía-Giraldo, A., Bravo-Castillo, M., et al. Montoya-Serrano, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 2-11.
- Mendes, I. A. I. C., Trevizan, M. A., Mazzo, A., et al. Ventura, C. A. A. (2011). Marketing profissional e visibilidade social na enfermagem: Uma estratégia de valorização de recursos humanos.



## Análisis de las investigaciones sobre Talento Humano

*Revista Publicando*, 3(7). 2016, 354-365. ISSN 1390-9304

- Moreno Briceño, F., et al. Godoy, E. (2012). El talento humano: Un capital intangible que otorga valor en las organizaciones (human talent: An intangible capital that gives value in organizations). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(1), 57-67.
- Natal, S., et al. Samico, I. (2010). Estudo de avaliabilidade da rede de formação de recursos humanos da secretaria de vigilância em saúde do ministério da saúde.
- Perozo, E. (2010). Pensamiento estratégico y gestión del talento humano en gerentes corporativos. *CICAG*, 4(1), 144-170.
- Pierantoni, C. R., França, T., Ney, M. S., Monteiro, V. O., Varella, T. C., dos Santos, M. R., et al. Nascimento, D. (2011). Avaliação de desempenho: Discutindo a tecnologia para o planejamento e gestão de recursos humanos em saúde. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 45(spe), 1627-1631.
- Rodríguez, F. B., et al. Giraldo, C. M. Á. (2011). El talento humano y la innovación empresarial en el contexto de las redes empresariales: El clúster de prendas de vestir en caldas-colombia. *Estudios Gerenciales*, 27(119), 209-232.
- Saldarriaga Ríos, J. G. (2008). Gestión humana: Tendencias y perspectivas. *Estudios Gerenciales*, 24(107), 137-159. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0123-5923\(08\)70040-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0123-5923(08)70040-8)
- Saldarriaga Ríos, J. G. (2013). Responsabilidad social y gestión del conocimiento como estrategias de gestión humana. *Estudios Gerenciales*, 29(126), 110-117. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0123-5923\(13\)70026-3](http://dx.doi.org/10.1016/S0123-5923(13)70026-3)
- Scalco, S. V., de Lacerda, J. T., et al. Calvo, M. C. M. (2010). Modelo para avaliação da gestão de recursos humanos em saúde evaluation model for human resource management in health. *Cad. Saúde Pública*, 26(3), 603-614.
- Tanure, B., Evans, P., et al. Cançado, V. L. (2010). As quatro faces de rh: Analisando a performance da gestão de recursos humanos em empresas no brasil.
- Terán, W., et al. Leal, M. (2010). Gestión del talento humano y cultura organizacional en las empresas aseguradoras. *CICAG*, 6(1), 30-47.



## **Análisis de las investigaciones sobre Talento Humano**

*Revista Publicando*, 3(7). 2016, 354-365. ISSN 1390-9304

Vázquez-García, J. C., Salas-Hernández, J., Fernández-Vega, M., Palomar-Lever, A., et

al. Pérez-Padilla, J. R. (2010). Crecimiento y distribución geográfica de los neumólogos en México: Implicaciones para el mercado de trabajo y la formación de recursos humanos. *Neumol Cir Torax*, 69(2), 64-74.

Vieira, A. P. M., et al. Kurcgant, P. (2010). Indicadores de qualidade no gerenciamento de recursos humanos em enfermagem: Elementos constitutivos segundo percepção de enfermeiros. *Acta paul enferm*, 23(1), 11-15.

Zabaleta, A. T. (2003). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. *Psicología desde el Caribe*(12).