

La gestión del talento humano y su relación con la creatividad e innovación en las organizaciones

The management of human talent and its relationship with creativity and innovation in organizations

Fecha de recepción: 13/5/2024 Fecha de aceptación: 12/7/2024 Fecha de publicación: 10/9/2024

Guillen Pinargote Nancy Diviana¹

Universidad Técnica de Manabí, Ecuador

nguillen2904@utm.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0000-3904-4770>

Guillen Pinargote Angélica Victoria²

Universidad Técnica de Manabí, Ecuador

angelica.guillen@utm.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-8235-1490>

Resumen

En un entorno empresarial cada vez más competitivo y en constante evolución, la gestión del talento humano y la promoción de la creatividad e innovación se han vuelto cruciales para el éxito organizacional. Este estudio investigó la relación entre las prácticas de gestión del talento humano (PGT), el fomento de la creatividad e innovación (FC) y la influencia de la cultura organizacional (CO) en organizaciones ecuatorianas, considerando también la influencia de la región geográfica y la edad de los empleados. Se aplicó un diseño de muestreo aleatorio simple a una muestra de 271

participantes de diversos sectores y regiones del Ecuador. La metodología de este estudio se basó en un diseño cuantitativo, descriptivo-exploratorio de carácter transversal, aplicando un cuestionario específico para recopilar datos sobre PGT, FC, CO y atributos sociodemográficos. Los resultados mostraron una correlación significativa entre FC y PGT, así como variaciones según la región geográfica y la edad de los empleados. Estos hallazgos resaltaron la importancia de una gestión efectiva del talento humano respaldada por una cultura organizacional positiva para promover la creatividad e innovación en las organizaciones en un contexto ecuatoriano.

Palabras clave: gestión, creatividad, innovación, talento humano, organización

Abstract

In an increasingly competitive and constantly evolving business environment, the management of human talent and the promotion of creativity and innovation have become crucial for organizational success. This study investigates the relationship between human talent management practices (PGT), the promotion of creativity and innovation (FC), and the influence of organizational culture (CO) in Ecuadorian organizations, also considering the influence of geographic region and employee age. A simple random sampling design was applied to a sample of 271 participants from various sectors and regions of Ecuador. The methodology of this study was based on a quantitative, descriptive-exploratory, cross-sectional design, using a specific questionnaire to collect data on PGT, FC, CO, and sociodemographic attributes. The results showed a significant correlation between FC and PGT, as well as variations according to geographic region and employee age. These findings highlight the importance of effective human talent management supported by a positive organizational culture to promote creativity and innovation in organizations within the Ecuadorian context.

Keywords: management, creativity, innovation, human talent, organization

Introducción

La era de la globalización y los rápidos avances tecnológicos marcaron el comienzo de una sociedad que exige más, impulsando la necesidad de encontrar soluciones creativas a problemas intrincados. Es por esto que Imam et al. (2022) aludieron a las organizaciones como actores de la innovación que buscan diferenciarse a través de la innovación no solo en productos sino también en servicios y estrategias comerciales.

En este sentido, la evolución del talento humano ha emergido como un tema entrelazado con las habilidades demandadas en entornos empresariales tecnológicos. Subrayó la necesidad de estrategias integradoras que coloquen las habilidades y competencias digitales en su núcleo, permitiendo así a las organizaciones aprovechar los desafíos de recursos humanos y al mismo tiempo capitalizar las oportunidades de mercado que exigen el cumplimiento de competencias específicas.

En ese sentido, la humanidad a lo largo de las diferentes civilizaciones y culturas reconocieron a la creatividad como una facultad humana fundamental en el avance de la sociedad. Un ejemplo de ello es la antigua Grecia, donde se valoraba la filosofía, la poesía y el pensamiento abstracto, hasta el Renacimiento europeo, que fue testigo de un florecimiento de la creatividad en el arte, la ciencia y la tecnología. Mejor dicho, la creatividad ha sido reconocida como una habilidad clave en la resolución de problemas, la toma de decisiones y la innovación en los entornos empresariales.

Y como respaldo de ello, fue el evento de la revolución industrial en el siglo XVIII y XIX, el período hubo importantes avances en la tecnología, la industria y los procesos de producción, lo que llevó a cambios drásticos en la forma en que se vivía y se trabajaba (Carvache et al., 2023). Otro ejemplo es la invención de la máquina de vapor, lo que transformó a la industria y a la economía en esos tiempos, permitiendo marcar el comienzo de una nueva era (Gouzévitch y Gouzevitch, 2022).

Por esta razón, se pretendió conducir a la presente investigación a explorar la gestión del talento humano en las organizaciones en relación con la creatividad e innovación de sus empleados. Ha sido por ello que los autores Solano et al. (2023), se refirieron al departamento del talento humano como el medio para gestionar estrategias que puedan influir en la creatividad e innovación de sus colaboradores a fin de mejorar los procesos de gestión del talento humano con el aporte desde el trabajo en equipo creativo e innovador, capaz de encontrar soluciones a los conflictos u innovación en la organización.

Por esta razón, a lo largo de este estudio se examinó la gestión del talento humano y su relación con la creatividad e innovación como objetivo de la investigación, destacando su importancia para el éxito organizacional en la actualidad.



1.1. Estrategias para potenciar la creatividad e innovación a través de la gestión del talento humano.

La gestión del talento humano puede promover la creatividad e innovación a través del desarrollo y la capacitación. Es por ello, que el autor Hernández (2023), ha hecho referencia a propiciar espacios que generen oportunidades de aprendizaje y fomenten la adquisición de nuevas habilidades, la exploración de nuevas ideas que estimulen el potencial creativo e innovador de los empleados.

Dicho de ese modo, la cultura organizacional y el liderazgo desempeñaron un papel importante en la relación entre la creatividad, la innovación y la gestión del talento humano (Ariani, 2023). Esto condujo a que se fomente la cultura y que se valore la creatividad e innovación en las organizaciones, permitiendo la toma de decisiones que reduzcan riesgos y mediante un entorno propicio se fomente, a fin de que los empleados aporten nuevas ideas a la solución de conflictos u procesos de mejoras.

Por esa razón, la gestión del talento humano ha tenido un impacto significativo en la creatividad e innovación en las organizaciones, debido a gestionar el desarrollo de sus empleados por medio de estrategias como es la capacitación, la promoción de una cultura organizacional favorable, contar con líderes inspiradores y establecer sistemas de reconocimiento y recompensas. Lo que favoreció a un entorno propicio para fomentar y aprovechar la creatividad e innovación en beneficio de la organización (Nurung et al., 2023).

En ese sentido, la gestión en las organizaciones debería ser conducida hacia la cultura organizacional. Esta visión recae fuertemente en los líderes de la organización, debido a que son responsables de motivar y guiar a los empleados hacia el logro de los objetivos organizacionales de manera efectiva. La dirección eficaz ha sido fundamental para mantener a los empleados comprometidos, motivados y enfocados en el éxito de la organización (Sallán, 2023).

Por último, las funciones como la planificación, organización, dirección y control, así como la gestión del talento humano, han sido parte de la administración y dirección de los recursos y actividades para lograr los objetivos organizacionales. Siendo una gestión efectiva para asegurar el crecimiento, la productividad y el éxito sostenible de la organización en un entorno empresarial cada vez más competitivo (Biea et al., 2024).

Y es por ello que el presente estudio, a más de explorar el objetivo de la investigación, se ha enfocado en conocer las relaciones positivas significativas entre las prácticas de gestión de talento humano y su relación con la creatividad e innovación en las organizaciones a nivel de las regiones y edad del territorio ecuatoriano.

Metodología

La metodología de este estudio se basó en un diseño cuantitativo, descriptivo-exploratorio de carácter transversal (Rosa et al., 2023), utilizando un diseño de muestreo aleatorio simple, seleccionado para asegurar la representatividad de la muestra de participantes de diversas

regiones y sectores del Ecuador. Se utilizó un cuestionario específico para recopilar datos sobre prácticas de gestión del talento humano (PGT), fomento de la creatividad (FC), cultura organizacional (CO) en referencia a lo mencionado por los autores Cubas et al. (2022), y atributos sociodemográficos. A continuación, se detallaron los participantes y el procedimiento de muestreo.

2.1. Participantes

Los participantes en este estudio fueron individuos empleados en diversos sectores laborales. Es por ello, que la muestra estuvo compuesta por 271 participantes, distribuidos en los siguientes sectores: agricultura (5.1%), comercio (16.9%), servicios (34.6%), sector público (36.8%) e industria (6.6%). Respecto a la ubicación geográfica, la mayoría de los participantes provinieron de la región costa (61.9%), seguida por la sierra (11%) y la amazonía (19.1%) del territorio ecuatoriano.

La edad de los participantes osciló entre 18 y 62 años, siendo la edad promedio de mayor participación con el 42,3% de 29 a 39 años. Por ende, la mayoría de ellos 55.9 % habiendo cursado estudios de posgrado en un 37.5 % con educación universitaria. En cuanto al género, el (54%) de los participantes son mujeres y el 46% fueron hombres. Y en relación con el horario laboral, el 83.10% trabajaba a tiempo completo durante el día, mientras que el 8.1% trabajaba a tiempo parcial (menos de 40 horas semanales), y un 7.7% tenía horarios rotativos.

Además, el 43.4% de los participantes cuenta con más de 10 años de experiencia laboral en su área. Con lo cual se identificaron tres roles principales: personal operativo (28.7%), especialistas (33.5%) y personal administrativo (22.1%).

2.2. Procedimiento de muestreo y diseño de muestreo

La muestra se calculó con un margen de error del 6% (Zuin et al., 2020), y un nivel de confianza del 95%. Permitiendo la distribución de la encuesta a nivel nacional durante un período de 60 días entre los meses de marzo a abril 2024, utilizando medios de difusión digital dirigidos específicamente a grupos de individuos con empleo. El diseño de muestreo se basó en una estrategia de muestreo aleatorio simple (Yadeta et al., 2024) para garantizar la representatividad de la muestra, obteniendo seleccionados a la población de interés. Por ello, se utilizaron datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (2024), basados en la Encuesta Nacional de Empleo de febrero de 2024 de su página web.

2.3. Instrumento

Para evaluar la relación entre la gestión del talento humano y su relación con la creatividad e innovación en la organización, se diseñó un cuestionario específico basado en el Cuestionario de Evaluación de la Gestión del Talento Humano (Cubas et al., 2022). A través de ese cuestionario se fueron desarrollando y tomando como referencia las mejores prácticas en el ámbito de la gestión del talento humano y se adaptó para medir su influencia en la generación de creatividad e innovación en la organización.

El cuestionario constó de 22 ítems, cuidadosamente seleccionados para abarcar tres dimensiones principales: Prácticas de Gestión del Talento Humano (PGT), Fomento de la Creatividad (FC) y Cultura Organizacional (CO). De ese modo, las opciones de respuestas se valoraron para cada uno de sus ítems en una escala Likert de 1 al 5, donde 1 representa el nivel más bajo y 5 el nivel más alto.

La dimensión PGT incluyó 5 ítems destinados a evaluar la efectividad de las prácticas de gestión del talento humano implementadas en la organización. Por otro lado, la dimensión FC constó de 5 ítems diseñados para conocer la percepción de los componentes que tuvieran influencia en la creatividad e innovación del colaborador de la organización. Y a su vez, la dimensión (CO) se construyó con 5 ítems a fin de conocer si percibió al colaborador desde las prácticas de la gestión del talento humano la cultura organizacional que incidió en su relación con la creatividad e innovación en su puesto de trabajo.

Además de las dimensiones mencionadas, se incluyeron 8 atributos sociodemográficos relevantes para el análisis para conocer las características de la muestra. Estos atributos comprendieron variables como la edad, el género, la experiencia laboral, la formación académica, entre otros, y a su vez 8 preguntas cualitativas que fueron codificadas (Sánchez et al., 2022) para su procesamiento cuantitativo a fin de explorar de manera descriptiva a las variables de estudio de la presente investigación.

2.4. Análisis estadísticos

Para examinar la relación entre la práctica de gestión del talento humano y su relación con la creatividad e innovación, se realizó el análisis de correlación de las variables de estudio y se aplicó un análisis de contingencia (Marzouk et al., 2024), mediante la prueba estadística descriptiva denominada tabla cruzada para conocer el comportamiento de la muestra con relación a dos de los ítems codificados: región y edad (Mouratidou et al., 2024).

Primero, se realizó la prueba de normalidad mediante la estadística descriptiva a las variables categóricas PGT, FC y CO, que previamente se transformaron utilizando la operación matemática promedio para generar un índice en rangos del 1 al 5 (Proaño y Feria, 2024). Este paso preliminar permitió evaluar la distribución de los datos.

En ese sentido, se procedió a dar respuesta al objetivo principal de la investigación, el cual fue explorar si existe una relación significativa positiva entre la percepción de las acciones y prácticas implementadas por la organización con base en las políticas y estrategias que emplea (PGT) y a medida que se percibe la cultura organizacional (CO) para propiciar la promoción de la creatividad e innovación (FC) en la organización.

Posteriormente, para evaluar esta relación se aplicó la prueba de correlación (Rossoni et al., 2021) de Spearman entre la variable del estudio FC, y correlacionándola con la dimensión CO y PGT. En ese sentido, se estableció la hipótesis nula (H_0): no existe relación positiva significativa entre las dimensiones CO y FC a medida que PGT pone en práctica sus estrategias. Y la hipótesis alternativa (H_1): Existe relación positiva significativa entre las dimensiones CO y FC a medida

que PGT pone en prácticas sus estrategias. Para llevar a cabo este análisis, se utilizó el software estadístico IBM SPSS Statistics para el procesamiento de los datos.

Los hallazgos de este estudio mostraron una correlación significativa entre las prácticas de gestión del talento humano y el fomento de la creatividad, similares a los resultados encontrados por los autores Acosta-Prado et al. (2024). A nivel internacional, estudios como el de Ospina y Perez (2022), también destacaron la importancia de una cultura organizacional positiva para la innovación. Sin embargo, a nivel nacional, los resultados aportaron nuevos conocimientos específicos para el contexto ecuatoriano, sugiriendo que las prácticas de gestión del talento humano tienen un impacto significativo en la creatividad organizacional, una perspectiva que no ha sido ampliamente explorada en estudios anteriores dentro de Ecuador.

Resultados

3.1. Prueba de normalidad

Ante lo expuesto, como primer paso se procesaron los datos para obtener la prueba de normalidad, por lo tanto, se obtuvieron los resultados detallados en la *Tabla 1*. Estos resultados, indicaron que la distribución de los datos según la muestra del estudio es la prueba de Kolmogorov-Smirnov por ser el valor de $p < 0,05$ y contar con una muestra de 271 participantes.

Tabla 1

Prueba de Normalidad de los Datos.

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión PGT	,103	271	,000	,943	271	,000
Dimensión FC	,100	271	,000	,943	271	,000
Dimensión CO	,110	271	,000	,941	271	,000

Nota. Procesamiento del programa SPSS.

Por esta razón, hubo pruebas suficientes para mostrar que los datos siguieron una distribución no normal. Seguidamente, se procedió a realizar la prueba de Correlación de Spearman para datos no paramétricos y continuar con el procesamiento de los datos y comprobar las hipótesis establecidas para el estudio.

3.2. Correlación de las variables de estudio.

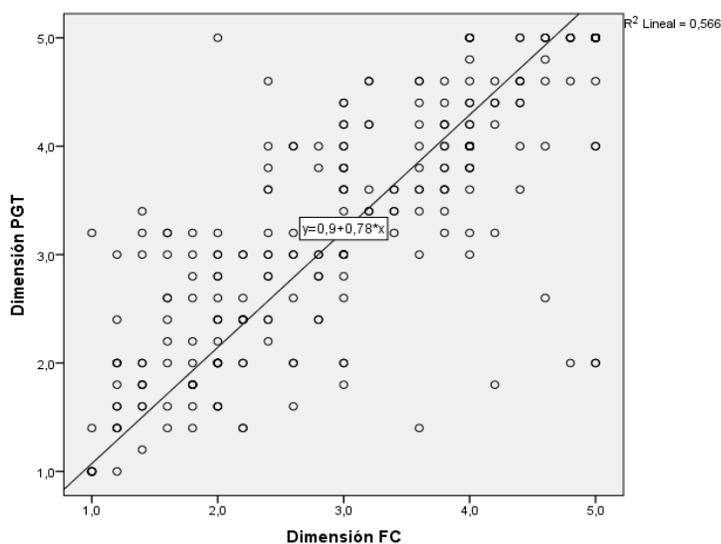
La *Tabla 2* mostró la correlación entre FC (fomento de la creatividad) y PGT (prácticas de gestión del talento humano), donde hubo 5 competencias que fomentaron la creatividad. Estos factores fueron: fomento de la cultura, programas de capacitación, colaboración interdepartamental, espacio de colaboración, incentivos y reconocimientos. Por otro lado, cinco componentes que influyeron significativamente para el fomento de la creatividad en la organización, como fueron los

espacios de creatividad, eventos de soluciones innovadoras, sesiones de Brainstorming, programas de capacitación y programas de incentivos (Baghel et al., 2023).

Seguidamente, los resultados mostraron una correlación significativa entre la dimensión FC (fomento de la creatividad) y la dimensión PGT (prácticas de gestión del talento humano), con un coeficiente de correlación de 0,814 y un valor de $p < 0,01$ (bilateral). Esto indicó una relación positiva y significativa entre la percepción de las prácticas de gestión del talento humano y la percepción del fomento de la creatividad en la organización, ver figura 1.

Figura 1

Correlación FC y PGT.



Nota. Procesamiento del programa SPSS.

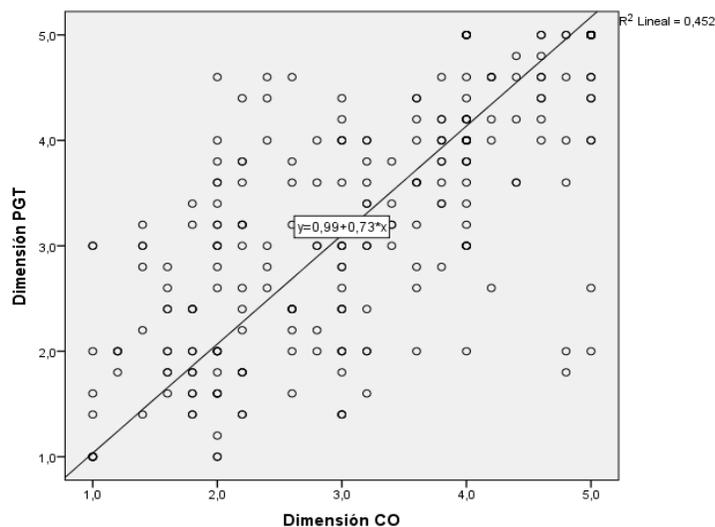
En otras palabras, cuando los empleados percibieron que las prácticas de gestión del talento humano fueron efectivas y están bien implementadas, también tienden a percibir un ambiente propicio para el fomento de la creatividad en la organización.

Seguidamente, se correlacionó la dimensión CO con la variable PGT para examinar la relación entre las prácticas de gestión del talento humano y la percepción de la cultura organizacional, siendo los componentes de CO: el trabajo en equipo, días que la organización destinada para la creatividad, espacios de colaboración, programas de desarrollo profesional y rotación de puestos.

En este sentido, los resultados mostraron una correlación significativa entre la dimensión CO (cultura organizacional) y la dimensión PGT (prácticas de gestión del talento humano), con un coeficiente de correlación de 0,751 y un valor de $p < 0,01$ (bilateral). Esto indicó que hubo una relación positiva significativa entre la percepción de la cultura organizacional y la percepción de las prácticas de gestión del talento humano en la organización, ver *Figura 2*.

Figura 2

Correlación Co y PGT.



Nota. Procesamiento del programa SPSS.

En este contexto, la percepción de los componentes de la cultura organizacional (trabajo en equipo, días de creatividad, espacios de colaboración, programas de desarrollo profesional y rotación de puestos) se correlacionaron positivamente con la percepción de las estrategias de gestión del talento humano (fomento de la cultura, programas de capacitación, espacios de colaboración, incentivos y reconocimientos, y colaboración interdepartamental).

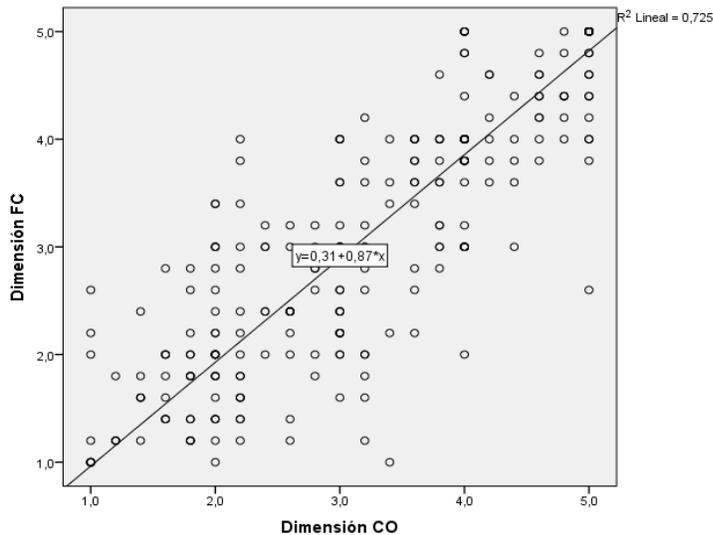
Es decir, cuando los empleados percibieron una cultura organizacional fuerte y positiva, también tendieron a percibir que las prácticas de gestión del talento humano fueron efectivas y están alineadas con los objetivos organizacionales.

Posterior a ello, se calculó la correlación entre FC y CO para evaluar la relación entre la percepción del fomento de la creatividad y la cultura organizacional.

Conforme a ello, los resultados mostraron una correlación significativa entre la dimensión CO (cultura organizacional) y FC (fomento de la creatividad) con un coeficiente de correlación de 0,857 y un valor de $p < 0,01$ (bilateral). Esto indica una relación positiva y significativa entre la percepción del fomento de la creatividad y la percepción de la cultura organizacional en la organización, ver *Figura 3*.

Figura 3

Correlación entre CO y FC.



Nota. Procesamiento del programa SPSS.

En otras palabras, cuando los empleados percibieron un mayor fomento de la creatividad en la organización, también tendieron a percibir una cultura organizacional más fuerte y positiva, caracterizada por un trabajo en equipo efectivo, días dedicados a la creatividad, espacios de colaboración, programas de desarrollo profesional y rotación de puestos (Carmona et al., 2017).

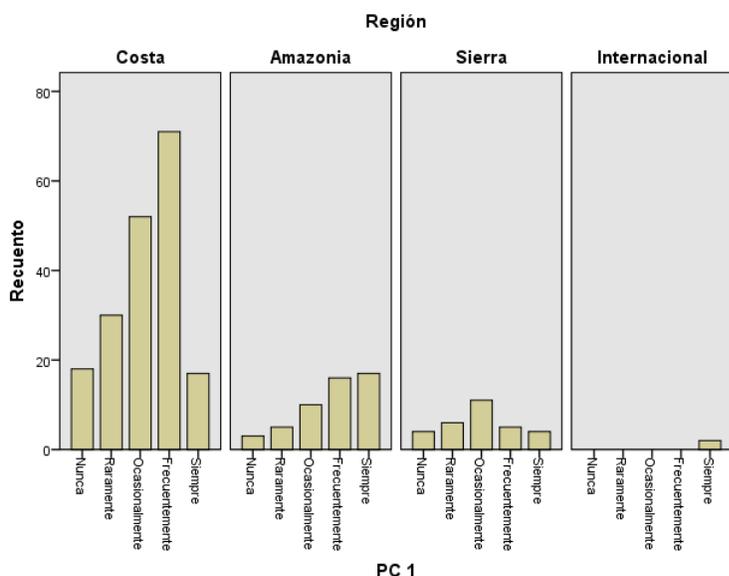
Por ello, los autores, Lee y Raschke (2016), hicieron referencia a que si los empleados se sentían inspirados y apoyados para pensar de manera innovadora, es más probable que se les ocurran nuevas ideas y soluciones creativas a los problemas comerciales. En ese sentido, eso no sólo puede mejorar la eficiencia y eficacia de los procesos organizacionales, sino que también puede conducir a productos y servicios innovadores que ayuden a la organización a mantenerse a la vanguardia de la industria.

3.3. Análisis de contingencia

En consecuencia, de los resultados anteriores, se procedió a realizar un análisis descriptivo para proporcionar mayor soporte al estudio, como es la tabla cruzada entre la variable PC1 (percepción del colaborador: en referencia a PGT) en conjunto con la variable nominal (región), ver Figura 4.

Figura 4

Tabla Cruzada entre PC1 y Región.



Nota. Procesamiento del programa SPSS.

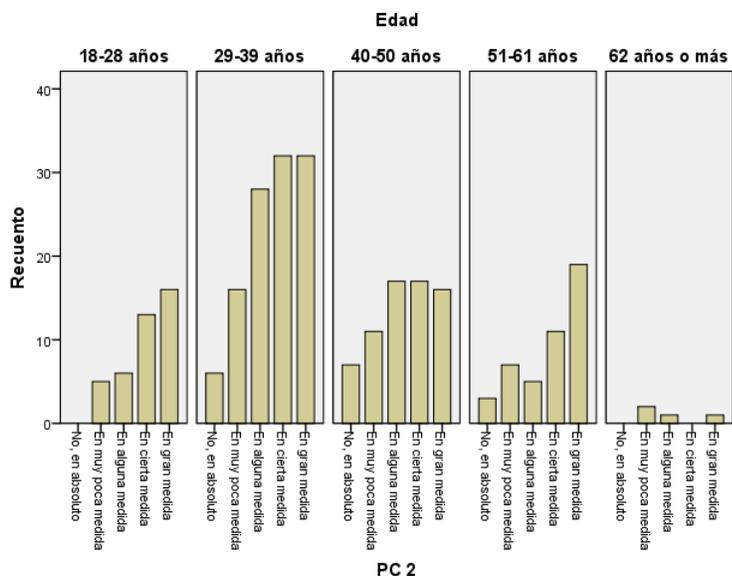
Por ende, los participantes provenientes de la región de la costa (188 de 271) expresaron de manera mayoritaria que las prácticas de gestión del talento humano que se realizaron en la organización les motivó en gran medida (valor 5 en la escala) a ser más creativos e innovadores en su actividad laboral. Y de manera similar, se reflejó en la región amazónica, aunque con una muestra menor (51 participantes).

Por el contrario, en la región de la sierra, la distribución de respuestas fue más equilibrada a lo largo de la escala, indicando una percepción menos homogénea. Por último, en áreas remotas, la cantidad de participantes fue mínima (2), y ambos expresaron una baja motivación relacionada con las prácticas de gestión del talento humano para fomentar la creatividad e innovación en el trabajo.

Seguidamente, se procedió a realizar la segunda tabla cruzada a la variable PC2 (percepción del colaborador: en referencia a FC), conoce sobre si los colaboradores han experimentado un cambio positivo en su capacidad para generar ideas creativas desde que se unieron a la organización.

Figura 5

Tabla Cruzada entre PC2 y Región.



Nota. Procesamiento del programa SPSS.

Por ello, se revelaron variaciones significativas en la percepción de los empleados sobre el impacto de la organización en su capacidad creativa, según su edad. Los resultados indicaron que los empleados más jóvenes (18-28 años) tienden a sentir que la organización no ha tenido un impacto significativo en su creatividad, posiblemente debido a su falta de experiencia laboral y a una percepción de falta de apoyo para fomentar la creatividad, ver *Figura 4*.

De otro modo, los empleados de mediana edad (29-50 años) mostraron una mayor receptividad a los esfuerzos de la organización para fomentar la creatividad, con una proporción significativa informando un cambio positivo en su capacidad creativa. Sin embargo, entre los empleados mayores (51 años en adelante), la percepción de un cambio positivo en la creatividad fue menor, lo que sugirió que pueden ser menos receptivos a los esfuerzos de la organización en este sentido.

Estos hallazgos complementaron el estudio correlacional, a partir de estos grupos de factores, y pudieron ser considerados para diseñar estrategias de gestión del talento humano que fomenten la creatividad e innovación de una manera sinérgica entre la edad y como un factor influyente la región en que se encuentran las organizaciones.

En conclusión, el estudio realizado proporcionó una comprensión detallada de la relación entre las prácticas de gestión del talento humano y la creatividad organizacional en el contexto ecuatoriano. En ese sentido, los hallazgos encontrados sugirieron que una gestión efectiva del talento humano, respaldada por una cultura organizacional positiva, ha sido crucial para fomentar la creatividad e innovación, lo cual contribuyó al campo de estudio al ofrecer una perspectiva específica del Ecuador, y sugirieron áreas para futuras investigaciones, como la exploración de otros factores que

puedan influir en estas prácticas y su impacto en diversas industrias, contextos y metodologías de estudios.

Conclusiones

Se pudo concluir que existió una relación significativa entre la percepción de las prácticas de gestión del talento humano y el fomento de la creatividad e innovación en la organización. Cuando los empleados percibieron que estas prácticas se implementaron efectivamente, también tendieron a observar un ambiente propicio para la creatividad e innovación. Por ello, una adecuada implementación de prácticas como el fomento de la cultura organizacional, programas de capacitación, colaboración interdepartamental, espacios de colaboración, incentivos y reconocimientos puede influir positivamente en el ambiente laboral y promover la creatividad e innovación entre los empleados.

Es conveniente, que los componentes de la cultura organizacional se fomenten como parte de las estrategias de gestión del talento humano, caracterizadas por el trabajo en equipo, espacios de colaboración y programas de desarrollo profesional, lo que contribuye a una cultura organizacional más fuerte y positiva.

Es necesario que esta cultura sea fortalecida según su edad y la ubicación geográfica para que se pueda conducir a una mayor percepción de la creatividad e innovación en la organización. En resumen, los hallazgos resaltaron la importancia de una gestión del talento humano efectiva, respaldada por una cultura organizacional positiva, para fomentar la creatividad e innovación en la organización.

Se sugirió que a partir de estos hallazgos pueden ser explorados otros factores que puedan influir a las prácticas de la gestión del talento humano, el fomento de la creatividad y la cultura organizacional en las organizaciones.

Referencias

- Ariani, D. (2023). Exploring relationship of job satisfaction, organizational culture, and employee performance in small medium enterprise. *International Journal of Professional Business Review*, 8(2). <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i2.876>
- Biea, E., Dinu, E., Bunica, A., y Jerdea, L. (2024). Recruitment in SMEs: the role of managerial practices, technology and innovation. *European Business Review*, 36(3), 361–391. <https://doi.org/10.1108/EBR-05-2023-0162>
- Baghel, D., Pawar, P. G., Ingale, P., Ajotikar, M., y Sahoo, A. (2023). Effects of creativity and innovation on the entrepreneurial performance of the family business with special reference to banking sector. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4). <https://doi.org/10.26668/BUSINESSREVIEW/2023.V8I4.996>
- Carmona, C., Ángel, S., y Arias, J. (2017). Strategic orientation and strategies to manage organisational knowledge and creativity. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 30(3), 312–327. <https://doi.org/10.1108/ARLA-05-2016-0131>
- Carvache, O., Gutiérrez, G., y Guim, P. (2023). Governance and social innovation in non-profit organizations. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(102), 499–513. <https://doi.org/10.52080/RVGLUZ.28.102.4>
- Cubas, N., Gonzales, L., Díaz, M., Polo, B., De La Cruz, R., Gonzáles, E., y Cubas, J. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas. *Pakamuros*, 10(2), 56–68. <https://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/178>
- Gouzévitch, D. y Gouzevitch, I. (2022). La machine à vapeur de Betancourt pour l'industrie sucrière cubaine: un épisode inédit de l'histoire du machinisme (fin XVIIIe siècle). *Cuadernos Dieciochistas*, 23, 59–86. <https://doi.org/10.14201/cuadieci2022235986>
- Hernández, T. (2023). Editorial: Desempeño laboral y bienestar social en las organizaciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 8–9. <https://doi.org/10.52080/RVGLUZ.28.101.1>
- Imam, H., Chambel, M., Nauman, S., y Yasin, H. (2022). Status Conflict and Team Creativity: The Roles of Depersonalization and Organizational Awareness. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(2), 101–110. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a9>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (s/f). Estadísticas Laborales – marzo 2024. *Instituto Nacional de Estadística y Censos*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-enemdu/>

- Lee, M. y Raschke, R. (2016). Understanding employee motivation and organizational performance: Arguments for a set-theoretic approach. *Journal of Innovation & Knowledge*, 1(3), 162–169. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.01.004>
- Marzouk, M., Salheen, M., y Fischer, L. (2024). Towards sustainable urbanization in new cities: Social acceptance and preferences of agricultural and solar energy systems. *Technology in Society*, 77. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2024.102561>
- Mouratidou, M., Grabarski, M., y Donald, W. (2024). Intelligent careers and human resource management practices: qualitative insights from the public sector in a clientelistic culture. *Journal of Work-Applied Management*, 16(1), 97–111. <https://doi.org/10.1108/JWAM-08-2023-0082>
- Nurung, J., Tamsah, H., Nasriani y Yusriadi, Y. (2023). Talent and knowledge management on employee performance in public organization. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4). <https://doi.org/10.26668/BUSINESSREVIEW/2023.V8I4.1557>
- Ospina, J. y Perez, M. (2022). Trends in Human Talent Management of and Impact on Inclusive Organizational Culture. En R. I. Perez, D. Ocampo, N. Moreno (Eds.), *Handbook of Research on Promoting an Inclusive Organizational Culture for Entrepreneurial Sustainability* (pp. 241–263). <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-5216-5.ch013>
- Proaño, B. y Feria, J. (2024). Are Ecuadorian banks enough technically efficient for growth? A clinical study. *International Journal of Finance & Economics*, 29(2), 2011–2029. <https://doi.org/10.1002/ijfe.2775>
- Rossoni, L., Gonçalves, C., Silva, M., y Gonçalves, A. (2021). Mapping Organizational Culture Schemas Based on Correlational Class Analysis: A Tutorial. *Revista de Administração Contemporânea*, 25(1). <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2021200096>
- Rosa, M., Lopes, S., Silva, E., y Martins, N. (2023). El juego analógico como sistema de optimización en la evaluación de tareas duales en personas equilibradas – un estudio exploratorio. *Retos*, 51, 856–863. <https://doi.org/10.47197/retos.v51.101271>
- Sánchez, M., Fernández, M., Pedraza, J., y Muñoz, R. (2022). Eliminando la división cualitativo-cuantitativo en estudios sobre transferencia de conocimiento. *Sociología y Tecnociencia*, 12(1), 154–186. <https://doi.org/10.24197/st.1.2022.154-186>
- Solano, V., Cavero, H., Chalco, F., y Nuñez, L. (2023). Estrategias de gestión del talento humano en pequeñas y medianas empresas peruanas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(10), 954–966. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.6>

- Yadeta, T., Mohamed, A., Behir, K., Alemu, A., Balis, B., Debella, A., y Letta, S. (2024). Knowledge, perceived needs of continuous professional's development, and associated factors among healthcare workers in East Ethiopia: a multi-health facility-based cross-sectional study. *BMC Medical Education*, 24(1), 497. <https://doi.org/10.1186/s12909-024-05486-z>
- Zuin, D., Peñalver, F., y Zuin, M. (2020). Síndrome de burnout o de agotamiento profesional en la Neurología argentina. Resultados de una encuesta nacional. *Neurología Argentina*, 12(1), 4–12. <https://doi.org/10.1016/j.neuarg.2019.09.005>

Copyright (2024) © Guillen Pinargote Nancy Diviana, Guillen Pinargote Angélica Victoria .



Este texto está protegido bajo una licencia internacional [Creative Commons](#) 4.0.

Usted es libre para Compartir—copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato — y Adaptar el documento — remezclar, transformar y crear a partir del material—para cualquier propósito, incluso para fines comerciales, siempre que cumpla las condiciones de Atribución. Usted debe dar crédito a la obra original de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace de la obra.

[Resumen de licencia](#) – [Texto completo de la licencia](#)