

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO BASADO EN COMPETENCIAS PARA LA TOMA DE DECISIONES CONTABLES-FINANCIERAS

HUMAN TALENT MANAGEMENT BASED ON COMPETENCES FOR ACCOUNTING-FINANCIAL DECISION-MAKING

Eduardo Ramiro Dávalos Mayorga
Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador
edavalos@unach.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-9603-2941>

Daysi Graciela Astudillo Condo
Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador
daysgra2@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-6608-9269>

Jessy Gabriela Vega Flor
Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador
Gabyvegas14@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-2497-5534>

Patricio Alejandro Sánchez Cuesta
Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador
psanchez@unach.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-9292-4651>

Recibido: 30 de noviembre de 2022

Revisado: 21 de enero de 2022

Aprobado: 28 de marzo de 2023

Cómo citar: Eduardo Ramiro, D.M; Astudillo Condo; D.G; Vega Flor, J.G; Sánchez Cuesta, P.A. (2023). Gestión del talento humano basado en competencias para la toma de decisiones contables-financieras. *Bibliotecas. Anales de Investigación*;19(3), 1-10

RSUMEN

Objetivo: La globalización de la economía exige a las empresas constantemente el diagnóstico de sus procesos administrativos donde el alcance de su productividad, competitividad y calidad, constituyen elementos fundamentales en el desarrollo operativo y estratégico de las empresas y organizaciones. Por lo que propone una parada conceptual sobre las afectaciones de la globalización, la internacionalización y el impacto que produce en la gestión administrativa, operativa y estratégica del talento humano, las nuevas formas de competitividad en el sector contable-financiero. Metodología Es una revisión documental y sistemática localizada en bases de datos especializadas entre el 2019 y el 2021 en Scopus y revistas contenidos en el ranking de los primeros 100 artículos que tratan la especialidad en Google Académico. Resultados: Ante el acelerado desarrollo tecnológico que se manifiesta y desde las más recientes técnicas de la

Inteligencia Artificial se potencian el trabajo y la propia gestión del Talento a través del móvil y la web, se genera una mayor confianza de la sociedad, que deposita en el profesional cada vez más comprometedor, cuestionada y valorada por todas las instancias. Resultados: se evidencia una marcada relación entre la gestión del talento humano y la obtención de mejores resultados en los negocios, por lo que se propone diferentes etapas que interactúan desde un flujo, para concebir el proceso de gestión del talento humano. Originalidad: La gestión del talento del profesional contable se hace práctica exclusiva por sus particularidades interdisciplinarias y de crucial importancia en las organizaciones, empresas y la sociedad.

PALABRAS CLAVE: gestión de talento humano; empresa; organizaciones; recursos humanos; toma de decisiones; contabilidad; finanzas; competencias

ABSTRACT

Objective: The globalization of the economy requires companies to constantly diagnose their administrative processes where the scope of their productivity, competitiveness and quality constitute fundamental elements in the operational and strategic development of companies and organizations. Therefore, it proposes a conceptual stop on the effects of globalization, internationalization and the impact it produces on the administrative, operational and strategic management of human talent, the new forms of competitiveness in the accounting-financial sector. Methodology It is a documentary and systematic review located in specialized databases between 2019 and 2021 in Scopus and journals contained in the ranking of the first 100 articles that deal with the specialty in Google Scholar. Results: Given the accelerated technological development that is manifested and from the most recent techniques of Artificial Intelligence, the work and the management of Talent itself are promoted through mobile phones and the web, greater confidence is generated in society, which deposits in the professional increasingly compromising, questioned and valued by all instances. Results: a marked relationship between the management of human talent and obtaining better results in business is evident, for which different stages that interact from a flow are proposed, to conceive the process of human talent management. Originality: The talent management of the accounting professional becomes an exclusive practice due to its interdisciplinary characteristics and its crucial importance in organizations, companies and society.

KEY WORDS: human talent management; company; organizations; human Resources; decision making; accounting; finance; skills

INTRODUCCIÓN

La globalización impone imperativamente investigar, diseñar y actualizar las estrategias por un funcionamiento eficaz en esta área de estudio, la contable-financiera de tal manera que posibiliten el incremento de la competitividad lleva implícito involucrar áreas de gestión de talento humano o gestión humana o de recursos humanos, pues son la piedra angular de la organización dado que es parte del órgano administrativo y la toma de decisiones, sumado a las condiciones socioeconómicas, políticas y tecnológicas de la sociedad, (Ramírez-Torres, 2023)

En un ámbito tan interactivo internacionalmente, se demanda tanto en las instituciones públicas como privadas, de servicios profesionales de gestión y administración, dirigidos a optimizar al máximo los recursos financieros y garantizar la existencia de información útil para la toma de decisiones y a afrontar los retos de la internacionalización y el incremento de la incertidumbre y competencia en los mercados, (Bharadiya, 2023).. Estas condiciones hacen que las organizaciones estén preparadas para gestionar sus recursos financieros de manera apropiada; de forma tal, que las decisiones financieras sean acordes con los objetivos organizacionales.

Se desprende de estas afirmaciones que para los gerentes y administradores es esencial poseer conocimientos de alto nivel en el ámbito contable y financiero que les permitan tomar

decisiones acertadas, ello requiere la utilización de herramientas adecuados para administrar eficientemente sus empresas e instituciones y alcanzar los objetivos establecidos. Se precisa que los ejecutores de las organizaciones conozcan los principales indicadores económicos, contables y financieros y su respectiva interpretación, lo que conlleva a indagar y a emplear el análisis financiero como base principal para la toma de decisiones financieras efectiva. (Guerrero; 2014), (Sotomayor, Criollo, & Jaramillo, 2020).. En este orden de ideas, el propósito de la gestión contable y financiera consiste en examinar las cifras contables para determinar el grado de eficiencia en que una empresa esté elaborando y gestionando sus bienes físicos y sus servicios, así como también para evaluar el funcionamiento pasado, presente y futuro de la empresa, en aras de nuevas estrategias.

Por lo que se desprende como objetivo de este artículo enfocar el análisis de la capacidad competitiva del talento humano en el contexto institucional, desde la aplicación, implementación y aplicación de modelos organizacionales y el desarrollo productivo a través de competencias laborales en el sector contable-financiero, (Pardo, & Porras 2011). Se detiene la investigación en los cambios permanentes que hacen las organizaciones en sus estructuras y transformación de la cultura laboral por la demanda imperiosa que genera la globalización de la economía, políticas, calidad, tecnología y los cambios constantes y dinámicos, tanto en los estilos de vida como en los hábitos de consumo de los clientes.

Las demandas que se precisa de los nuevos contextos exige ajustes en las formas de planear, organizar, dirigir y controlar el desempeño laboral de los empleados, y su interacción con el desarrollo de competencias investigativas, tecnológicas, sociales, intelectuales y de gestión basadas en el liderazgo, el empowerment, la autoeficacia, la formación y promoción permanente del personal; pero también, la incorporación de formas de hacer la gestión del talento humano mediante la aplicación de modelos organizacionales, la adquisición, entrenamiento y ejecución de nuevas tecnologías en función de la versatilidad, la mejora continua y la eficacia en el desarrollo de las tareas y responsabilidades en los espacios de trabajo, (Fernández, 2023)

METODOLOGÍA

Esta perspectiva investigativa, propone una parada conceptual sobre las afectaciones de la globalización, la internacionalización y el impacto que produce en la gestión administrativa, operativa y estratégica del talento humano, las nuevas formas de competitividad en el sector contable-financiero. Para esta finalidad, se presenta un marco referencial que resalta los conceptos de gestión humana y competitividad; fueron revisadas metodología estándares en este tema, apoyadas en una revisión documental y sistemática localizada en bases de datos especializadas entre el 2019 y el 2021 en Scopus y revistas contenidos en el ranking de los primeros 100 artículos que tratan la especialidad en Google Academico; y se debate desde un análisis documental, en función de las tendencias localizadas para el desarrollo de competencias laborales y estilos de liderazgo competitivo en el ámbito institucional; con las disertaciones y recomendaciones que se proponen.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para definir los perfiles de cargo y su plan de capacitación eficiente, debe incurrirse en un plan innovador de capacitación y entrenamiento, de modo que la gestión por competencias en las empresas garantice el desarrollo de aspectos referentes a la conducta, como son actitud, habilidad y conocimiento, destrezas que deben desarrollar las personas; y que serán observables y medibles, en función del indicador efectividad-capacidad productiva (Enciso, 2007; Fernández Sornoza, 2023)

La gestión, planificación y organización del talento humano conlleva una serie de beneficios para las empresas, plantean Díaz & Torres, (2022) El contexto internacional caracteriza al

personal contable-financiero como un sector muy dinámico en yuxtaposición con el desarrollo tecnológico y la actuación multidisciplinar de su personal calificado, por lo que los resultados investigativos conllevan al desarrollo de un ámbito de trabajo empresarial que se sustenta por una serie de criterios que se establecen como parte de su evaluación por desempeño.

Talento humano y tendencias

La caracterización del personal, tanto desde el punto de vista de preparación como de habilidades cognitivas, hace que junto a una serie de conocimientos y compromisos institucionales se identifique la gestión del talento humano en la empresa. Son diversos los autores que definen a la gestión del talento humano desde estrategias y técnicas diseñadas por el departamento las áreas de recursos humanos para ayudar a las empresas a hacer el mejor uso del capital humano y concentrarse en atraer, desarrollar, motivar y retener a los trabajadores productivos y comprometidos con la empresa. Aseguran Hartmann, Feisel, (2010); H Díaz & Torres, (2022) La combinación de las características o cualidades del personal, se implica comprender de manera inteligente la manera de resolver un determinado problema mediante una serie de habilidades, destrezas y experiencias.

Existe una marcada relación entre la gestión del talento humano y la obtención de mejores resultados en los negocios, por lo que se propone diferentes etapas que interactúan desde un flujo, para concebir el proceso de gestión del talento humano, investigadores como proponen: Enciso, (2007); Díaz & Torres, (2022)

Tabla No. 1 Proceso de gestión del talento humano

Etapas y flujo	Objetivo
Planificación	Evaluar las necesidades de talento actuales y futuras del personal de la empresa, identificar las carencias de competencias, así como desarrollar, implementar y supervisar su plan estructurado de gestión de personal, en aras de satisfacer las necesidades de capital humano de la empresa
Reclutamiento	A partir de que surge la necesidad de cubrir un nuevo puesto de trabajo, se recibe la información de los candidatos, se hacen diferentes conjugaciones en función de las características especificadas en su currículum o carta de presentación y se concluye el proceso con entrevistas personales o pruebas de destreza de sus cualidades.
Plan de acogida	Es el protocolo creado por una empresa para recibir al nuevo empleado. En este documento estratégico se explica el proceso de incorporación del trabajador a la empresa, y contiene sobre la cultura Organizacional, misión y visión de la empresa, su organigrama y pretende atraer y retener al personal seleccionado.
Plan estratégico	Es un modelo Integrado de Planeación, el cual fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores, basado en el crecimiento, la productividad y el desempeño
Evaluaciones 360°	Este método tiene como objetivo medir el desempeño de los empleados, con el propósito de comprender sus fortalezas y debilidades desde varias perspectivas, importante para la toma de decisiones y futuras proyecciones de la empresa.
Desarrollo del liderazgo	Tiene como objetivo el desarrollo de los líderes actuales y potenciales. Ante el nuevo contexto mundial la gestión del talento impacta, y el liderazgo impacta en la gestión de las

	personas, cuestiones de gran impacto en el desarrollo de productos y servicios en la empresa.
Desarrollo profesional	Planes y acciones que contribuye a la mejora del bienestar laboral, fortalece la relación empresa-empleados, así como a la imagen y la fidelización a la empresa.
Programas de reconocimiento	Tiene como objetivo esta serie de estrategias, que parten desde el programa, a la mejora de la comunicación interna y demostrar así, el valor de las acciones y méritos de la empresa, por reforzar el desempeño de tus empleados
Competencias	Este enfoque persigue establecer los resultados claves que crean valor a la empresa, e identificar las competencias críticas (comportamientos laborales) que requiere el personal, y así lograr resultados con efectividad y eficiencia obteniendo desarrollo institucional.
Retención	Esta capacidad que debe desarrollar la empresa para generar un ambiente que estimule el desarrollo del empleado, porque reconoce su valor y le demuestra lo importante que es contar con ella. Por lo que la empresa crea mecanismos de optimización interna.

A raíz del acelerado desarrollo tecnológico que se manifiesta y desde las más recientes técnicas de la Inteligencia Artificial se potencian a través del móvil y el portal en la web de la institución integrales experiencia donde se combinan e interactúan datos que forman parte de la gestión del talento humano

Fig. Interacción empresa-candidato por una mejora de la gestión del talento humano



Tendencias del talento humano

Estar en constante investigación en función de nuevas prácticas en la gestión del talento humano es importante para la mejora y desarrollo de la empresa u organización. Por lo que se manifiestan tendencias, que mencionamos a continuación, (Sotomayor, Criollo, & Jaramillo, 2020); (Fernández Sornoza, 2023; Ramírez-Torres, 2023)

- **Big data aplicado a RRHH**

Con vista a la mejora en la calidad de la selección de los candidatos, surgen nuevas herramientas, que permiten simplificar los procesos y ganar en precisión en los mejores posibles empleados.

- **Employer branding**

El propio desarrollo en la accesibilidad y visibilidad en los entornos web, hacen que los usuarios dispongan de herramientas para investigar. Hay que tener en cuenta que al igual que una empresa investiga a sus posibles candidatos, estos interesados indagan sobre empresas e instituciones de su interés y que le permitan desarrollarse profesionalmente, razones por las que empresas se apoyan en el marketing interno, para una mejor interacción. Fidelizar al capital humano desde sus propuestas de valor y marca empleadora.

- **Mejorar la experiencia del trabajador**

Con vistas a la competitividad y potenciar el valor añadido se ofrece al trabajador y al candidato herramientas digitales empresariales con el objetivo de mejorar las experiencia-

- **Transparencia**

Si se determina a partir de la norma ISO 26000, buen referente para las mejores prácticas, se potenciarán valores como la transparencia y confianza en los trabajadores y futuros empleados.

- **Gamificación y trabajos en equipo**

Potenciar el papel de los líderes ante el ciclo de vida del empleado, fortalecerá estratégicamente la trayectoria profesional de las personas que pertenecen a la empresa, preocupándose por su superación y bienestar.

Diferencia entre gestión de talento y la gestión de recursos humanos

Los departamentos de Recursos Humanos (RH) de las empresas, gestiona los procesos administrativos, las regulaciones laborales, y seguridad social, centrándose en dichas tareas.

Por tanto, la administración de RH es estratégica y solo a largo plazo planifica el talento en base a los objetivos de la empresa. La gestión del Talento humano es táctica y se centra en la promoción e inversión en la superación del capital humano, Fernández Sornoza, M. V. (2023)

El desarrollo de modelo económico de cada país origina adecuaciones a las necesidades en el aparato productivo de la correspondiente economía, servicios y gestiones legislativa, se tiende a efectuarse cambios inducidos por procesos de modernización, inversiones y privatizaciones o en sus efectos nacionalizaciones, propiciando actualizar el sistema contable y sus prácticas en materia de registros de los estados financieros y la información financiera en general, (Moll, & Yigitbasioglu, 2019; Pachón, 2017). Por lo que surgen debates académicos encaminados a identificar debilidades en el proceso de registro contable, control interno, y la concesión de recursos empresariales, así como también el control al cumplimiento de los objetivos de la organización, las políticas institucionales y sus prácticas habituales. (Kaliannan, Darmalinggam, Dorasamy & Abraham, 2023). También se desarrolla la capacidad de constituir un eje central que articule los elementos preventivos de las instituciones, que impulse la constitución de una institucionalidad en el entorno empresarial y articularse al soporte político y social y a la propia gestión del ejercicio de la profesional del contador público, por lo que se acredita la necesidad de un estatuto al ejercicio contable.

La concepción de contador público se centra en la responsabilidad del sistema de registro financiero de la empresa u organización, superado los límites de la economía nacional e internacional que influyen y globalizan la necesidad de un profesional de la Contaduría Pública con una, prospectiva, asociada a intereses de la economía nacional y mundial caracterizada por la cada vez más, una indefinida limitación entre legislaciones nacionales e internacionales, en cuya aplicación se han estandarizado las prácticas empresariales y organizacionales en general,

ocurriendo también en los profesionales en cuanto a competencias y de saberes, (Núñez Hernández, 2020).

La evolución en el desempeño de los profesionales de Contaduría Pública en las empresas u organizaciones nacionales, especialmente en las competencias de su profesión, y las relacionadas en el desarrollo organizacional, por su peso cada vez más evidente, en cuanto a su representatividad en el equilibrio sostenido de logros y avances que demandan las instituciones, así como lo contribución a la innovación y el cambio demandado en la competitividad en cuanto a la seguridad organizacional que insinúa el demandado salto cualitativo que apunta a la prospectiva de la sostenibilidad y sustentabilidad en las empresas y organizaciones,(Kaliannan, Darmalingam, Dorasamy & Abraham, 2023).

Estos quehaceres actuales van interactuando en la relación teoría-práctica, y causa-efecto, por lo que el rol de la ciencia, ha permitido el desarrollo de diferentes líneas de investigación en la contabilidad sustentando, desarrollándose la aplicación práctica de los conocimientos, (Talavera López, & Velarde Pretel, 2021); (Sotomayor, Criollo, & Jaramillo, 2020). La universidad de hoy tiene el rol de mediar entre la práctica de la profesión contables-financieras y el conocimiento formativo de las universidades, y potenciar más altos niveles de capacitación, en el pensar, en el uso de las técnicas, sobre todo de herramientas digitales y procedimientos contables que hacen del desarrollo de nuevos paradigmas.

Se evidencia que los conocimientos que debe tener el contador de hoy son más complejos, y con el debut de tecnologías digitales se demanda de una mayor preparación, manifestación de ello se demuestra con las auditorías, donde los sistemas integrales de control avanzan hacia la institucionalización, bajo un arduo procedimiento, con una marcada base ética en su proceder.

El ejercicio profesional del contador debe cumplir con el sistema de registro contable, y estar preparado para asumir inspecciones, y controles de la superintendencia relacionadas con la labor de las empresas u organizaciones, Rikhardsson & Yigitbasioglu, (2018). Significando una mayor formación profesional en cuanto a legislaciones mercantiles vinculadas al mundo comercial y que aún más, y además apoderarse de información, análisis y gestión en materia contable que le facilite la información financiera a involucrados en su gestión, a terceros y al Estado, así como la situación de sus transacciones, el estado patrimonial y demás de conocimientos propios que protagonicen un control de gestión de recursos, toma de decisiones, y de diseño de políticas preventivas que garanticen la permanencia de la empresa u organización en el escenario comercial o de otro tipo; y su responsabilidad ante la sostenibilidad de las funciones sociales, Franco, Espinoza et al (2017).

La ética

Producto a que la información financiera es sofisticada y de un gran caudal de información, el profesional contable termina ocupando una posición de poder. La confianza que la sociedad deposita en el profesional es cada vez más comprometedora, cuestionada y valorada por todas las instancias, Rikhardsson & Yigitbasioglu, (2018). Por lo que la dimensión ética se convierte en un aspecto de cuestionamiento personalizado, donde la vigilancia ética se práctica por organismos reguladores de la profesión. Por lo que constituyen clave estos ejercicios en el actuar de la profesional.

Con estas nuevas influencias en el desarrollo profesional, el profesional en el capitalismo tiene un gran reto, y está relacionado capacidad de relacionar los aspectos teóricos y prácticos de la profesión; y desarrollar una actitud vital y ética comprometida con el recto del actuar profesional y que posee las habilidades para hacer uso inteligente de las tecnologías de la información disponible y su talento profesional.

Se concluye desde criterios de expertos como Kaliannan, Darmalinggam, Dorasamy & Abraham, (2023); Vivar, Altamirano, & Álvarez, (2020). que el avance del conocimiento contable en el marco de la globalización es un proceso complejo y especializado a favor del contador-financiero. Todo de comporta interdisciplinariamente a partir de una formación social histórica, sociológica, económica e incluso ideológica, de su entorno. Esto facilita el avance cualitativo y cuantitativo de la disciplina científica y su impacto profesional en la realidad socio-económica del profesional contable.

Por lo que el avance del conocimiento contable constituye, un proceso de incomprendiones que involucra a diversos actores acertados en la gestión contable, muy susceptible a valoraciones propias de los cambios de la profesión contable, vinculándose como parte final del proceso gestionable, a las actividades relacionadas a la ciencia, la tecnología, la innovación y la responsabilidad social empresarial, (Franco, Espinoza et al , 2017).

Entre los aspectos más determinantes para el progreso y desarrollo de la sociedad, es la confluencia de un conjunto de intereses, muy sólidos para el avance de la profesión en el siglo XXI, que es fortalecer la capacidad científica de la disciplina contable-financiera. Donde la gestión del talento del profesional contable se haga práctica exclusiva por sus particularidades interdisciplinarias y de crucial importancia en las organizaciones y empresas. A razón por lo cual estudios de Kaliannan, Darmalinggam, Dorasamy & Abraham, (2023). Asumen que se requiere un direccionamiento que potencie objetivos apropiados, contemporizar con la estrategia de integración de conocimientos y saberes, de áreas y prácticas contables en el ejercicio de la profesión, puntualizan los autores.

Las prerrogativas en asumir un proceso de mejoramiento metodológico y práctico en el quehacer del contador público, se debe a aspectos lógicos de una economía inmersa en procesos de competencias, donde las relaciones entre las ventajas comparativas y competitivas, son perspectivas para un aporte a la Ciencia Contable en general y a su perfeccionamiento como proceso imprescindible en la empresa en las organizaciones en general y en los órganos administrativos del Estado, reafirma Núñez Hernández, S. S. (2020); Vivar, Altamirano, & Álvarez, (2020)

CONCLUSIONES

Se demandan desde los nuevos contextos tecnológicos y sociales ajustes en las formas de planear, organizar, dirigir y controlar el desempeño laboral de los empleados, y su interacción con el desarrollo de competencias investigativas, tecnológicas, sociales, intelectuales y de gestión basadas en el liderazgo. Potenciar la autoeficacia, la formación y promoción permanente del personal; son formas de hacer la gestión del talento humano mediante la aplicación de modelos organizacionales, la adquisición, entrenamiento y ejecución de nuevas tecnologías en función de la versatilidad, la mejora continua y la eficacia en el desarrollo de tareas y responsabilidades sociales y corporativas.

Se identifican las habilidades cognitivas y una serie de conocimientos y compromisos institucionales como parte de la gestión del talento humano en la empresa.

Existe una marcada relación entre la gestión del talento humano y la obtención de mejores resultados en los negocios, por lo que se propone diferentes etapas que interactúan desde un flujo, para concebir el proceso de gestión del talento humano. La investigación constante en función de nuevas prácticas en la gestión del talento humano es importante para la mejora y desarrollo de la empresa u organización, se describen y caracterizan tendencias.

Se considera la necesidad de desarrolla la capacidad de constituir un eje central que articule los elementos preventivos de las instituciones, que impulse la constitución de una institucionalidad

en el entorno empresarial y articularse al soporte político y social y a la propia gestión del ejercicio de la profesión del contador público.

La actitud vital y ética comprometida con el sector social son determinantes para el progreso y desarrollo de la sociedad, es la confluencia de un conjunto de intereses, muy sólidos para el avance de la profesión en el siglo XXI, que es fortalecer la capacidad científica de la disciplina contable-financiera. Donde la gestión del talento del profesional contable se haga práctica exclusiva por sus particularidades interdisciplinarias y de crucial importancia en las organizaciones y empresas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bharadiya, J. P. (2023). A Comparative Study of Business Intelligence and Artificial Intelligence with Big Data Analytics. *American Journal of Artificial Intelligence*, 7(1), 24. <https://doi.org/10.11648/j.ajai.20230701.14>
- Díaz, L. E. F., & Torres, E. S. N. (2022). Gestión del talento humano en las organizaciones. *horizonte empresarial*, 9(2), 10-24. <https://doi.org/10.26495/rce.v9i2.2318>
- E. Hartmann, E. Feisel, H. (2010) Schober Talent management of western MNCs in China: Balancing global integration and local responsiveness *Journal of World Business*, 45 (2), pp. 169-178, [10.1016/j.jwb.2009.09.013](https://doi.org/10.1016/j.jwb.2009.09.013)
- Eisenreich, A., Füller, J., Stuchtey, M., & Gimenez-Jimenez, D. (2022). Toward a circular value chain: Impact of the circular economy on a company's value chain processes. *Journal of Cleaner Production*, 134375. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652622039476>
- Enciso, C. E. (2007). Gestión del talento humano basada en competencias: cualificando el potencial humano para lograr el éxito empresarial. https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_administracion/26/
- European Center for Disease Prevention and Control - OCDE, Ministerio de Educación Nacional de Colombia. Global report on infection prevention and control [Internet]. OCDE.European Center for Disease Prevention and Control; 2022. editor OCDE. <http://apps.who.int/bookorders>.
- Fernández Sornoza, M. V. (2023). *Gestión del talento humano en operadoras turísticas del cantón Puerto López* (Doctoral dissertation). <https://repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/123456789/4501/1/ULEAM-HT-0168.pdf>
- Franco, M. D. C., Espinoza Carrión, C. D. R., & Pérez Espinoza, M. J. (2017). La responsabilidad social empresarial y su vínculo con la gestión del talento humano en las organizaciones. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(1), 114-119. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1815-59362013000100002
- Fundación Santillana. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. Estrategia de competencias de la OCDE 2019, competencias para construir un futuro mejor [Internet]. OECD; 2019 (Education at a Glance). https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2019_eag-2017-en
- Guerrero Gochicoa, A. J. (2014). Gestión del talento humano basado en competencias. <https://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/4590>

- Kaliannan, M., Darmalinggam, D., Dorasamy, M., & Abraham, M. (2023). Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100926. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100926>
- Moll, J., & Yigitbasioglu, O. (2019). The role of internet-related technologies in shaping the work of accountants: New directions for accounting research. *The British accounting review*, 51(6), 100833. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0890838919300459>
- Núñez Hernández, S. S. (2020). Análisis de la importante relación existente entre la administración del talento humano y la gestión financiera para el alcance eficiente de los objetivos estratégicos de una organización. <https://repositorio.unicordoba.edu.co/xmlui/bitstream/handle/ucordoba/3814/N%C3%B9%C3%B1ez%20Hern%C3%A0ndez%2C%20Sabrina%20Sof%C3%ACa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pachón Micán, S. M. (2017). Herramientas de análisis financieros como instrumento de gestión para la toma de decisiones en las pymes colombianas. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/17322>
- Pardo Enciso, C. E., & Porras Jiménez, J. A. (2011). La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas. *Gestión y Sociedad*, 4(2), 167-183. <https://ciencia.lasalle.edu.co/gs/vol4/iss2/13/>
- Ramírez-Torres, W. E. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 83-106. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2234>
- Salvagno, M., Taccone, F. S., & Gerli, A. G. (2023). Can artificial intelligence help for scientific writing?. *Critical care*, 27(1), 1-5. <https://ccforum.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13054-023-04380-2>
- Rikhardsson, P., & Yigitbasioglu, O. (2018). Business intelligence & analytics in management accounting research: Status and future focus. *International Journal of Accounting Information Systems*, 29, 37-58. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1467089516300616>
- Talavera López, I. R., & Velarde Pretel, J. C. (2021). Análisis estratégico de la competencia del SIMA en el sector de reparaciones navales. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/5360>
- Sotomayor, A., Criollo, K., & Jaramillo, N. G. (2020). Control interno como herramienta eficiente para la gestión financiera y contable de las empresas camaroneras. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6), 194-205. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.387>
- Vivar, K. V. C., Altamirano, K. A. L., & Álvarez, J. C. E. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22(1), 184-203. <https://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/download/3282/4481>
- World Health Organization. Core competencies for infection prevention and control professionals http://apps.who.int/bookorders_2020