

Gestión del talento humano: Aplicativo web para el análisis del desempeño laboral

Human Talent Management: Web Application for Job Performance Analysis

Alexandra Patricia Juma Alba¹

ORCID: 0009-0008-5873-7722

Instituto Superior Tecnológico Ibarra
ajuma@itsi.edu.ec

Aaron Rafael Pusda Aguilera²

ORCID: 0009-0002-7248-3198

Instituto Superior Tecnológico Ibarra
arpusdaa@itsi.edu.ec

Franly Alvarez Varona²

ORCID: 0009-0005-2574-2494

Instituto Superior Tecnológico Ibarra
ralvarezv@itsi.edu.ec

1 Magister Desarrollo de Software, Ingeniera en Sistemas Computacionales
2 Estudiante Desarrollo de Software.

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo desarrollar un sistema web para optimizar la gestión de recursos humanos en la Cafetería Casa-Toisan, ubicada en la ciudad de Cotacachi. El crecimiento sostenido de la empresa ha generado la necesidad de un sistema automatizado que permita gestionar de manera eficiente la asistencia, la creación de horarios y la evaluación del desempeño de los empleados. Actualmente, estos procesos se realizan de manera manual, lo que ha causado ineficiencias, errores y dificultades en la asignación equitativa de turnos y en la evaluación objetiva del personal. El sistema propuesto integrará el control de asistencia mediante el registro de entradas y salidas, la creación automatizada de horarios considerando las necesidades operativas y la disponibilidad de los empleados, así como un módulo de evaluación de desempeño basado en criterios definidos. Para su desarrollo, se implementará la metodología ágil SCRUM, lo que permitirá una flexibilidad continua y la entrega incremental de funcionalidades. La implementación del sistema mejorará la precisión en el control de horarios, la equidad en la distribución de turnos y la transparencia en la evaluación del rendimiento, contribuyendo a una gestión más eficiente del personal y a la mejora de la calidad del servicio en la cafetería.

Palabras clave: Talento Humano, Asistencias, Horarios, Desempeño Laboral, Aplicativo Web.

Abstract

The objective of this study is to develop a web system to optimize human resources management at Cafetería Casa-Toisan, located in the city of Cotacachi. The company's sustained growth has created the need for an automated system that enables efficient management of attendance, schedule creation, and employee performance evaluation. Currently, these processes are carried out manually, leading to inefficiencies, errors, and difficulties in fair shift allocation and objective personnel evaluation. The proposed system will integrate attendance control through clock-in and clock-out registration, automated schedule creation based on operational needs and employee availability, and a performance evaluation module based on defined criteria. For its development, the agile SCRUM methodology will be implemented, allowing for continuous flexibility and incremental delivery of functionalities. Implementing the system will improve the accuracy of schedule control, fairness in shift distribution, and transparency in performance evaluation, contributing to more efficient personnel management and enhanced service quality in the cafeteria.

Keywords: Human Talent, Attendance, Schedules, Job Performance, Web Application.

Introducción

En el ámbito global, el panorama de la gestión administrativa y del talento humano han atravesado importantes directrices y transformaciones. En los últimos años, se han impulsado diversos enfoques orientados al desarrollo personal, la integración de tecnologías digitales, la promoción de la diversidad e inclusión y la mejora de las experiencias laborales. Estas transformaciones se han dado para cumplir con los objetivos cambiantes de los individuos y a los retos planteados a nivel organizacional (Proaño Ponce & Capurro Choez, 2023).

En la actualidad la gestión del talento humano se considera fundamental, ya que, a través de un conjunto de herramientas y acciones, permite verificar que el personal cumpla con los requisitos que la empresa necesita. Este enfoque se enmarca en un esfuerzo colectivo orientado a alcanzar objetivos estratégicos con los involucrados, promoviendo confianza, compromiso, creatividad, innovación y solidaridad. Según Mancheno-Paredes et al. (2023) el talento humano representa factores clave y estratégicos que integran habilidades, destrezas y conocimientos necesarios para lograr las metas establecidas. El reto principal en la administración del talento humano es impulsar una mejora continua en la organización, posicionarse en condiciones óptimas y fomentar el equilibrio entre el personal interno y la comunidad externa a la que oferta sus productos o servicios.

Los recursos humanos son fundamentales para la organización, ya que influyen en toda la estructura administrativa y en el proceso de toma de decisiones laborales. Además, las nuevas condiciones socioeconómicas, políticas y tecnológicas impuestas por la globalización hacen que sea crucial estudiar, diseñar y actualizar de manera continua estrategias eficientes para el área, con el objetivo de aumentar la competitividad (Ramírez-Torres, 2023). A pesar de la importancia de la gestión del talento humano muchas organizaciones aún enfrentan desafíos para implementar evaluaciones de desempeño eficientes y accesibles, en gran parte debido a la falta de herramientas tecnológicas adecuadas que optimicen y agilicen estos procesos.

En el Ecuador, ha habido múltiples avances y transformaciones en el ámbito del talento humano y la gestión administrativa, impulsados por la implementación de diversas leyes y reformas que reflejan un creciente interés en promover el emprendimiento, mejorar la formación profesional, simplificar los procedimientos administrativos y fomentar la responsabilidad organizacional (Proaño Ponce & Capurro Choez, 2023).

Las empresas deben aprovechar las tecnologías, destacando la importancia de adaptarse a los avances tecnológicos y promoviendo el desarrollo de sus empleados para formar personas altamente competitivas, capaces de ajustarse a los cambios y mejoras que se planteen. El objetivo del presente estudio es incrementar la competitividad empresarial. Además, de identificar los beneficios de utilizar sistemas informáticos tanto en em-

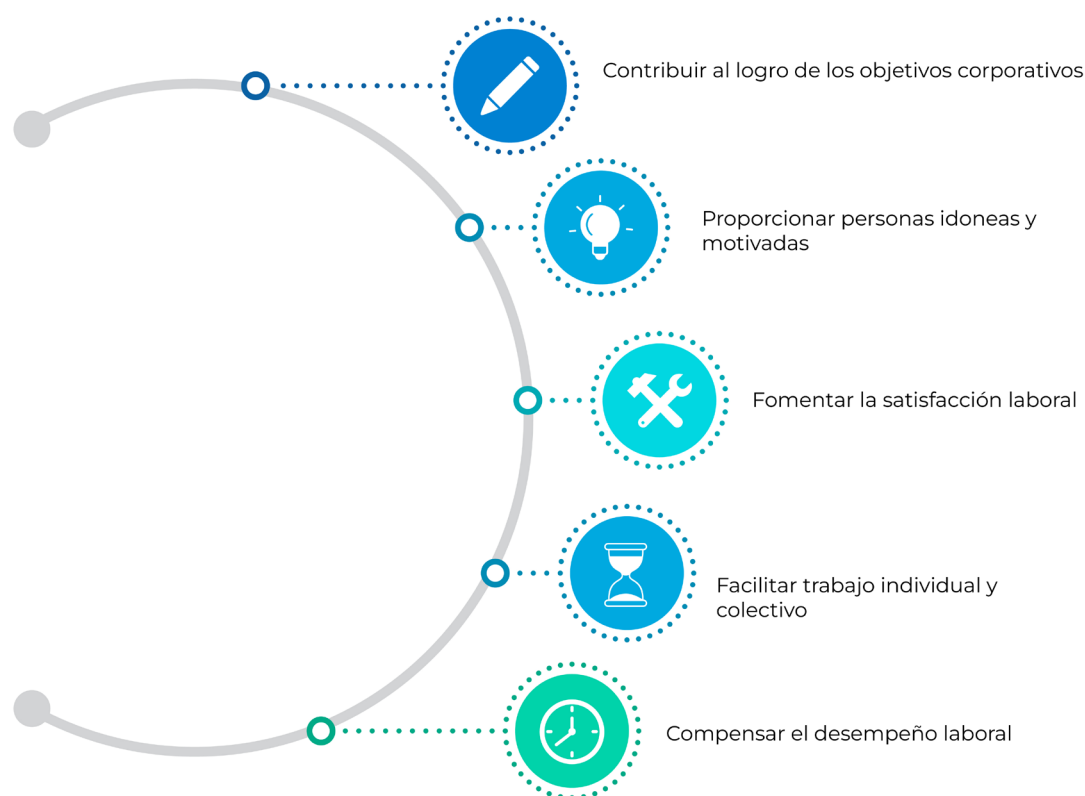
presas grandes como en microempresas (Interiano Osorio, 2023).

Para la presente investigación se planteó el análisis de la gestión del talento humano en la cafetería Casa-Toisan tomando en cuenta las diversas características que debe tener el personal y la calidad de servicios. Para Pillaca (2018) estos procesos son importantes para planificar, organizar, dirigir y controlar a los trabajadores para cumplir los objetivos empresariales y brindar un servicio de calidad.

En este contexto, el presente artículo plantea el desarrollo de un Sistema de Asistencia Creación de Horarios y Evaluación de Personal “SA-CHEP” diseñado específicamente para la gestión del desempeño laboral, utilizando insumos como la verificación de asistencia de los empleados, la administración de los horarios de trabajo y finalmente evaluando al personal para obtener su desempeño laboral. Los objetivos principales se muestran en la figura 1.

Figura 1

Objetivos de la gestión del talento humano



Nota. Adaptado de Alvarado Cruz & Morejón Santistevan (2023)

Al utilizar el aplicativo se pretende evidenciar la efectividad del uso de tecnologías web en el ámbito de la gestión del talento humano, destacando los beneficios de contar con una herramienta ágil y accesible que promueve una toma de decisiones fundamentada en datos. De este modo, se busca un avance hacia una gestión del desempeño laboral más eficiente, impulsando una cultura organizacional orientada a la mejora continua y

al logro de altos estándares de rendimiento. En el desarrollo del sistema se utilizó la metodología ágil Scrum, la cual favorece la colaboración y la adaptación continua en proyectos complejos de software (Choto Maza et al., 2020). Este enfoque organiza el proyecto en fases iterativas y permite una distribución eficiente de tareas, garantizando una evolución constante y una rápida respuesta a las necesidades cambiantes del proyecto. Se utilizó distintas tecnologías como lenguaje de programación web PHP con framework Codeigniter 4, Bootstrap y sistema gestor de base de datos MySQL, que proporcionan una infraestructura robusta y escalable, optimizando el rendimiento del sistema.

Materiales y Métodos

Se realizó un estudio analítico-reflexivo, utilizando un enfoque metodológico basado en la investigación exploratoria y aplicada para recolectar datos preliminares que fundamenten el estudio.

Investigación exploratoria

Con el fin de obtener una comprensión inicial y profunda del tema se utilizó este tipo de investigación. Permitiendo explorar el objeto de estudio en sus aspectos fundamentales y establecer una base de conocimiento que guía investigaciones posteriores más estructuradas.

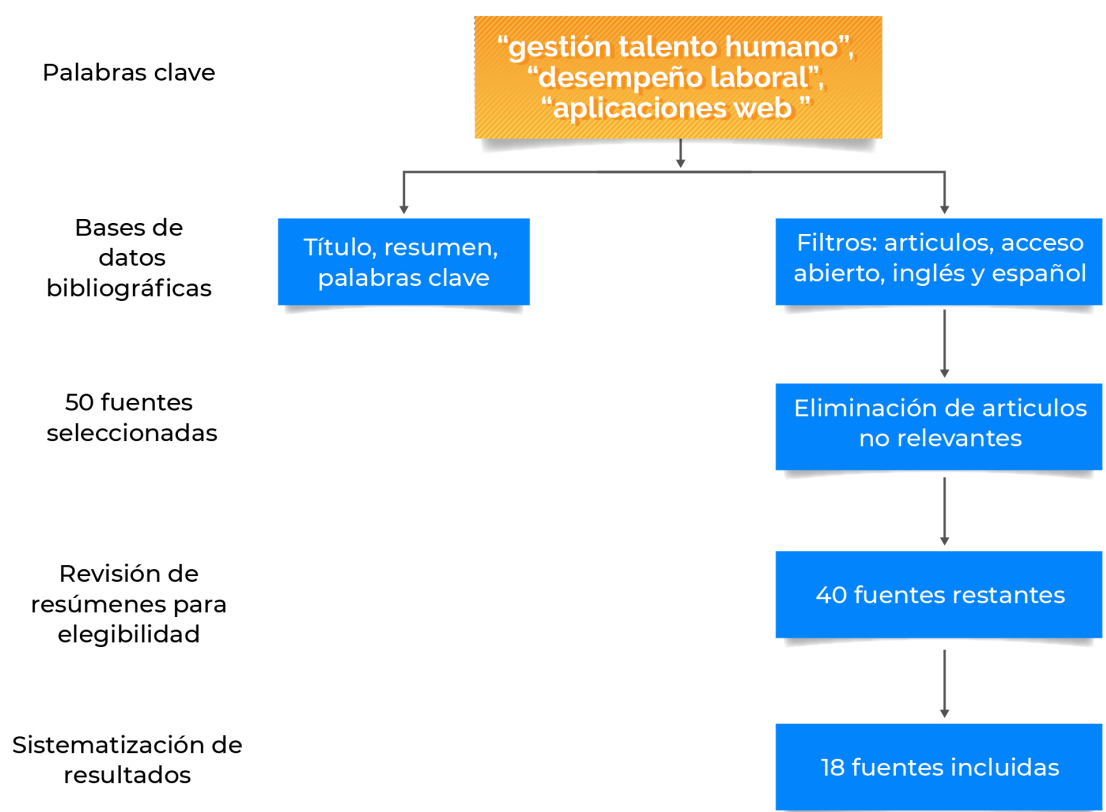
Revisión de la literatura

Se inició definiendo el problema a investigar, el cual, se relacionó con el deficiente seguimiento de los empleados para la evaluación de su desempeño laboral. En el segundo paso, se realizó la búsqueda de información, para lo cual, se plantearon ecuaciones de búsqueda utilizando los términos clave “gestión talento humano”, “desempeño laboral”, “aplicaciones web” y los operadores booleanos “AND; OR”, en las bases de datos bibliográficas Latindex, Scielo, Redalyc, Dialnet, Doaj entre otras.

Para llevar a cabo el proceso investigativo de refinamiento de la búsqueda, se adaptó la metodología PRISMA, la cual permite a los autores documentar el propósito y la justificación de la revisión, así como detallar los pasos aplicados y describir los resultados obtenidos (Yepes-Nuñez et al., 2021).

Sobre los artículos encontrados se realizó una revisión de los resúmenes y palabras clave para discernir su relación con el tema, considerando además artículos como tipología documental, en idioma inglés o español y en las áreas de, gestión del talento humano, gestión organizacional, desarrollo de aplicaciones web de los últimos 6 años (2019-2024). De esta información se eliminaron manualmente 40 artículos, a partir de la revisión del contenido de los resúmenes, porque no eran pertinentes con el tema de investigación. Este ejercicio permitió la inclusión de un número total de 18 estudios para la síntesis cualitativa. El proceso metodológico adaptado a la presente investigación se muestra en la figura 2.

Figura 2
Proceso metodológico revisión literatura



Nota. Adaptado de Ramírez-Torres (2023)

Enfoque metodológico

Se diseñó cuestionarios semiestructurados para la recolección de información que aborden temáticas de la gestión del talento humano para la evaluación del desempeño laboral.

Se realizó entrevistas a los principales actores involucrados en la gestión del talento humano que conocen el desarrollo de los procesos.

Investigación aplicada

Se utilizó este tipo de investigación para desarrollar una solución práctica basada en los conocimientos obtenidos en la primera fase, así como también en las entrevistas realizadas a los involucrados de la cafetería Casa-Toisan. Para ello se desarrolló un aplicativo web que permita gestionar las asistencias, creación de horarios, evaluación del personal y permita realizar un análisis del desempeño laboral.

A continuación, se describe las tecnologías principales usadas para el desarrollo de SACHEP.

Figura 3

Marco tecnológico utilizado



Nota. Fuente propia

PhpMyAdmin

Es una herramienta desarrollada en PHP cuyo objetivo es facilitar la administración de MySQL a través de páginas web mediante el uso de Internet. Esta herramienta permite gestionar tanto bases de datos como tablas, ejecutar consultas SQL, administrar claves en campos, controlar privilegios y exportar (Guerrero Ramirez, 2021)

SGBD MySQL

Es una base de datos de código abierto ampliamente utilizada que permite almacenar, organizar y acceder a grandes volúmenes de datos de manera eficiente. Dada su popularidad y uso generalizado, especialmente en aplicaciones web, existe una fuerte demanda de procesos de instala-

ción rápidos y fáciles. Aunque es posible instalar MySQL desde el código fuente, lo cual ofrece gran flexibilidad, este proceso suele ser complejo e implica la instalación de bibliotecas adicionales. Por ello, se suelen emplear paquetes de distribución precompilados que permiten su uso inmediato sin necesidad de configuración avanzada (Grippa & Kuzmichev, 2021).

Lenguaje de programación PHP

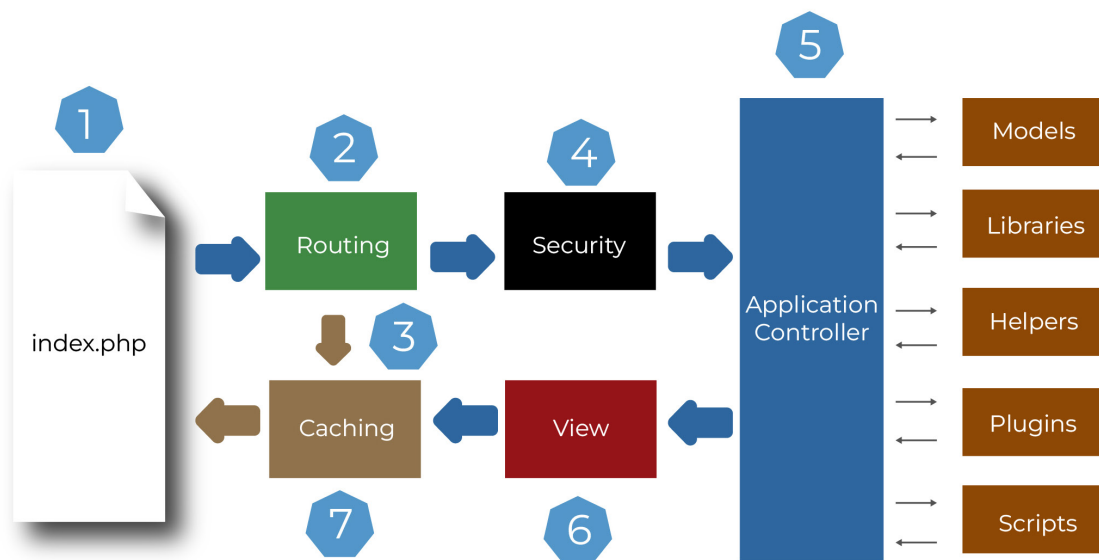
PHP (Hipertexto Preprocesador) es un lenguaje de programación que se ejecuta en un servidor web. Los datos enviados por el usuario cliente y almacenado en la base de datos del servidor web y puede ser mostrados cuando se accede. Para ejecutar códigos de programa PHP, el archivo debe estar en un servidor. Es un lenguaje de código abierto muy popular especialmente adecuado para el desarrollo web y que puede ser incrustado en HTML (Haris & Hasim, 2019).

Codeigniter

Codeigniter es un framework de aplicaciones web que se utiliza para crear aplicaciones PHP dinámicas creadas utilizando el concepto de patrón de desarrollo Modelo Vista Controlador. Codeigniter proporciona una variedad de bibliotecas que pueden simplificar el desarrollo e incluye el framework más rápido en comparación con otros frameworks.

Figura 4

Diagrama de bloques de Codeigniter



Nota: Tomado de (Jahagirdar & Yogeshchandra. Puranik, 2018)

HTML 5 y CSS3

HTML5 es una evolución del lenguaje de marcado de hipertexto que ha ampliado considerablemente las capacidades de la Web al integrar tecnologías y funcionalidades avanzadas, como CSS3, JavaScript, video y canvas. Esta versión transforma la noción tradicional de hipertexto, permitiendo una mayor interacción y multimedia en las páginas web. Además,

HTML5 ha facilitado el desarrollo de estándares más ágiles y participativos, adaptándose a las necesidades de la economía de datos y la diversidad de dispositivos móviles y plataformas digitales. Esto se ha consolidado a la Web como una plataforma tecnosocial compleja y adaptable a los cambios tecnológicos (Tabarés, 2021).

Bartrolí Muñoz et al. (2018) menciona los beneficios de utilizar CSS3 puesto que ha incorporado de nuevas propiedades y métodos que ha traído un avance significativo en la eficiencia del desarrollo, ya que permite simplificar tareas que solían ser tediosas. Por ejemplo, para crear fondos con esquinas redondeadas, sombras o degradados, anteriormente se requerían imágenes y el uso de un editor gráfico. Además, esto implicaba agregar una gran cantidad de código en la página (como imágenes y contenedores div), pero ahora se necesita menos código para renderizar, logrando una estructura más.

Bootstrap

Es un marco de interfaz de usuario popular, desarrollado por un equipo de desarrolladores de Twitter. Esta herramienta es insustituible en el diseño de sitios web y aplicaciones responsivos y visualmente atractivos. Este marco utiliza HTML, CSS y JavaScript, proporcionando a los usuarios componentes, estilos y scripts listos para usar que facilitan la creación de páginas interactivas. Bootstrap presenta diseños responsivos, lo que permite que los sitios web se adapten automáticamente a una variedad de tamaños de pantalla, desde computadoras hasta tabletas y teléfonos inteligentes. Es ampliamente apreciado por los desarrolladores web de todo el mundo por su facilidad de aprendizaje e implementación (Tomasz Szymczyk, 2024).

AJAX

Ajax (JavaScript asincrónico y XML) construye aplicaciones web dinámicas mediante comunicación asincrónica y manipulación del modelo de objeto de documento (DOM) en tiempo de ejecución. Ajax implica un dinamismo extremo, que induce nuevos tipos de problemas como explosión de estados, activación de cambios de estado y estados inalcanzables, etc. que requieren métodos de prueba web más exigentes. La prueba basada en modelos se encuentra entre los enfoques efectivos para detectar fallas en aplicaciones web (Malik et al., 2022).

Marco de trabajo SCRUM

Verwijns & Russo (2023) menciona los beneficios de utilizar el marco de trabajo Scrum puesto que sigue un enfoque colaborativo, iterativo y orientado al ser humano para el desarrollo de software al reflejar los principios del Manifiesto Ágil. Esto se refleja en un reconocimiento cada vez mayor de que la capacidad de trabajar eficazmente en equipo es una habilidad fundamental para los ciudadanos en el futuro del trabajo. Entre los métodos ágiles, Scrum es el más popular. Según una investigación de mercado dirigida por VersionOne, en 2021, el 81% de las organizaciones informaron que utilizan Scrum o una versión híbrida del mismo. Las empresas de sof-

ware lo utilizan de forma rutinaria para su proceso de desarrollo interno.

1. Población y muestra

El desarrollo de la investigación se utilizó como caso de estudio la cafetería Casa-Toisan ubicada en la ciudad de Cotacachi la cual recibe aproximadamente 200 clientes semanales. Por tal motivo se identificó la necesidad de evaluar el desempeño laboral de los empleados. Considerando que para el desarrollo de SACHEP es necesario obtener los requerimientos de los involucrados directos se entrevistó a la totalidad de la población siendo este un número pequeño de personas, como muestra la siguiente tabla:

Tabla 1
Población de estudio

Involucrados	Cantidad
Administradores	2
Empleados	4
Total	6

Resultados

Resultados iniciales

El aplicativo web desarrollado para el análisis del desempeño laboral se diseñó con el objetivo de proporcionar una herramienta accesible y eficiente para evaluar el rendimiento de los empleados de manera continua. El sistema cuenta con funcionalidades clave que permiten la creación de evaluaciones personalizadas, la visualización de resultados mediante gráficos y reportes automáticos, y el análisis de tendencias de desempeño a lo largo del tiempo.

Para obtener los requerimientos iniciales se tomó en cuenta las respuestas a las entrevistas y se analizó cuáles podrían ser las funcionalidades principales del sistema SACHEP. La siguiente tabla resume las características del sistema:

Tabla 2
Matriz requerimientos sistema SACHEP

Necesidades	Funcionalidades
Monitoreo y Control de Asistencia	* Registro de entrada y salida del personal * Gestión de ausencias y permisos (vacaciones, licencias, etc.)

	* Reportes automáticos sobre horas trabajadas, faltas y horas extra
Creación de Horarios	* Generación automática de horarios según demanda y preferencias * Flexibilidad para modificar y ajustar horarios según necesidad * Notificación a empleados sobre cambios de horarios
Evaluación del Desempeño	* Establecimiento de KPIs (puntualidad, productividad, calidad de trabajo) * Evaluaciones periódicas (mensuales, trimestrales) * Análisis visual y gráficos del desempeño para facilitar la toma de decisiones
Mejora de la Productividad y Gestión	* Optimización de la asignación de recursos humanos para maximizar la productividad * Información en tiempo real para facilitar la toma de decisiones
Acceso y Seguridad	* Control de acceso basado en niveles para empleados, supervisores y administradores * Protección de datos personales

Resultados generales

En la fase inicial de implementación del sistema SACHEP en la cafetería Casa-Toisant se evidenció los siguientes beneficios:

Tabla 3

Principales beneficios implementación del sistema SACHEP

Módulo	Beneficio	Descripción
Asistencia	* Reducción de Errores Humanos	* Automatización del registro de asistencia minimiza errores de entrada y salida.
	* Control de Ausencias y Permisos	* Permite un seguimiento preciso de ausencias, permisos y tipos de inasistencias.
Creación de Horarios	* Automatización del Proceso	* Crea horarios según las necesidades operativas y turnos.
	* Flexibilidad y Adaptabilidad	* Ajusta horarios ante cambios imprevistos, mejorando la eficiencia.
	* Equilibrio entre Necesidades y Preferencias	* Facilita la planificación de horarios considerando las necesidades de la cafetería y preferencias personales.
Evaluación de Personal	* Medición Objetiva y Basada en Datos	* Utiliza KPIs y métricas para realizar evaluaciones objetivas y precisas.
	* Retroalimentación Constante	* Permite retroalimentación periódica, ayudando a empleados a mejorar.
	* Identificación Temprana de Problemas	* Detección temprana de problemas en desempeño, permitiendo medidas correctivas oportunas.
Productividad General	* Optimización de Recursos Humanos	* Facilita la asignación eficiente de personal, aumentando la productividad.
	* Reducción de Costos Operativos	* Automatiza tareas administrativas, ahorrando tiempo y recursos.

Toma de Decisiones	* Acceso a Información	* Ofrece datos reales para decisiones rápidas y bien fundamentadas.
	* Visibilidad de Tendencias y Patrones	* Identifica patrones en asistencia y desempeño, permitiendo intervenciones proactivas.
	* Decisiones Basadas en Datos	* Facilita decisiones estratégicas con base en datos precisos.
Satisfacción del Empleado	* Reconocimiento del Desempeño	* Permite una evaluación objetiva, promoviendo el reconocimiento justo del desempeño.
	* Transparencia en Evaluación	* Proporciona criterios claros y accesibles, promoviendo la confianza entre empleados y administración.
Comunicación Organizacional	* Canal Centralizado para Información	* Centraliza información sobre asistencia, horarios y evaluaciones, reduciendo malentendidos.

Nota. Fuente propia

Discusión

Los resultados obtenidos en este estudio coinciden con investigaciones previas que destacan la importancia de la digitalización y automatización en la evaluación de desempeño laboral. Según un estudio de Gavilanes Sagñay et al. (2022) el uso de sistemas tecnológicos mejora la precisión y la eficiencia en la medición del rendimiento, lo que se refleja en la mayor efectividad del sistema implementado.

El uso del aplicativo web en la gestión del talento humano permite una evaluación más objetiva y consistente del desempeño laboral, lo que reduce el sesgo subjetivo y mejora la equidad en el proceso de evaluación. Además, al ofrecer informes detallados y visuales, los gerentes pueden tomar decisiones más informadas en cuanto a promociones y desarrollo profesional.

El sistema también facilita la identificación temprana de áreas de mejora, lo que permite a los empleados recibir retroalimentación oportuna y mejorar su rendimiento antes de que se convierta en un problema estructural. Los resultados muestran que los empleados con retroalimentación regular y detallada tienden a mejorar significativamente en las áreas evaluadas, lo que resalta la importancia de la retroalimentación continua.

Conclusión

La investigación confirma que el uso de tecnologías digitales, como un aplicativo web, puede transformar la gestión del talento humano. Aportando evidencias de la automatización y digitalización de evaluaciones mejora la precisión y reduce el sesgo en la gestión del talento humano.

Se demuestra que contar con datos estructurados y visualizados facilita la toma de decisiones estratégicas relacionadas con la promoción, capacitación y desarrollo profesional de los empleados. Esto permite a las organizaciones adaptar sus planes de gestión del talento de manera más informada y orientada a resultados. Fomentando la transparencia y la percepción de equidad en la organización

La investigación resalta que un sistema digital de análisis de desempeño permite ofrecer retroalimentación personalizada y continua a los empleados, identificando sus áreas de mejora y promoviendo su desarrollo profesional. Esto resulta en un enfoque de gestión del talento humano más orientado al crecimiento y la motivación de los empleados.

Aunque se lograron avances importantes, la investigación identificó ciertas limitaciones, como la necesidad de capacitación adicional para la adopción del sistema y la posible resistencia al cambio.

Referencias bibliográficas

- Alvarado Cruz, N. P., & Morejón Santistevan, M. E. (2023). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL: MUNICIPIO PEDRO CARBO. *Ciencia y Desarrollo*, 26(4). <https://doi.org/10.21503/cyd.v26i4.2507>
- Bartrolí Muñoz, A., Collell Puig, J., & Ferry Mestre, A. (2018). *HTML5 y CSS3*.
- Choto Maza, J. D., Avila, D., & Avila Pesantez, L. M. (2020). Desarrollo de una aplicación móvil utilizando el framework MEAN Stack e IONIC: Un estudio de caso en una compañía de transporte. *Ecuadorian Science Journal*, 4(2). <https://doi.org/10.46480/esj.4.2.74>
- Gavilanes Sagñay, M. A., Gavilanes Sagnay, F., & Chávez Granados, N. A. (2022). Las tecnologías de la información y la comunicación y su relación con la gestión del talento humano. *ConcienciaDigital*, 4(4.2). <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v4i4.2.1961>
- Grippa, V. M., & Kuzmichev, S. (2021). *Learning MySQL* (A. Kwan, C. Collins, B. Kelly, & R. Head, Eds.; Second).
- Guerrero Ramirez, J. M. (2021). *Manual de instalación de intranet* [Universidad Católica de Manizales]. <https://www.apachefriends.org/es/download.html>
- Haris, N. A., & Hasim, N. (2019). PHP frameworks usability in web application development. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3 Special Issue). <https://doi.org/10.35940/ijrte.C1020.1083S19>
- Interiano Osorio, D. A. (2023). *Sistemas Informáticos: Los factores para me-*

jorar los resultados de las empresas y organizaciones. *Revista Científica Internacional*, 6(1). <https://doi.org/10.46734/revcientifica.v6i1.58>

Jahagirdar, R., & Yogeshchandra. Puranik. (2018). A Review on Codeigniter. *Internacional Journal of Trend in Scientific Research and Development*, 2(4). www.ijtsrd.com

Malik, N. F., Nadeem, A., & Sindhu, M. A. (2022). Achieving State Space Reduction in Generated Ajax Web Application State Machine. *Intelligent Automation and Soft Computing*, 33(1). <https://doi.org/10.32604/iasc.2022.023423>

Mancheno-Paredes, L., López-Barboto, I., Medrano-García, V., & Tomalá-Chang, C. (2023). Gestión del Talento Humano: *Revista Colón Ciencias, Tecnología y Negocios*, 10(2). <https://doi.org/10.48204/j.colon-ciencias.v10n2.a4151>

Pillaca, G. D. (2018). Gestión Del Talento Humano y Calidad del Servicio en los Restaurantes del Distrito De Ayacucho, 2018. *Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*.

Proaño Ponce, W. P., & Capurro Choez, R. E. (2023). GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL TALENTO HUMANO: EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO, CANTÓN JIPIJAPA. *Ciencia y Desarrollo*, 26(3). <https://doi.org/10.21503/cyd.v26i3.2492>

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). <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2234>

Tabarés, R. (2021). HTML5 and the evolution of HTML; tracing the origins of digital platforms. *Technology in Society*, 65. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101529>

Tomasz Szymczyk, D. P. (2024). Comparative analysis of Bootstrap and Foundation CSS frameworks. *Journal Computer Sciences Institute*, 171–178. <https://ph.pollub.pl/index.php/jcsi/article/view/6237/4618>

Verwijns, C., & Russo, D. (2023). A Theory of Scrum Team Effectiveness. *ACM Transactions on Software Engineering and Methodology*, 32(3). <https://doi.org/10.1145/3571849>

Yepes-Nuñez, J. J., Urrútia, G., Romero-García, M., & Alonso-Fernández, S. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista Española de Cardiología*, 74(9), 790–799. <https://doi.org/10.1016/J.RECESP.2021.06.016>